



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu
Picchu, Canto Grande-Lima, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. William Felipe Medina Carrillo

ASESOR:

Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

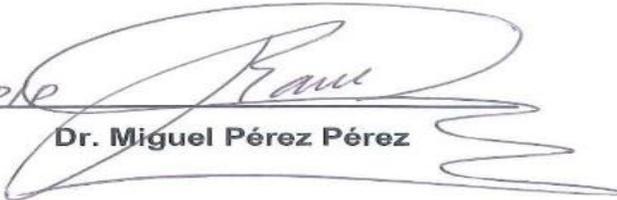
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Página del jurado

Página del jurado

P/P 

Dr. Miguel Pérez Pérez
Presidente

P/P 

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Secretario

P/P 

Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni
Vocal

Dedicatoria

Agradecer al Todopoderoso por consentir a lograr mi objetivo.

A mi madre, a mi padre que está en reino de Dios, a mi familia por el soporte, para realizarme profesionalmente, a mis compañeros, colegas y a todas aquellas personas que de una u otra manera han aportado en el logro de mi objetivo.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por haberme ofrecido la ocasión de seguir formándome en este período de la Maestría, a los desprendidos maestros por sus enseñanzas, por el constante y acertado apoyo en el proceso de esta tesis.

Mis agradecimientos sinceros a la Comunidad Educativa de “Machu Picchu”, de Canto Grande-San Juan de Lurigancho, cuyos profesores y trabajadores administrativos apoyaron y colaboraron desinteresadamente en la enunciación del presente trabajo de investigación.

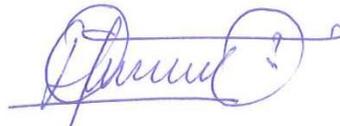
Declaración de autenticidad

Yo, William Felipe Carrillo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado "Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017" presentada, en 103 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He indicado todos los orígenes empleadas en el actual trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he manipulado ninguna otra fuente diferente de aquellas expresamente distinguidas en este trabajo.
- Esta labor de investigación no ha sido anteriormente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consecuente de que mi trabajo puede ser examinado electrónicamente en exploración de plagios.
- De localizar uso de basto intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a los estatutos que determinen el procedimiento correccional.

Lima, 24 Junio del 2017



William Felipe Medina Carrillo

DNI N° 08300140

Presentación

Señores miembros del jurado.

En acatamiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública con mención Administración del Talento humano, presenté la tesis titulada "Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017".

El estudio se realizó con la finalidad de instaurar la gestión humana y bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu", para que puedan contribuir y conocer nuevos paradigmas de la gestión humana y bienestar laboral, en beneficio de los mismos en su quehacer diario, y por ende mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores de esta prestigiosa I.E.

La actual investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, Operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III resultados. Capítulo IV discusión y apéndices. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado, espero que este trabajo de investigación, sea valorada y plasme los requisitos para su aprobación.

El autor

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3. Justificación	34
1.4. Problema	35
1.5. Hipótesis	36
1.6. Objetivos	37
II. Marco Metodológico	39
2.1. Variables	40
2.2. Operacionalización de variables	41
2.3. Metodología	44
2.4 Tipo de estudio	44
2.5. Diseño	44
2.6. Población, muestra y muestreo	46
2.7 Técnicas e instrumentación de recolección de datos	46
2.8. Métodos de análisis de resultados	52
2.9. Aspectos éticos	52

III. Resultados	53
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias bibliográficas	81
VIII. Anexos	89
Matriz de consistencia	90
Instrumentos	92
Artículo científico	104

Lista de tablas

Tabla 1	Fundamentación científica, técnica o humanística de Gestión humana.	23
Tabla 2	Fundamentación científica, técnica o humanística de bienestar laboral.	30
Tabla 3	Operacionalización de la Variable 1: Gestión Humana.	40
Tabla 4	Operacionalización de la variable 2: Bienestar laboral.	40
Tabla 5	Dimensiones de Gestión humana.	41
Tabla 6	Escala de medición: Variable 1 Gestión humana.	41
Tabla 7	Variables, dimensiones e indicadores: Variable (X) Gestión humana.	41
Tabla 8	Cantidad de Ítems por dimensiones - Variable (Y) Bienestar laboral.	42
Tabla 9	Escala de medición: Variable (Y) Bienestar laboral.	42
Tabla 10	Variables, dimensiones e indicadores: Variable (Y) Bienestar laboral.	43
Tabla 11	Variables, dimensiones e indicadores: Variable (Y) Bienestar laboral.	45
Tabla 12	Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	45
Tabla 13	Escala de medición: Variable 1 Gestión humana.	46
Tabla 14	Niveles de Compromiso organizacional	47
Tabla 15	Baremo de la variable 1: Gestión humana	47
Tabla 16	Consolidado de Niveles de las dimensiones de la Variable 1: Gestión humana.	47
Tabla 17	Escala de medición y rangos: Variable 2: Bienestar laboral.	48
Tabla 18	Niveles de Compromiso organizacional	49
Tabla 19	Niveles de las dimensiones de la Variable (Y) Bienestar laboral	49
Tabla 20	Consolidado de Niveles de las dimensiones de la Variable Y: Bienestar laboral	49
Tabla 21	Gestión humana en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu".	53

Tabla 22	Recuento de gestión humana.	55
Tabla 23	Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”	58
Tabla 24	Recuento de Bienestar laboral.	60
Tabla 25	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables gestión humana y Bienestar laboral.	62
Tabla 26	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Proyección organizacional y el bienestar laboral.	63
Tabla 27	Coeficiente de correlación de Spearman entre Gestión de cambio y bienestar laboral.	63
Tabla 28	Coeficiente de correlación de Spearman entre Infraestructura organizacional y bienestar laboral.	64
Tabla 29	Coeficiente de correlación de Spearman entre Liderazgo de las personas y bienestar laboral.	65
Tabla 30	Coeficiente de correlación de Spearman entre Responsabilidad social y bienestar laboral	66

Lista de figuras

Figura 1	Diseño de la Investigación	44
Figura 2	Niveles de Gestión Humana	53
Figura 3	Proyección organizacional.	54
Figura 4	Gestión de cambio.	54
Figura 5	Infraestructura organizacional.	55
Figura 6	Liderazgo de personas.	55
Figura 7	Responsabilidad social.	56
Figura 8	Niveles de gestión humana 3D.	57
Figura 9	Niveles de Bienestar laboral.	58
Figura 10	Significancia de tarea.	58
Figura 11	Condiciones de trabajo.	59
Figura 12	Reconocimiento personal y/o social.	59
Figura 13	Beneficios económicos.	60
Figura 14	Niveles de Bienestar laboral 3D.	61

Resumen

La investigación titulada Gestión humana y bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”-Canto Grande-Lima 2017, proyecta relacionar a la gestión humana con el bienestar laboral, la cual permita dar a conocer la gestión humana, en los trabajadores, que laboran en la institución educativa “Machu Picchu”. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión humana y el bienestar laboral y las diferentes dimensiones a través de la aplicación de instrumentos que permitieron precisar la medida en que se muestra la relación simétrica entre ambas variables.

Esta investigación es de corte transversal correlacional aplicada a una población-muestra de 41 trabajadores, que laboran en esta institución educativa, así mismo se realizaron encuestas de correlación para las diferentes dimensiones del estudio mediante la metodología cuantitativa que se complementó con técnicas cualitativas, como encuestas a profundidad, para ello se consideró Rho de Spearman, los resultados nos señalan que existe una relación significativa entre la “Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017”

Posteriormente se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación entre la gestión humana y el bienestar laboral, teniendo como resultado principal de la investigación, comprobar las hipótesis planteadas para ambas variables.

Palabras claves: Gestión humana y bienestar laboral.

Abstract

The research entitled Human management and labor well-being in workers of the I.E. "Machu Picchu" -Canto Grande-Lima 2017, plans to relate human management to work well-being, which will make it possible to publicize human management in the workers who work in the educational institution "Machu Picchu". This study aims to determine the relationship between human management and labor well-being and the different dimensions through the application of instruments that made it possible to specify the extent to which the symmetrical relationship between the two variables is shown.

This research is correlational cross-sectional applied to a population-sample of 41 workers, who work in this educational institution. Correlation surveys were also carried out for the different dimensions of the study through quantitative methodology, which was complemented by qualitative techniques such as surveys In depth, for it was considered Rho de Spearman, the results point out to us that there is a significant relationship between the management of "Human management and labor well-being in EI "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017 "

The Spearman correlation coefficient was then applied to determine the correlation between human management and labor welfare, with the main result of the research being to verify the hypotheses raised for both variables.

Key words: Human management and labor welfare.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado en que existimos nos demanda alta capacidad, produciendo mucha exigencia para el cumplimiento de metas tanto a nivel personal como profesional, por ello, la Gestión humana aparece cuando existe un desbalance entre las personas y exigencias del ambiente, las capacidades y conocimientos que tiene el sujeto; trasladando esta situación al bienestar laboral se puede decir que este es favorable si en él sobran los elementos que promueven la gestión humana y se disminuyen las situaciones perjudiciales para la persona.

Los expertos de educación desempeñan un rol de suma importancia en la formación, concientización, reflexión y motivación de los individuos a través de la educación integral que se les brinda, sin embargo, esto se ve afectado seriamente por la inadecuada gestión humana, que realiza el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Ugeles y Direcciones de las diferente I.E., la gestión humana viene siendo uno de los pilares fundamentales, en el quehacer diario, y como se refleja, en los trabajadores, realmente la gestión humana, se realiza, tomando en cuenta a los trabajadores, para que puedan realizar un trabajo de calidad, dentro de un buen contexto, contando con ambientes adecuados, sin embargo esta situación no se da en las Instituciones Educativas, donde podemos enumerar lo siguiente: el entorno físico, las demandas salariales, la forma de la organización, las relaciones interpersonales, la inseguridad laboral, la organización del trabajo, conflicto de roles y los componentes externos al trabajo.

En la actualidad sin embargo, muchas instituciones educativas no toman conciencia de la importancia de la gestión humana, que brinda una calidad laboral de los trabajadores, incluso existe mucha informalidad, en la institución educativa, promovido, por las autoridades educativas, y la Dirección, porque no se implementa una capacitación de calidad de parte del ministerio de Educación, para que exista una buena gestión humana, pero esto produce un bajo rendimiento o producción dentro de la institución, ocasionando un malestar laboral, dentro de la institución educativa.

El conocimiento del bienestar laboral, que emplea los trabajadores para hacer frente a la gestión humana, es un elemento fundamental para la gestión y el progreso de la institución debido a la influencia que tiene en la conducta de los trabajadores dentro de la organización, la cultura de calidad, relaciones humanas que resultan, entre otros aspectos, en la obtención de resultados sobre todo los que están ligados a la calidad de la enseñanza por su estrecha relación con la calidad humana.

La I.E:” Machu Picchu” es una unidad que depende del Ministerio de Educación y la UGEL 05 DE San Juan de Lurigancho que cuenta con 41 trabajadores divididos en dos turnos, mañana y tarde, es una institución educativa, que se observa con preocupación, que no se le brinda la importancia necesaria a la gestión humana, en este aspecto, resultan ser muy útil, para implementar planes de mejora dentro de la institución.

1.1. Antecedentes

La presente indagación se basa en las siguientes investigaciones internacionales:

Vega y Álvarez (2015), en su información, “Diseño del plan estratégico de Gestión Humana con énfasis en Bienestar Social Laboral para la Corporación Cultural y Deportiva del Comercio, Pereira 2015”, de la Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de ingeniería industrial. Maestría en Administración del Talento Humano y Organizacional. Facultad Ciencias de la Salud. Especialización en Gerencia del Deporte y la Recreación. Compromiso de búsqueda para escoger el nivel de Magister en Administración del Talento Humano. Es su publicación de tipo descriptivo- propositivo, donde se igualaron las dificultades de gestión humana con simulación en prosperidad general profesional de la Corporación Cultural y Deportiva del Comercio de Pereira. Se acogió, cambio y aprobó un elemento de cosecha de indagación mediante juicio de expertos y prueba piloto. De la metrópoli de 100 colaboradores, 77 utilizaron la búsqueda correctamente. El 51% son de sexo

masculino y el 44% tienen como horizonte culto de experto. El 46,5% están de compromiso con la variable intervención en medidas, el 55,8% se localizan en total convenio con la complacencia del compromiso y 26,5% se hallan en discrepancia con el progreso físico/psico/social que tiene la organización. En cuanto a apoyo de diligencias que les saborearía localizar en la colocación, el 44,6% dicen el gimnasio, el 42,9% clases de Rumbaterapia, 33,8%, natación como deporte, el 29,9% los bolos como deporte, 24,7% el fútbol como deporte, 22,1%, clases de aeróbicos, 19,5% clases de yoga, 19,5%, tenis como deporte, el 16,9%, clases de spinning y 14,3% otras acciones: ciclo-paseos, paseos y tenis de mesa. En las columnas que les gustaría descubrir en la estructura se localizan: el 53,2% labor en conjunto, el 44,2% asistencia al consumidor, el 36,4% curso de inglés, el 34,4% preparación concreta del espacio, 28,6% aviso asertivo y 27,3% liderazgo. Tomando en recuento los resultados, la imparcialidad que esto ayudo y la práctica profesional en la distribución, se trazó el procedimiento trascendental situacional de la autoridad de gestión humana orientado al bienestar laboral.

Segura (2014) en su trabajo, “Gestión humana de los expatriados colombianos: Percepción del expatriado” para optar el Grado de Administrador (a) de Empresas, de la Pontificia Universidad Javeriana. Ciencias Económicas y Administrativas, Administración de Empresas Bogotá, 2013, el presente trabajo de grado, tuvo como intención conocer cuál es el conocimiento del expatriado colombiano en cuanto al proceso de expatriación que gestionaron sus compañías. Para el acatamiento a este objetivo se trazó una indagación cualitativa con un diseño descriptivo manejando un cuestionario como técnica de recolección de encuesta y contenido como técnica de análisis. En la muestra fueron 20 personas entre hombres y mujeres que fueron el proceso de la expatriación y con rangos de edad entre los 20 y 65 años. Para el fomento de resultados fue necesario medir la percepción de los expatriados sobre otros aspectos como el proceso de selección, la decisión de aceptación de la expatriación, la gestión de la empresa en cuanto a la contextualización del estado de destino y la preparación para el cambio, los

beneficios salariales, la experiencia en el país de destino durante la expatriación y en conclusión los beneficios logrados del proceso.

Vargas y Toro (2014) en su trabajo, “Estado actual de la Gestión Humana en ciudades intermedias de Colombia - Caso Manizales e Ibagué”, de la Universidad de Manizales. Maestría Gerencia de Talento Humano - VIII Cohorte Manizales. Tesis preparada para la obtención del título de Magister en Gerencia del Talento Humano. En el trabajo se esgrimió un diseño descriptivo con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), el elemento de trabajo fueron medianas y grandes compañías de Ibagué y Manizales. En correlación, es preciso señalar que a los instrumentos se aplicó pruebas de consistencia, validez y confiabilidad a través de procesos estadísticos. De un total de 132 compañías experimentadas el 11,4% corresponde a compañías públicas y mixtas y 88,6 % son privadas. Las compañías públicas indagadas son de orden Nacional, lo que muestra que sus políticas, en cuanto a gestión humana se encuentran direccionadas desde el ente central. En las compañías privadas encontramos que el 26,5% son industriales, el 34% son comerciales y el 65,9% del sector servicios que alcanzan las actividades de transporte, servicios económicos, seguros, salud, educación, servicios públicos, hospedaje y recreación.

Jaramillo y Aponte (2013) en su trabajo “Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones colombianas” Tesis de investigación para optar título de: Magister en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Maestría en Gerencia del Talento Humano Manizales. El objetivo de esta indagación es asemejar el papel que tiene la gestión humana frente al escenario de la flexibilidad laboral, específicamente económica en las sociedades colombianas. Anómala que ha obligado a las organizaciones a variar sus arreglos, a desplegar y acoger medidas, en todas las áreas de administración, una de ellas han sido las pericias de sueldo del personal, que han sido inducidas por los gerentes como unidad para mantener flexibles sus estructuras ante los cambios del mercado. Este plan de indagación se desarrolló en 22 sociedades, del sector industrial y de servicios, de medio privada con más de 50

personales, referentes a la mediana y grande empresa. La técnica central es la entrevista semi-estructurada realizada a diversos actores de la empresa como a el gerente general, de talento humano y líderes citados, la cual se terminó con el análisis de pliegos de la sociedad en donde se reflejó la política de flexibilización salarial y su implementación en el mercado.

Dentro de los antecedentes nacionales es importante considerar las investigaciones de:

Oscó (2014) en su tesis, “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la empresa. Escuela Profesional de Administración de Empresas, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, refiere: El vigente trabajo de averiguación tiene por designio instaurar la analogía positiva entre la Gestión Humana y el desempeño laboral del particular en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014. Se encuestó a 35 personales de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas. Las derivaciones adquiridas fueron comprobadas estadísticamente a través del aplicativo SPSS 23, consiguiendo el coeficiente de correlación de Spearman. El 48.6% de las personas revelan que la municipalidad sí ejecuta la programación del particular; el 45.7% sugiere que sólo algunas fechas se designan los acontecimientos del personal. Los ensayos de deber expresan que el 34.3% de personas se exime de carácter frecuente. Un integrante revelador es el soporte y escolta que plasman los conductores de espacio y director del personal. El coeficiente de correlación Rho de Spearman enseña un importe de 0.552, instituyendo por resultado una reciprocidad demostrativa positiva entre la Gestión Humana y el desempeño laboral.

Cachuan (2014) En su trabajo “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014”, para obtener el Título Profesional de

Contador Público, de la Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas. Se verificó un artículo descriptivo ya que se apoya en ordenanzas, reglas y manuales para la elaboración de averiguación. A través del compromiso de viña donde se emplearon equipos de recolección de indagación como la encuesta, se halló juicios importantes para la tramitación del problema trazado, luego de ser sometida a contrastación de hipótesis logramos afirmar haber reformado en gran parte de los inconvenientes analizados. La urbe está conformada por 60 personajes, obreros de la asociación de negocios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana. Tiene como objetivo envolver a las sociedades a plasmar excelentes apreciaciones de entrenamiento del personal, adquirir semejar el potencial de idoneidad con cual cuenta, para poder establecer una permanencia del espacio de faena lo cual trasladara a crear excelentes deducciones económicos en el momento de la época. La hipótesis se plasmó consultando desiguales misiones, revistas y páginas web instaurados por disímiles escritores con la intención de conocer más a fondo sobre la pesquisa.

Álvarez (2012) en su trabajo, “Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, periodo 2012-2017”, tesis para optar el título de licenciado en administración, Universidad Peruana “Los Andes “Ciencias Administrativas y Contables, expresa; tipo de metodología colocada fue de una indagación fundamentada, basada en obras, tesis de grado, revistas científicas, y otros, como se observa la fuente es bibliográfica y por las tipologías de las variables el método fue cualitativo. La finalidad de esta encuesta es inducir la columna del Talento Humano para optimizar la validez que se dan en ellas, así mismo, brindar conectores para vigorizar la analogía empresas-trabajador-cliente, ya que cada uno de ellos pende del otro para alcanzar sus correctas metas, como les pide más los consumidores natural e universal. Es explicativo que las corporaciones establezcan canjes de alineación del talento humano, los cuales deben conformar lo más expedito a las peripecias de criterios que se manipulan para la aplicación de los compradores, no sólo debe darse en las estructuras, sino también en los dominados

que la forman, por condicional que los consorcios cuiden de forma regulada con los practicantes para que todos transiten en situación de grandiosos objetivos de la combinación. La inexactitud de línea compasiva en las corporaciones e instauraciones públicos, es apreciado como uno de los inconvenientes difíciles que se dan en las agrupaciones, los cuales dan por tradición que la carga incumple simplemente sobre los practicantes y no reconsideran de sus postulados de las vidas en las diligencias que desempeñan dentro de la organización, pero al ver que las corporaciones no aprecian al personal.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.

Gestión humana.

Patino & Arbelaz (2016) El presente artículo propone un enfoque de la gestión humana que privilegia espacios conversacionales en la organización. Consideramos que la comunicación tiene como efectos la simbolización, socialización y responsabilizarían en los sujetos individuales, grupales y colectivos. Dedicamos especial interés a la responsabilización, resaltando que la participación a través de la palabra genera responsabilidad, inclusión y sentido de pertenencia. En los casos estudiados, privilegamos el método analítico entendido como método de análisis del discurso, el cual fundamenta la actitud del profesional que basa su trabajo en escuchar, analizar e intervenir. Los hallazgos de la indagación admiten plantear una vía para la responsabilidad institucional (p.1).

Gómez, Hernández, Mijangos & González (2014), Las Instituciones de Educación Superior constituyen la columna principal y notable en el progreso económico de un país. La globalización pide desdoblar patrones de organización y gestión que acceda formar profesionales competitivos; por lo que se solicita hacer las cosas bien a la primera, realizando la aptitud como hábito de vida. Sin embargo, conservar y ampliar la calidad de la educación superior es hoy uno de

los principales desafíos internacionales; en este sentido México ha comenzado un proceso de esfuerzos como la creación del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, entidad pública facultado para explorar la calidad de los proyectos académicos que cumplan juicios o indicadores establecidos por uno de 28 consorcios que lo acceden. Es preciso difundir en las IES los beneficios de efectuar pilotos de evaluación para la generación y gestión del cambio hacia un nuevo modelo educativo que consienta el desarrollo general mediante el adelanto continuo, natural de las recomendaciones de los evaluadores. (p.1)

García, Azuero, Rodríguez & Peláez (2013), El reciente artículo contiene un análisis de resultados sobre cuatro estudios de caso elaborados con el objetivo de identificar y categorizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), orientadas desde las áreas funcionales de Gestión humana hacia los recursos humanos de cuatro empresas del suroccidente colombiano. Los resultados provienen de una investigación cualitativa y experimental finalizada por el Grupo Humanismo y Gestión de la Universidad del Valle en el 2010, como respuesta a una agenda de indagación naciente sobre la vinculación de la RSE con los procesos de Gestión humana en las organizaciones, especialmente en el contexto colombiano (p.2)

Calderón, Naranjo & Álvarez, (2011): la gestión humana moderna trasciende los procesos propios de la administración de personal, y se transforma en una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo la gestión de las prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales, por ello, gestión humana en el escenario de la flexibilidad laboral, está llamada a examinar el contexto particular de la empresa, su entorno y empleados, para que sus desempeños frente a este contexto sean adecuadas y

logren equilibrar la tensión existente entre el bienestar social del empleado y los intereses económicos de la empresa. (p.17)

Tabla 1.

Fundamentación científica, técnica o humanística de Gestión humana.

A ÑO	AUTOR	APOORTE
2016	Patino, J. D. P., & Arbelaz, I. C. L.	Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilizarían
2014	Gómez, Hernández, Mijangos, & González.	Una mirada a los modelos de evaluación para la generación y gestión del cambio en las instituciones
2013	García Azuero Rodríguez, & Peláez	Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana
2011	Calderón, Naranjo & Álvarez	Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral

Modelo teórico de Gestión humana de Calderón.

En la siguiente indagación se considerara el modelo teórico de Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) quienes ayudan en cuanto a los desafíos, estilos y aspectos de exploración de gestión humana y crean que, aunque la visión de la gestión humana sigue considerándose como reduccionista y se agrupa en las prácticas y sus secuelas en la organización, ésta va más allá de la instrumentalización y codificación del ser humano; lo que la catequiza en un fenómeno vago, en el que se reúnen al menos siete elementos que inciden en su juicio, filosofía y prácticas, ellos son: tipologías socio-político - económicas del instante histórico, concepción imperioso sobre el ser humano, formas de organización del trabajo, concepción del trabajo, relaciones laborales, mercado laboral y las teorías de gestión dominantes. Así mismo, Calderón, Naranjo y Álvarez (2010) iguala a partir de sapiencias sobre roles, practicas, restricciones y desafíos de la gestión humana, retos de las organizaciones

los cuales son: Subrayar el activismo en las prácticas de gestión humana y enfocarse en situaciones de largo plazo. Preocuparse por problemas críticos de la estructura y orientarlas hacia el descenso del ciclo de elaboración, reducción de desperdicios, mejora de la aptitud, apoyo al desempeño del compromiso social. Generar transformaciones culturales de la estructura, lo que implica trascender el statu quo tradicional. (Calderón, Álvarez & Naranjo (2006)

La hipótesis de la gestión humana aparece como un nuevo método de aprendizaje y desarrollo científico y político de la gestión moderna para dirigir y avivar el avance de competencias de los hombres a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de progreso de la sensatez. La razón social depende en gran medida de los manejos de gestión humana que se profesan en cada organización. La gestión humana ha estado afín con la administración del recurso humano de manera funcional y estratégico, lo cual atañó a la necesidad de dirigir personal en un sistema también involuntario y paternalista con énfasis en la aglutinación con cambiados niveles ordenados. La intención se reunía en la dirección personal de acuerdo con los trabajos que debería desplegar la institución en el logro de los objetivos oportunos de la producción. El esfuerzo de los encargados residía en la exploración de un indicador valioso en el contexto de la economía y de capitales, la eficacia. Hoy la eficacia es un principio administrador, que constituye la partida. En este tratado se relacionan los modelos de recursos humanos a sistemas de prácticas de gestión de los recursos humanos, que son clasificados con criterio preestablecido y que, si bien están consentidos por diversas prácticas, estas deben considerarse en interacción entre sí para alcanzar el objetivo propio del sistema: cautivar, ampliar y retener talentos que puedan incidir en la obtención de un desempeño privilegiado en la estructura. (Calderón, Álvarez & Naranjo (2006)

Cuando se manifiesta de procesos de gestión humana en nuestro país, casi siempre y sin excepción, se hace noticia a las diferentes hipótesis administrativas que tanto salen y desaparecen en la escena internacional y que intentan aumentar la producción de las entidades restando al máximo los recursos invertidos. Estén

estimadas usos administrativos o procesos formales de cambio de las organizaciones, todas ellas inciden en la forma como las sociedades dirigen y tramitan su talento humano, razón por la cual una revisión es necesaria e inevitable. El cimientamiento del valor agregado actual ocupa que toda sociedad tiene una propuesta de valor para cautivar y retener clientes, que súplica procesos internos excelentes, pero que acarreará como consecuencia mayores rendimientos económicos para los capitalistas. Para que lo anterior tenga posibilidad se requieren unos incitadores clave agrupados con los individuos, entre ellos, la existencia y el lucro de talentos que ayuden la productividad, la satisfacción y la motivación de los individuos, la coherencia de los objetivos individuales con los de la estructura, y un clima laboral apropiado. (Kaplan y Norton, 2000), citado por de Soto, (2013). Este elemento de valor (financiero y tangible), tiene como propósito la creación de una ventaja profesional que sea razonable, aspecto asociado con una estrategia adecuada, unas condiciones de productividad propicia y una habilidad para proceder en un entorno versátil. (Camisón, 2002), citado por Hernández, & Sanabria, (2012).

Otro requerimiento proviene de la compañía la cual espera, más allá de la sumisión a los principios del libre mercado, que la empresa contribuya a la solución de problemas sociales. Organizaciones como la OIT que simpatiza por el designado por ellos trabajo decente y la ONU en su Pacto Global, han lanzado desafíos a los dueños relacionados con el acatamiento de estándares de trabajo, medidas medioambientales y derechos humanos. En algunos de estos aspectos se espera que gestión humana adicione valor. La concepción de la perspectiva del área de gestión humana se funda en los compendios de recursos humanos como función de valor agregado los sintetizan Becker y Huselid (1999), citado por Núñez-Cacho Utrilla, Torraleja, & Ángel, (2012), en: "una pericia de negocios que confíe en las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida, una cultura gerencial que comparta y ampare esa creencia... y unos gerentes de recursos humanos que piensen las oposiciones del capital humano sobre los problemas del negocio y puedan cambiar el sistema de recursos humanos para remediar esos problemas" Es indicar, se espera que los métodos de gestión humana, no solo lideren procesos de

cambio, sino que desarrollen capacidad de cambio (flexibilidad, adaptación, agilidad e creación de la organización) que al elegir, educar o evaluar no solo se obtenga una individuo escogida, capacitada o evaluada, sino que con este resultado se mejore la eficiencia y eficacia de la organización.

En Colombia, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) efectúan una contribución en cuanto a los retos, estilos y perspectivas de indagación en la gestión humana y fijan, pensando tres aspectos más sobresalientes: la sociológica, la humanística y la estratégica, desde esta última de donde se vincula el área de gestión humana y sus prácticas al logro de objetivos y metas estratégicas de la organización:

Aspecto sociológico, imagina la sociedad como unidad de relaciones sociales, en el que actúan actores (financieros, directores y obreros) con valores, intereses, estrategias y proyectos de vida lo cual genera unas estructuras técnicas, organizativas y estratégicas, que a su vez orientan acción institucional regidas esencialmente por un interés de rentabilidad por; Weiss (2012), tracción dinámica y, por lo mismo, versátil según las lógicas de las prácticas envueltos en un trato laboral. Toda compañía es una relación social encauzada hacia la producción de bienes y/o servicios en la que median diversos agentes (trabajadores, empresarios, Estado) con intereses específicos, proyectos con algún sentido ético y estrategias determinadas; siendo el capitalismo el cuadro de referencia en el que se desarrollan diferentes estructuras empresariales, como orden socioeconómico e institucional. (Urrea, 2003). Esas relaciones se ven afectadas por cuanto en los noventa, domando el papel del Estado en la actividad productiva, para lo cual se decretan medidas que buscaban mejorar el talento internacional de la economía, medidas propensas, entre otros aspectos, a la liberalización, la desregulación y flexibilización de los mercados de trabajo. El nuevo contexto empresarial producto del "modelo aperturista" y los cambios provenientes de la globalización exigió a las organizaciones a indagar una mayor eficacia vía aumento de la productividad del trabajo, racionalización, reajuste de costos y mejoramiento de la calidad de productos, lo cual aguantó a un proceso de modernización empresarial y de gestión, inserción de nuevas tecnologías,

reestructuración y reorganización social de procesos lucrativos y del trabajo y nuevas políticas en la gestión de los recursos humanos (Calderón, 2002).pag.40.

Aspecto humanista, en cuanto al concepción es un ser digno de obediencia y respeto, bajo los principios de igualdad y libertad y necesariamente la actualidad establece, también, que el trabajo lleva a la dignificación del ser humano, la satisfacción y la autorrealización particular. La organización convendría, entonces, fundarse sobre principios humanos para poder contribuir racionalmente con la autorrealización de las personas que en ella trabajan y con el bienestar social colectivo. (Galvis, 2000), citado por Torres, Báez, Patiño-Flores & Rengifo, en cuanto al ser humano, se le ha considerado una cosa u objeto de posible manipulación, transformado en un recurso productivo, que se comporta de manera eficiente solo porque ello le de utilidad algún resarcimiento. Según Rojas (2003) el obrero como ser humano ha estado determinado y visto por el valor de mercado del producto emanado. La racionalidad instrumental de la organización se declara: en el abandono de un humanismo que busque el reconocimiento repleto de la humanidad en los actos de trabajo, debido a que se privilegia la justificación en las potencias del mercado; en las relaciones de dominio y autoridad que crean un sistema diferencial y graduado entre quien rige y quien hace; y en los fallos administrativos definitivas por el propósito económico que conlleva a una lógica casi exclusiva de gestión de precio.

Bajo el aspecto de las humanidades el mercantilismo tiene conductas que hacen inadmisible lograr un acatamiento profundo y una afirmación del otro, es así como podría exponer el uso manipulativo de algunas técnicas de gestión interactiva, la enunciación de una norma más orientada a la columna de los contextos socio-empresariales que, al desarrollo de relaciones de libertad e igualdad, y la finalidad predominantemente utilitarista del administrador. Dado que las actuaciones inhumanas de los gestores no acontecen por torpeza de ellos, la solución desde la gestión no puede circunscribir a la procreación de conciencia entre los directivos para lograr un camaradería más humana; bajo esta perspectiva hipotética, desde el humanismo fundamental, se requiere que el empleado tome conciencia de lo

inhumano en la estructura, que la corporación también lo haga y que la organización vigile las situaciones inhumanas mediante herramientas éticos, legales y políticos. Un enfoque más pragmático del humanismo (Merlano, 1998) concentra el valor unido del área en actividades encaminadas a enriquecer técnica y socialmente el trabajo, inmiscuirse la cultura empresarial para hacer afín el entorno con los fines del humanismo, reunir en las políticas de personal temas concernientes con una gestión a escala humana que originen la concepción del logro del bienestar fundado en la búsqueda de la satisfacción integral de todas las necesidades humanas, como el resultado fundamental de, entre terceras. (Calderón, 2002 p.44).

Aspecto estratégico, destaca la importancia de apreciar las personas y su desarrollo como categoría del éxito empresarial, por tanto, en nuestro medio ha hecho carrera la idea de que las personas son caras y por lo tanto toda estrategia tendría por finalidad "reducir precios laborales" lo cual se ha convertido en término para ser profesionales. Esto vuelve especial importancia cuando se empieza a inspeccionar el aporte de los activos impalpables en la generación de valor, y podría afirmarse que la integridad de dichos activos pende de la persona y en especial del suceso de ocasionar sus esfuerzos prudentiales para mejorar la calidad, la invención, las redes de contribución y la creatividad, que no están asociadas directamente al costo, sino a la diferencia. (Calderón, 2002). La perspectiva estratégica de capitales humanos conlleva cuatro aspectos clave: la gestión del talento como un intermedio para lograr primacía competitiva de la empresa, intentar conexión entre la estrategia de recursos humanos y la estrategia organizacional, avalar discreción entre diversas prácticas de gestión de recursos humanos y medir resultados de la gestión del área en función de los consecuencias de la organización (satisfacción del empleado, conservación y aumento de clientelas, generación de valor para el rentista, etc.). (Calderón, 2004). Una contribución de esta perspectiva es el valor que hace del área de gestión humana para el resultado de objetivos y metas estratégicas de la organización, el respeto de los diligentes intangibles (unidos estrechamente con las personas y sus aptitudes) como principio de talento empresarial. (Calderón, 2002.p.47).

Bienestar laboral.

Salgado, Remeseiro e Iglesias (1996), citado por Rodríguez, Retamal y Lizana (2016), nos refiere: Para valorar la satisfacción de los empleados se empleó el Job Descriptive Index (J.D.I.) de Smith, Kendall y Hulin (1969). Este material es el más empleado para la evaluación de la satisfacción laboral y es el modelo por el que se han desarrollado la mayoría de las medidas de satisfacción laboral. El JDI, que en ocasiones se llama en español Inventario de Satisfacción en el Trabajo (IST), evalúa la satisfacción del empleado con los siguientes semblantes del trabajo: (1) los compañeros, (2) el trabajo y las tareas, (3) las oportunidades de promoción, (4) el mando y la satisfacción, y (5) el sueldo. La desconfianza por consistencia interna de los niveles calculados por el método de segmentación por mitades con la correlación de Spearman-Brown es 80, 88, 81, y 70 para trabajo, mandos, compañeros y promoción. En el manual español no se anuncia de la fiabilidad de la escala de salario. (p.331)

Bedoya, Posada, Quintero y Zea (2016), nos cita; la faena puede tener desiguales conocidos obedeciendo el matiz desde la cual se comprenda. Por un puesto, está unido a la parte pedagógica donde tiene un conocido congruente con la muerte y el arrojo, los credos místicos y otros semblantes específicos que se han erigido conjuntamente y van atravesando de prole en prole. Por otro segmento, se delimita el rulo general donde la labor les ofrece a las personas un estatus y un viejo enfoque entre una explicación general. También, surge la pompa especial que le accede al sujeto desplegar sus contenidos particulares favoreciendo a su desarrollo íntimo y técnico, contribuyendo los dineros para la cosecha de claves e imparciales y accediéndole de esta forma optimizar su eficacia de permanencia. Es así como la vinculación de todas estos granos tienen oposiciones en el pasaje profesional, interviniendo rectamente en la modo de proceder y de madurar de las personas desde una razón organizacional, dado que se forman una sucesión de conocidos que median en la alineación de conocimientos tanto reales como impedimentos, que trasladan como resultado la reproducción de técnicas de gusto y felicidad profesional, lo cual es determinado por Newstron y Davis (1996) citados por Peiró y Prieto (1996)

como un ligado de emociones y impresiones prósperos o perjudiciales con las que los practicantes ven su compromiso, mientras que Casales (2003) citado por Álvarez, Medina, Gonzales, Cucaita y Parra (2013), comprende el suerte profesional desde cuatro aspectos supuestas: a) el camino ecologista, asemeja y examina la analogía entre las entes y las plazas materiales, b) el rumbo económico de felicidad, se centra en los horizontes de entrada, consumos y cambio de los sujetos, c) el rumbo sociológico, se relata al trazo de contextos imparciales y patentes que consienten una entidad, d) el enfoque psicosocial, tantea la interacción de la razón en el que se está sumido (p.2)

Soraca (2015), afirmó: la dinámica de los contenidos sociales, económicos y laborales, en el lapso de las décadas, han obligado a los expertos encargados del área de gestión humana, repensar las acciones que desde allí se realizan y el rumbo transversal desde donde se llevan a cabo las semejantes, con el fin de mejorar el bienestar de sus trabajadores, cumplir objetivos de las empresas y acrecentar la lealtad de sus colaboradores. Por ello, los trabajadores sociales que se hallan inmersos en las dinámicas organizacionales deben instaurar mediaciones sociales que aleguen a políticas de bienestar, mejorando la calidad de vida y desarrollo humano, además de construir instrucciones a partir de sus experiencias que sirvan de escenarios para ser replicadas en espacios análogos. En esta disposición de ideas, se muestra el esbozo de la política de bienestar laboral, como una propuesta de estructuración, epistémica, metodológica y conceptual, procedente del objetivo estratégico de la organización, planteado como desarrollo integral del personal. (p.18)

Sierra y Montalvo (2012), indicó que: El ser humano tiene rasgos, aptitudes y actitudes que lo diversifican y lo ubican como un ser único, sumido en un contexto, dentro del cual busca una interacción armónica e integral de sus dimensiones, con el fin de funcionar en torno al total del ser. La espiritualidad es parte de esa totalidad, la cual podría dejarse de lado por el nivel de confusión que la caracteriza, por su naturaleza intangible y variable, por la diversidad de formas como la experimentan las personas en los distintos períodos y por las múltiples expresiones que presenta,

como el pensamiento, sentimientos, juicios, creatividad y su relación con los aspectos no materiales de la vida, los cuales explican, en parte, esta percepción. (p. 65)

Tabla 2.

Fundamentación científica, técnica o humanística de bienestar laboral.

AÑO	AUTOR	APORTE
2016	Salgado, Remeseiro e Iglesias. citado por Rodríguez, Retamal	Clima organizacional y satisfacción Laboral en una pyme
2016	Alejandra Bedoya Gómez Daniela Posada Isaza, Camila Quintero	Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral
2015	Katy Paola Soraca Martinez	Diseño de la política de bienestar socio-laboral, desde Trabajo social, en la empresa sescaribe
2012	Luis Sierra Leguía y Amparo Montalvo Prieto	Bienestar espiritual de enfermeras y enfermeros en unidades de cuidado intensivo

Concepciones Bienestar laboral.

Desde hace varios tiempos se ha presumido el Bienestar laboral como una opción que integran lo supuesto y lo psicosocial; las prácticas del mismo en sus inicios se concentraron en programas sociales, propensos a mejorar las condiciones decentes y mentales del trabajador, posteriormente en proyectos encauzados a modificar y mejorar las condiciones de trabajo. La forma del tema desde una perspectiva científica tuvo parte sólo con el desarrollo de la Psicología como ciencia, formando en la actualidad un tema de estudio importante para la psicología y para las ciencias sociales. El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto en las organizaciones, como individual dentro del contexto laboral, tomando los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren entre de la propia organización.

La noción de Bienestar laboral se enuncia en la forma como cada trabajador dimensiona e indemniza sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen contextos justos que las fijan, se construye a partir de los objetivos comunes que trazan el entorno de la organización. El Bienestar laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del gusto personal, resultado del grado óptimo de satisfacción del trabajador como locución de la evaluación cognoscitiva –valorativa y resultado del reconocimiento entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están

ampliamente influenciados por el tipo. Es el desarrollo y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores.

Sobre el Bienestar laboral, Casales (2003) refiere” En la enunciación de bienestar básicamente se diferencia cuatro perspectivas teóricas: a) El enfoque ecologista ensaya y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo rodean (Américo, 1995). Se topan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo fijan (Américo, Aragonés y Corraliza, 1994). b) El enfoque económico del bienestar se centra en los niveles de ingreso, consumo social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad suele ser el rasero de medición vinculado al grado de Bienestar Social de una sociedad. c) El enfoque sociológico se refiere al conjunto de situaciones justas y observables que conforma una comunidad. El valor de implementación de servicios y tributos de que disponga la comunidad, la influencia de variables estadísticas, lugar de vivienda o hábitat, junto con otras como el entretenimiento, la familia o el trabajo, armonizarán altamente con el bienestar general de las personas (Campbell, 1981; Rice, 1982 y Michalos, 1985). d) El enfoque psicosocial contempla la interacción del conocimiento de sí mismo y del mundo en el que se está sumido: 'La construcción de patrimonios frente a las aprietos y conflictos de la realidad diaria será lo que se observa en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente nuevo y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la placidez o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la ímpetu y frecuencia de los estados afectuosos (Álvaro y Páez, 1996). Se precisa operativamente la asociación de las impresiones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de amistad hacia el mundo que les rodea, la capacidad de gobierno de los conflictos (Martínez Taboada, 1995; Igartua et al., 1994), y la colaboración en actividades ocupacionales y profesionales (Echebarría y Páez, 1989)”.

La piedra angular de estas perspectivas es la satisfacción laboral, pues las consecuencias de la falta de bienestar pueden afectar la productividad de la

organización y producir una avería en la aptitud del entorno laboral. Puede acortar el desempeño, acrecentar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo, el Bienestar laboral es el valor óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dispuesto de la mente que se declara responsablemente y que se determina por la armonía entre las facultades, las miserias y las expectativas del trabajador y las vigencias y ocasiones que el medio ambiente le ofrece. El papel dinámico de la empresa actual está hecho por el talento, comprensión, las habilidades y la experiencia de sus trabajadores. Una organización logra su mayor ventaja cuando la sapiencia de los resultados y la habilidad se refuerzan recíprocamente. Habitualmente a nivel organizacional las culturas se han centrado en la indagación de la motivación, pero uno de los condicionantes de la motivación es el bienestar laboral. Es inevitable conocer cuál es el problema de por qué el trabajador no está motivado y satisfecho con el trabajo que efectúa, también fijar cuáles son las dificultades que pueden estar mostrando en la comunicación organizacional o en las relaciones interpersonales, que se refleja en caracteres ante el desempeño laboral.

El Bienestar laboral funda un buen contexto humano y físico para el desarrollo del trabajo cotidiano, influye en la satisfacción y por lo tanto en la capacidad, está concerniente con el saber hacer de los directores, con el proceder de los trabajadores, su manera de ser, de tolerar, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización. El trabajador se identifica con su organización al verse mostrada en ella, ennoblecer así su emoción de autoestima y autovaloración, pero si no dispone de aristas de libertad para el desarrollo de su trabajo, no practica su mando personal al respecto y se restringe a cumplir órdenes o a efectuar las tareas que otros establecieron, su capacidad de trabajo se le torna ajena y exilia. La realidad es que las organizaciones son regímenes sociales y por lo tanto están gobernadas por procesos dispuestos, la dinámica hace que el cambio sea una invariable que debe de enfrentar para poder subsistir. La organización es un sistema social integrado por procesos bien constituidos, en los que entran personas que trabajan en faenas específicas para lograr un objetivo en usual. Se dispone a su vez

por subsistemas estructurales, regulados, de objetivos, de tecnología y social humano.

Por lo que conocer la conducta y las necesidades del trabajador y grupo al que corresponde, por parte de los directores a cualquier nivel de superioridad se convierte en un instrumento eficaz para la razón y manejo de los procesos psicosociales facilitando la funcionalidad y satisfacción de estos en la organización y con ello el valor y aumento de la disposición de vida laboral. Todo esto hace necesario que los directores tengan en cuenta el dispositivo psicosocial en su organización siendo esta una tarea que solicita de ellos el valorar el trato de los personales entre sí y con la organización, sus posibilidades, intereses, logros y satisfacciones, instaurar las condiciones de intercambio reflexivo, crítico y creativo, propiciar la colaboración, en solución, comprometerlos con la misión de la organización y su estrategia de dirección para conseguir. Por la calidad del tema el actual concepto se plantea brindar a los directores de la sección de turismo en general y de Camagüey en particular un conjunto de demostraciones supuestos y prácticos que les ayude a percibir la importancia de trabajar por y para un apropiado bienestar laboral de sus trabajadores en correspondencia con la responsabilidad estratégica, económica y social que han contraído al admitir entrar en dicho deber.

1.3. Justificación

Justificación teórica

A nivel teórico la actual investigación profundiza los aspectos teóricos sobre la gestión humana, para que se mejoren los conocimientos en Gestión humana y en Bienestar laboral de los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017, ya que los enfoques teóricos de este aspecto son poco conocidos en nuestro medio.

Según Hernández (2014) manifiesta “La justificación de la investigación muestra el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p.40).

Justificación práctica

A nivel práctico, el resultado de esta investigación permitirá a trabajadores reflexionar sobre la relación entre la Gestión humana y el bienestar laboral, escudriñando generar reflexión sobre la parte metodológica y así plantear a futuro, nuevas propuestas a este nivel permitan superar las restricciones. De esta manera, podrá llegarse a elevar la eficacia humana. Este tratado busca aportar con evidencias para desarrollar el conocimiento científico en cuanto al desarrollo de la Gestión humana y el Bienestar laboral.

El estudio es posible, porque es aplicado en un tiempo determinado y se contó con el apoyo del equipo directivo, docente y administrativo de la institución educativa “Machu Picchu”. Con respecto al aspecto financiero, se emplearon recursos propios, que no demandaron un presupuesto excesivo para su aplicación. Asimismo, se tuvo el apoyo de la Universidad “César Vallejo” en la que se pudo encontrar, una amplia gama de tesis con respecto al tema y material bibliográfico que enriqueció hipotéticamente la investigación.

Justificación metodológica

En el actual estudio se pone en práctica la metodología descriptiva y el diseño correlacional, se esbozaron hipótesis con las cuales se demostrará la existencia de la Gestión humana y bienestar laboral, se aplicó un cuestionario a la muestra cuyos resultados servirán para atender los requerimientos de progreso continuo y éstos podrán ser utilizados en futuras investigaciones de este paradigma.

1.4. Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la proyección organizacional de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión de cambio de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la infraestructura organizacional de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el liderazgo de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la responsabilidad social de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación positiva y significativa entre la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación positiva y significativa entre la proyección organizacional y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación positiva y significativa entre la gestión de cambio y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación positiva y significativa entre la infraestructura organizacional y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Hipótesis específica 5

Existe relación positiva y significativa entre la responsabilidad social y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la proyección organizacional de la gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión de cambio de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la infraestructura organizacional de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el liderazgo de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la responsabilidad social de la gestión humana y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

La presente investigación elaborada toma en cuenta las siguientes variables:

Variable1: Gestión humana

Variable 2: Bienestar laboral

Variable 1: Gestión humana.

Se precisa la Gestión humana, como gestión o actuación, como identidad organizacional y como disciplina científica, y las características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico constante con los enfoques gerenciales de gestión del conocimiento, del capital Intelectual y del aprendizaje organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y referente al factor humano en las organizaciones y su trayectoria. (Machado, 2011. p. 31)

Variable 2: Bienestar laboral.

Rodríguez, Retamal y Lizana (2016), En los últimos treinta años ha sido anunciada una inmensa cantidad de investigaciones sobre el clima organizacional y bienestar laboral (ver Locke, 1976, 1984; Brunet, 1983). Entre otros conocimientos, tal solidez de investigación se justifica por la relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores con la producción. Así, por ejemplo, se han hecho investigaciones sobre las relaciones del clima y la gestión de liderazgo (Schein, 1985), la satisfacción y el compromiso con la organización (Mathieu, 1991; Mathieu y Zajac, 1990), la satisfacción, el abandono y el movimiento del personal, la satisfacción y el rendimiento (Petty, McGee y Cavender, 1984). Sin embargo, a pesar de la abundante literatura sobre clima organizacional y bienestar laboral, el convenio entre los escritores sobre el contenido de ambos constructos diferencia de ser cabal (Moran y Volkwein, 1992).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la variable Gestión Humana

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de	Niveles
--------------------	--------------------	--------------	------------------	----------------

			valores	
Proyección organizacional	Identificación con la organización	1 al 8	Totalmente en desacuerdo (1)	Muy eficiente [147-200]
Gestión de cambio	Responsabilidad acrecentada	9 al 16	En desacuerdo (2)	
Infraestructura Organizacional	Inversiones en la organización.	17 al 24	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Eficiente [94-146]
Liderazgo de las personas	Involucramiento con la organización	25 al 32	De acuerdo (4)	Deficiente [40-93]
Responsabilidad social	Cumplimiento de la responsabilidad social	33 al 40	Totalmente de acuerdo (5)	

Nota: Adaptado de Calderón Hernández, Gregorio-2011

Tabla 4

Operacionalización de la variable Bienestar laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores		Niveles
Significancia de tarea.	Responsabilidad con las tareas.	3,4,7,18,21,22,25,26	Totalmente en desacuerdo (1)	en	Muy eficiente [82-108]
Condiciones de trabajo.	Variedad de actividades-ejecutar un trabajo.	1,8,12,14,15,17,20,23,27	En desacuerdo (2)		
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	ni en	Eficiente [55-81]
Reconocimiento personal y/o social.	Promoción profesional.	6,11,13,19,24	De acuerdo (4)		Deficiente [27 a 54]
Beneficios Económicos.	Obtención económicos-no económicos	2,5,9,10,16	Totalmente de acuerdo (5)	de	

Nota: Adaptado de Calderón Hernández, Gregorio-2011

Tabla 05

Dimensiones de Gestión humana.

Dimensiones	Ítems	Numero de Ítems
1) Proyección organizacional	1-8	8
2) Gestión del cambio	9-16	8
3) Infraestructura organizacional	17-24	8
4) Liderazgo de las personas	25-32	8
5) Responsabilidad social	33-40	8
Total de Ítems		40

Cantidad de Ítems por dimensiones: Variable 1 Gestión humana.

El cuestionario aplicado a los trabajadores, para recoger información respecto a la Gestión humana, utilizados en la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017; tiene la siguiente escala de medición, según la tabla 06.

Tabla 06

Escala de medición: Variable 1 Gestión humana.

Índices	Puntaje
a) Totalmente en desacuerdo	1
b) En desacuerdo	2
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
d) De acuerdo	4
e) Totalmente de acuerdo	5

El cuestionario aplicado a los profesores, para recoger información respecto a la Gestión humana en la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017, tienen las siguientes dimensiones e indicadores, según muestra la tabla 07.

Tabla 07

Variables, dimensiones e indicadores: Variable (X) Gestión humana.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable (X): Gestión Humana	I. Proyección organizacional	Identificación con la organización.
	II. Gestión de cambio	Responsabilidad acrecentada
	III. Infraestructura organizacional	Inversiones en la organización.
	IV. Liderazgo de las personas	Involucramiento con la organización
	V. Responsabilidad social	Cumplimiento de la responsabilidad social

Variable (Y): Bienestar laboral.

Para el recojo de información de la segunda variable se utilizó una ficha de observación dirigido a los trabajadores, dicho instrumento consta de 27 ítems, que facilita la obtención de datos que permitan conocer el bienestar laboral de los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, según tabla 08.

Tabla 08

Cantidad de Ítems por dimensiones - Variable (Y) Bienestar laboral.

Dimensiones	Ítems	Número de Ítems
1- Significancia de tarea.	3,4,7,18,21,22,25,26	8
2. Condiciones de trabajo.	1,8,12,14,15,17,20,23,27	9
3. Reconocimiento personal y/o social.	6,11,13,19,24	5
4. Beneficios Económicos.	2,5,9,10,16	5
Total de Ítems		27

La ficha de observación aplicada a los trabajadores, para recoger información respecto a conocimientos de bienestar laboral de los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, tiene la siguiente escala de medición, según la tabla 09.

Tabla 09

Escala de medición: Variable (Y) Bienestar laboral.

Índices	Puntaje
a) Totalmente en desacuerdo	1
b) En desacuerdo	2
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
d) De acuerdo	4
e) Totalmente de acuerdo	5

La ficha de observación aplicada a los profesores, para recoger información respecto a las TIC de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, tienen las siguientes dimensiones y sus respectivos indicadores, según la tabla 10.

Tabla 10

Variables, dimensiones e indicadores: Variable (Y) Bienestar laboral.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable (Y) Bienestar laboral	I. Significancia de tarea.	Responsabilidad con las tareas
	II. Condiciones de trabajo.	Variedad de actividades- ejecutar un trabajo.
	III. Reconocimiento personal y/o social.	Promoción profesional
	IV. Beneficios Económicos.	Obtención económicos-no económicos

2.3. Metodología.

Para Bernal, C (2014) el método de investigación manejado es el hipotético deductivo debido a que la investigación parte de una hipótesis y busca comprobarla o rechazarla desprendiéndose de ello soluciones que se confrontaran con los hechos. (p. 39)

2.4. Tipo de estudio

Investigación básica. Gomero y Moreno (1997) señalaron que se llama así, ya que “esta investigación busca la comprensión teórica, tiene el objetivo de promover nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento del contexto” (p. 72).

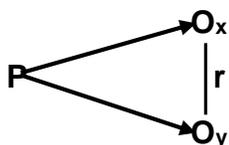
2.5. Diseño.

Descriptivo – Correlacional

Se muestra que la investigación elaborada es descriptivo correlacional, porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de provecho en una misma población de sujetos o el grado de relación existente

entre dos fenómenos o eventos observados. Es un tipo de investigación relativamente fácil de diseñar y realizar. (Sánchez, Reyes, 2006, pp.108-109).

El siguiente gráfico simboliza el diseño correlacional:



Dónde:

P: Población donde se realiza el estudio.

O_x: Variable (X): Gestión humana

O_y: Variable (Y): Bienestar laboral

r : Relación existentes entre variables.

Figura 1. de diseño correlacional.

No Experimental

Según, Hernández, Fernández, Baptista (2010), indica que los diseños no experimentales son “estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p, 25).

El diseño es no experimental toda vez que, la investigación se realiza sin manipular las variables en este caso son procedimientos administrativos y servicios de calidad, además no se tiene un conjunto, no existe variable dependiente.

Transversal.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que. “Recolectar datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es puntualizar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento” (pag.289).

Atribución por el cual se analiza la correlación que existe entre las variables de estudio, Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

2.6. Población, muestra y muestreo.

La población alcanza a 41 personas, entre directivo, profesores y administrativos de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017. según la tabla 11:

Tabla 11.

Variables, dimensiones e indicadores: Variable (Y) Bienestar laboral.

Unidades de estudio	Total de personal
Dirección general	01
Profesores	27
Administrativos	07
Auxiliares	06
Total	41

Fuente: Cuadro Asignación Personal (CAP), 2017, Adaptado por el Investigador

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se usó para recolectar los datos de Gestión humana y Bienestar laboral, se aplicó una encuesta, el instrumento utilizado se adecuó de una revista científica aprobada e indexada, para medir la relación entre estas 02 variables se elaboró una encuesta tipo cuestionario que constó de una introducción, instrucciones, datos generales y contenido debidamente dicho dividido en 2 partes: La primera orientada a la Gestión humana y la segunda al Bienestar laboral.

Tabla 12.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Observaciones
---------	-------------	---------------

Encuesta	Cuestionario.	Cuestionario. Con la finalidad de recopilar la información de investigación y contrastar los resultados preliminares con los datos obtenidos a través del instrumento principal utilizado para el efecto.
----------	---------------	---

Ficha Técnica

Instrumento - Variable 1: Gestión humana.

Nombre: Cuestionario de Gestión humana.

Autor: Gregorio Calderón Hernández.

Adaptado por: El investigador 2017.

Objetivo: Conocer el interés y compromiso con la gestión humana.

Lugar de aplicación: I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual, a la Directora, coordinadores y profesores, que consta de 40 ítems de respuesta múltiple, bajo escala Likert.

Escala de Medición.

El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establece la tabla:

Tabla 13.

Escala de medición: Variable 1 Gestión humana.

Índices	Puntaje
a) Totalmente en desacuerdo	1
b) En desacuerdo	2
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
d) De acuerdo	4
e) Totalmente de acuerdo	5

Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de Baremación referente a la variable Gestión humana que consta de 40 ítems, según muestra la tabla 14.

a) Máximo puntaje = (valor de la escala X total de ítems)

Máximo puntaje= (5 x 40) = 200

b) Mínimo puntaje = (valor de la escala X total de ítems)

Mínimo puntaje= (1 x 40) = 40

c) Rango R = 200 - 40 = 160

d) Amplitud A = (160 / 3) = 53

e) Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [40; 93>

Segundo Intervalo [93; 146>

Tercer Intervalo [146; 199]

Tabla 14.

Niveles de Compromiso organizacional

Índices	Intervalo
a) Deficiente	[40; 93>
b) Eficiente	[93; 146>
c) Muy eficiente	[146; 199>

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones de la variable 1, según muestra la tabla 15:

Tabla 15.

Baremo de la variable 1: Gestión humana

Índices	Dimensión 1 Proyección organizacional (X1)	Dimensión 2 Gestión de cambio (X2)	Dimensión 3 Infraestructura organizacional (X3)	Dimensión 4 Liderazgo de las personas (X4)	Dimensión 5 Responsabilidad social (X5)
Cantidad Ítems	8	8	8	8	8
Puntaje Máximo	40	40	40	40	40
Puntaje Mínimo	8	8	8	8	8
Rango	32	32	32	32	32
Amplitud (A)	11	11	11	11	11

Tabla 16.

Consolidado de Niveles de dimensiones de la Variable 1: Gestión humana.

Índices	Dimensión 1 Proyección organizacional (X1)	Dimensión 2 Gestión de cambio (X2)	Dimensión 3 Infraestructura organizacional (X3)	Dimensión 4 Liderazgo de las personas (X4)	Dimensión 5 Responsabilidad social (X5)
a) Deficiente	[8; 19>	[8; 19>	[8; 19>	[8; 19>	[8; 19>
b) Eficiente	[19; 30>	[19; 30>	[19; 30>	[19; 30>	[19; 30>
a) Muy eficiente	[30 ; 41>	[30 ; 41>	[30 ; 41>	[30 ; 41>	[30 ; 41>

Ficha Técnica

Instrumento - Variable 2: Bienestar laboral.

Nombre: Ficha de Observación de Bienestar laboral.

Autor: Gregorio Calderón Hernández.

Adaptado por: El investigador 2017.

Objetivo: Identificar la importancia de Bienestar laboral.

Lugar de aplicación: I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 25 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario, que consta de 27 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Escala de Medición

El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo a su propia percepción, según lo establece la tabla 17:

Tabla 17.

Escala de medición y rangos: Variable 2: Bienestar laboral.

Índices	Puntaje
a) Totalmente en desacuerdo.	1
b) En desacuerdo.	2
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	3
d) De acuerdo.	4
e) Totalmente de acuerdo.	5

Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de Baremación referente a la variable (Y), que consta de 27 ítems, según muestra la tabla 18.

a) Máximo puntaje = (valor de la escala X total de ítems)

$$\text{Máximo puntaje} = (4 \times 27) = 108$$

b) Mínimo puntaje = (valor de la escala X total de ítems)

$$\text{Mínimo puntaje} = (1 \times 27) = 27$$

c) Rango R = $108 - 27 = 81$

c) Amplitud A = $(81 / 3) = 27$

d) Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo	[27; 54>
Segundo Intervalo	[54; 81>
Tercer Intervalo	[81; 108>

Tabla 18.

Niveles de Compromiso organizacional

Índices	Intervalo
a) Deficiente	[27; 63>
b) Eficiente	[63; 99>
c) Muy eficiente	[99; 135>

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones, de la variable (Y) según muestra la tabla 19.

Tabla 19.

Niveles de las dimensiones de la Variable (Y) Bienestar laboral

Índices	Dimensión 1 Significancia de tarea. (Y1)	Dimensión 2 Condiciones de trabajo. (Y2)	Dimensión 3 Reconocimiento personal y/o social. (Y3)	Dimensión 4 Beneficios Económicos. (Y4)
---------	---	---	---	--

Cantidad Ítems	8	9	5	5
Puntaje Máximo	40	45	25	25
Puntaje Mínimo	8	9	5	5
Rango	32	36	20	20
Amplitud (A)	11	12	7	7

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de la variable (Y) Bienestar laboral, se muestra en la tabla 20.

Tabla 20.

Consolidado de Niveles de las dimensiones de la Variable Y: Bienestar laboral.

Índices	Dimensión 1 Significancia de tarea. (Y1)	Dimensión 2 Condiciones de trabajo. (Y2)	Dimensión 3 Reconocimiento personal y/o social. (Y3)	Dimensión 4 Beneficios Económicos. (Y4)
a) Deficiente	[8; 19>	[9; 21>	[5; 12>	[5; 12>
b) Eficiente	[19; 30>	[21;33>	[12; 19>	[12; 19>
c) Muy eficiente	[30; 41>	[33; 45>	[19; 26>	[19; 26>

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez y confiabilidad del instrumento para la Variable X: Gestión humana y la Variable Y: Bienestar laboral éstas fueron validadas en revistas científicas-anexadas y ambos instrumentos fueron adecuados por el investigador (2017).

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

La estabilidad interna de los datos del cuestionario aplicado para tanteear la variable (X): Gestión humana e (Y): Bienestar laboral, fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, cuyo valor es de 0.969, lo cual representa una confiabilidad óptima.

Validación y confiabilidad del Instrumento.

Dado el entorno de nuestro trabajo de alcance correlacional se utilizó un cuestionario de actitud tipo Likert, el instrumento de recolección de datos debe tener: validez y confiabilidad. Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Hernández S. (2006) expresa la validez como “el grado de precisión con el que la encuesta utilizado mide realmente lo que está consignado medir” (p.28). Lo indicado anteriormente define la validación de los instrumentos, como la determinación de la capacidad de los instrumentos para medir las cualidades para lo cual fueron edificados.

2.8. Métodos de análisis de datos.

El método para el análisis de datos, está fundado en la aplicación de los instrumentos de medición, los instrumentos fueron adecuados de una divulgación científica-anexada, y la confiabilidad de los datos internos de los instrumentos, se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

En seguida se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS 22 y el Excel 2016.

De igual forma, la base de estos datos, sirvió para efectuar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), cuyos resultados nos ubicó en la estadística paramétrica o no paramétrica.

Para llevar a cabo la discusión de los resultados, éstos se efectuaron mediante la contrastación entre los resultados de los antecedentes y los resultados obtenidos en el transcurso de la investigación.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta la discusión de los resultados en correlación a los planteamientos del problema, objetivos, marco teórico

y la contratación de las hipótesis, con el propósito de dar respuesta a las interrogantes expuestas en dicho estudio.

2.9. Aspectos éticos.

De acuerdo a los tipos de la indagación se consideró aspectos éticos que son básicos, debido que se trabajó con profesionales - profesores; por lo tanto, la investigación contó con la autorización correspondiente de la Dirección de la I.E. "Machu Picchu". También, se mantiene el anonimato de cada profesor y el respeto hacia el evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información alcanzada.

III RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

En esta parte de los resultados se presenta el pertinente análisis descriptivo para establecer los niveles de Gestión humana y bienestar laboral y sus dimensiones de acuerdo al baremo establecido en la confiabilidad del instrumento.

3.1.1. Descripción de la variable Gestión Humana en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017.

Tabla 21.

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la Gestión humana.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	10%	10%	10%
Eficiente	17	41%	41%	49%
Muy eficiente	20	49%	49%	100,0%
Total	41	100,0%	100,0%	

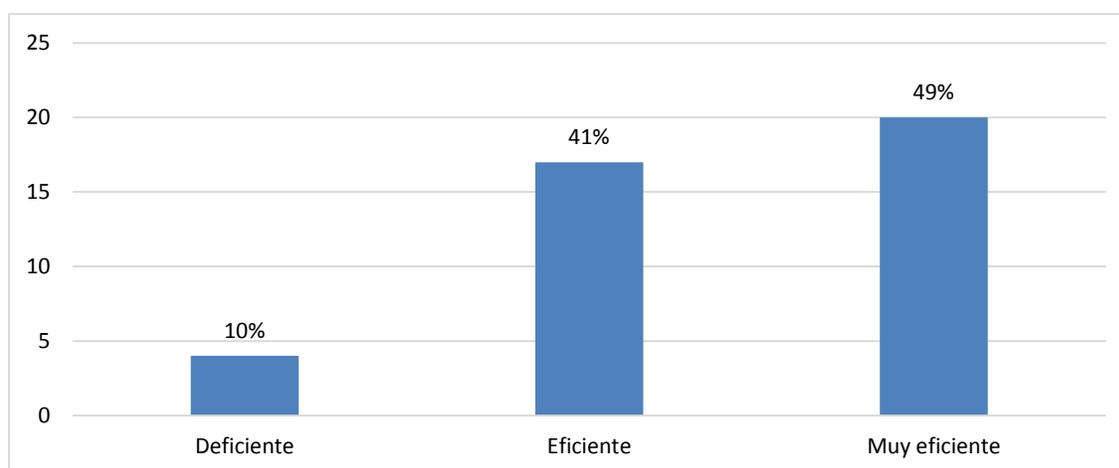


Figura 2: Niveles de Gestión Humana.

La tabla 21 y figura 2 relacionada a la Gestión humana se observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (10%) mientras que, un nivel eficiente, 17 trabajadores (41%) y en el nivel muy eficiente 20 trabajadores con un (49%).

De los resultados obtenidos se concluye que la Gestión Humana en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel eficiente.

3.1.2. Descripción de la dimensión Proyección organizacional de la variable Gestión humana en la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima. 2017.

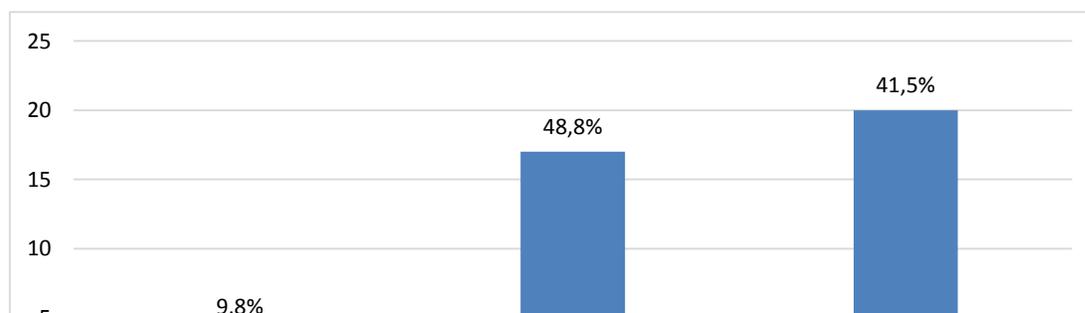


Figura 3: Proyección organizacional.

La figura 3 relacionada con la proyección organizacional se observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.8%) mientras que, el nivel eficiente, con 17 trabajadores (48.8%) y en el nivel muy eficiente, 20 trabajadores con un (41.4%).

De los resultados obtenidos se concluye que la proyección organizacional en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel muy eficiente.

3.1.3. Descripción de la dimensión Gestión de cambio de la variable Gestión humana en la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima. 2017.

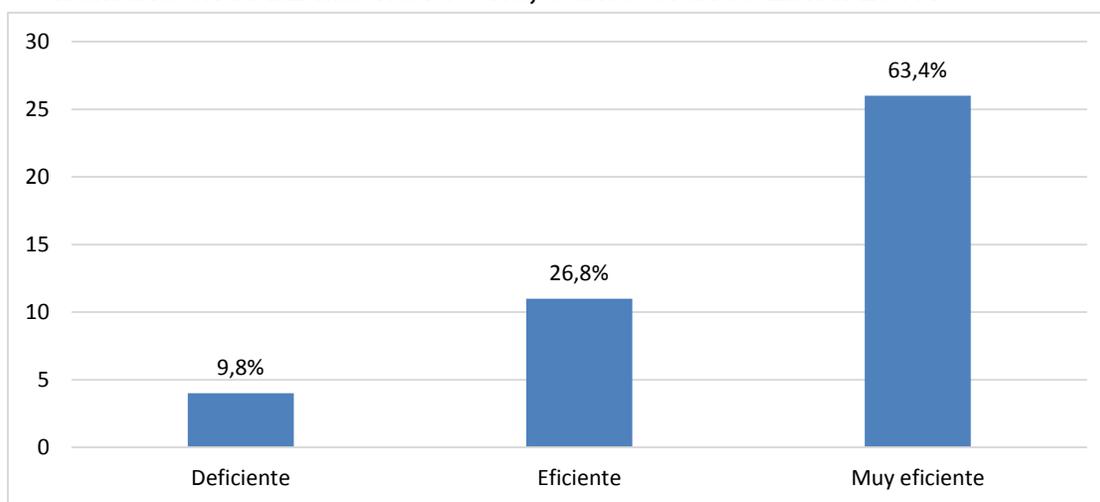


Figura 4: Gestión de cambio.

La figura 4 relacionada con Gestión de cambio se observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.8%) mientras que, el nivel eficiente es, 11 trabajadores (26.8%) y en el nivel muy eficiente, es 26 trabajadores con un (63.4%).

De los resultados obtenidos se concluye que la Gestión de cambio en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel muy eficiente.

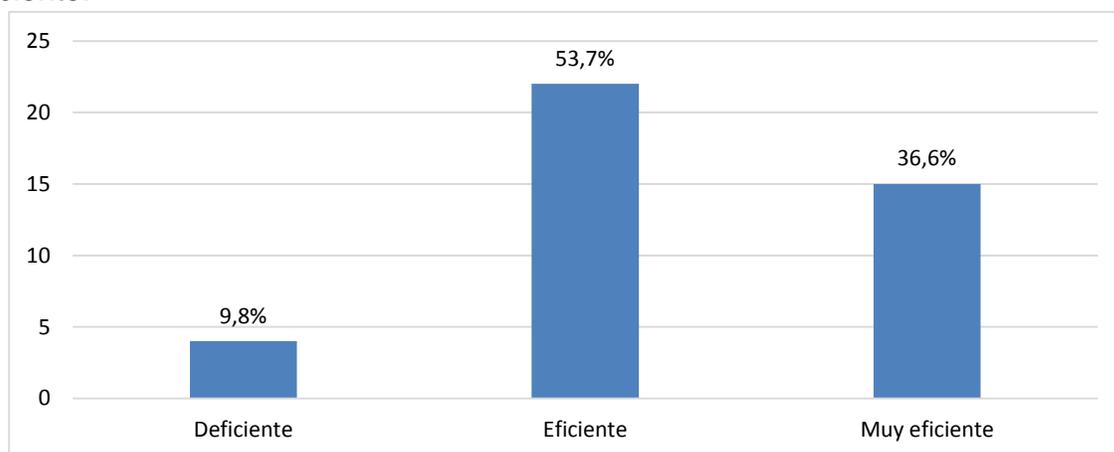


Figura 5: Infraestructura organizacional.

La figura 5 relacionada con Infraestructura organizacional se observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.8%) mientras que, el nivel eficiente, es 22 trabajadores (53.7%) y en el nivel muy eficiente, es 15 trabajadores con un (36.6%).

De los resultados obtenidos se concluye que la Infraestructura organizacional en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel eficiente.

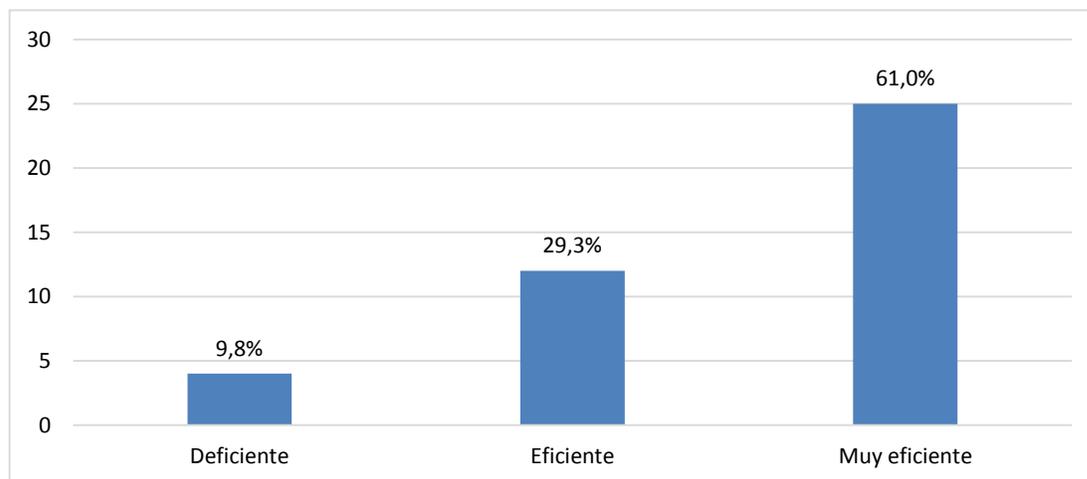


Figura 6: Liderazgo de personas.

La figura 6 relacionada con liderazgo de personas se observa, que 4 trabajadores presentan un nivel deficiente (9,8%) mientras, que el nivel eficiente, es 12 trabajadores (29.3%) y en el nivel muy eficiente, es 25 trabajadores con un (61%).

De los resultados obtenidos se concluye que el Liderazgo de personas en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel muy eficiente.

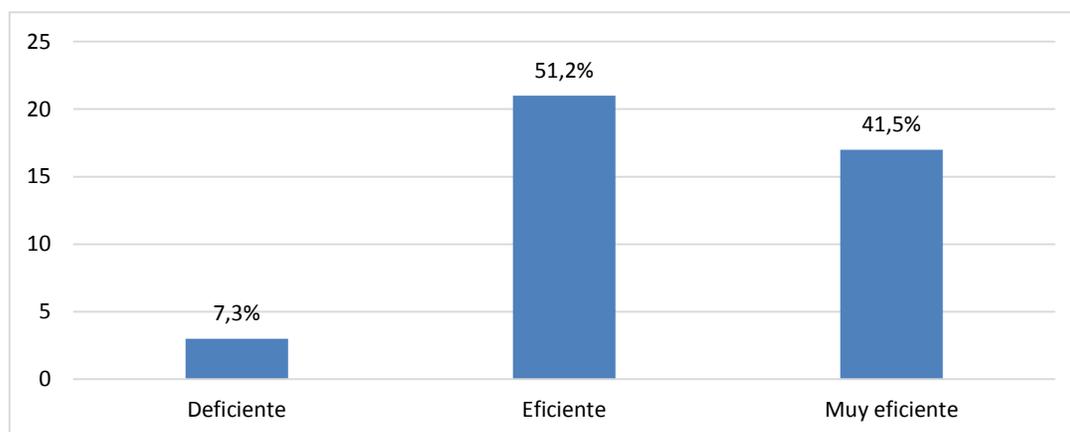


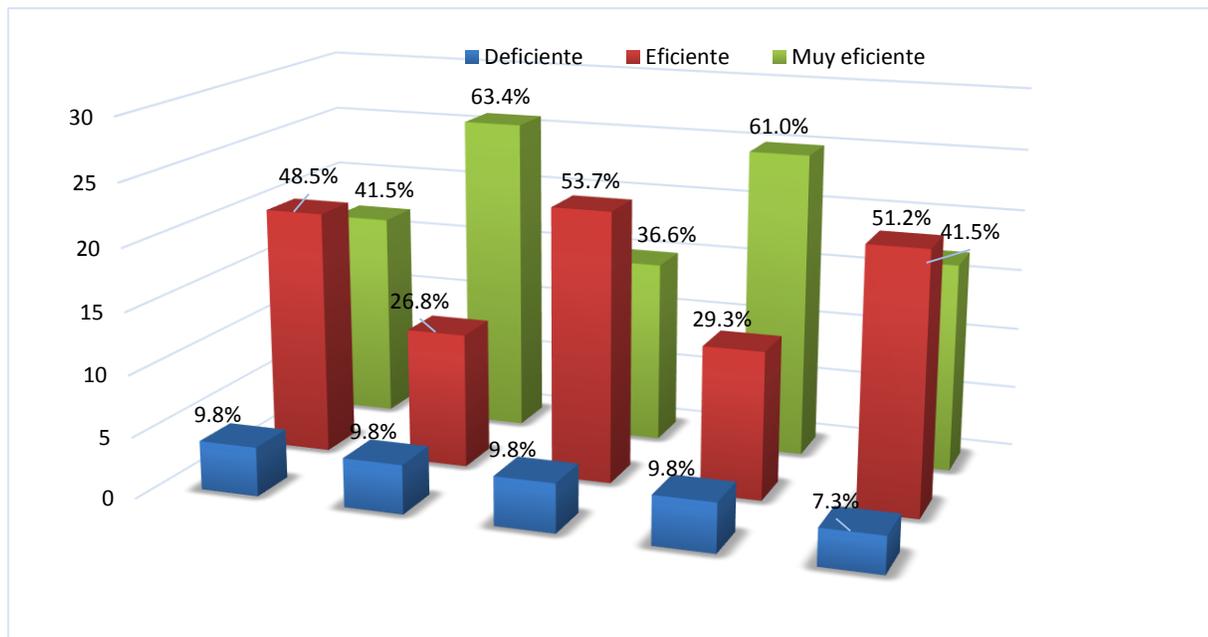
Figura 7: Responsabilidad social.

La figura 7 relacionada con Responsabilidad social se observa que 03 trabajadores presentan un nivel deficiente (7.3%) mientras que, el nivel eficiente, es 21 trabajadores (51.2%) y en el nivel muy eficiente, es 17 trabajadores con un (41.5%).

De los resultados obtenidos se concluye que la Responsabilidad social en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel eficiente.

Tabla 22. Recuento de gestión humana.

GESTION HUMANA						
		Proyeccion organozacional	Gestion de cambio	Infraestructura organizacional	Liderazgo de las personas	Responsabilidad social
	Recuento	4	4	4	4	3
Deficiente	% dentro de Bienestar laboral	9,8%	9,8%	9,8%	9,8%	7,3%
	Recuento	20	11	22	12	21
Eficiente	% dentro de Bienestar laboral	48,5%	26,8%	53,7%	29,3%	51,2%
	Recuento	17	26	15	25	17
Muy eficiente	% dentro de Bienestar laboral	41,5%	63,4%	36,6%	61,0%	41,5%
TOTAL	Recuento	41	41	41	41	41
	% dentro de Bienestar laboral	100%	100%	100%	100%	100%



En la figura 8 relacionadas con los niveles de la Gestión humana se observa que en el nivel Proyección organizacional la mayoría de los trabajadores (20) presenta un nivel eficiente (48.5%) mientras que, en el nivel muy eficiente, 17 trabajadores (41.5%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores con un (9.8%). En el estilo Gestión de cambio se observa que la mayoría de los trabajadores (26) presenta un nivel muy eficiente (63.4%) mientras que, en el nivel eficiente, 11 trabajadores (26.8%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Mientras que en el nivel Infraestructura organizacional se visualiza 22 trabajadores en un nivel eficiente (53.7%), en nivel muy eficiente, 15 trabajadores (36.6%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En el estilo Liderazgo de las personas se observa que la mayoría de los trabajadores (25) presenta un nivel “muy eficiente (61%) mientras que, en el nivel eficiente, 12 trabajadores (29.2%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En tanto que, en el nivel de Responsabilidad social, se representa 21 trabajadores en un nivel eficiente (51.2%), y en nivel muy eficiente, 71 trabajadores (41.5%) y en el nivel deficiente, 3 trabajadores con un (7.3%).

3.1.4 Descripción de la Variable Y: Bienestar laboral

En esta parte de los cálculos se señala el respectivo análisis descriptivo para determinar los niveles de bienestar laboral, así como sus dimensiones de acuerdo a la tabla establecido en la confiabilidad del instrumento.

Tabla 23.

Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu".

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	9.7%	9.7%	9.7%
Eficiente	18	44%	44%	44%
Muy eficiente	19	46.3%	46.3%	100,0%
Total	41	100,0%	100,0%	

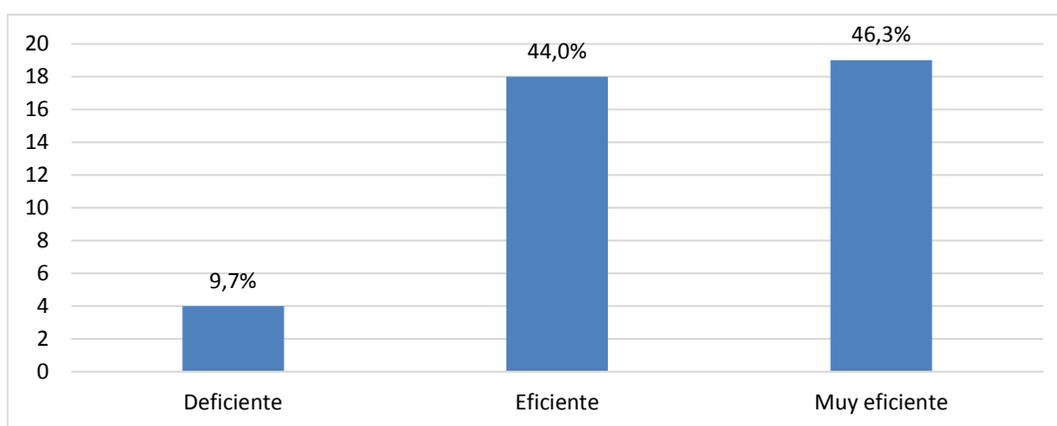


Figura 9: Niveles de Bienestar laboral.

La tabla 23 y figura 9 relacionada a Bienestar laboral se observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.7%) mientras que, en el nivel eficiente, 18 trabajadores (44%) y en el nivel muy eficiente 19 trabajadores con un (46.3%).

De los resultados obtenidos se concluye que el Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel muy eficiente.

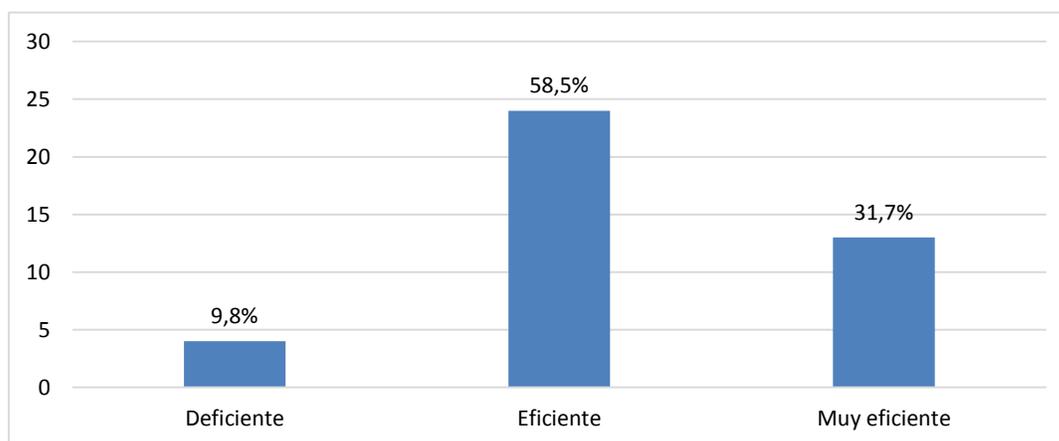


Figura 10: Significancia de tarea.

La figura 10 relacionada con Significancia de tarea se observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.8%) mientras que, en el nivel eficiente, 24 trabajadores representan un (58.5%), y 17 trabajadores representan un nivel muy eficiente con un (31.7%)

De los resultados obtenidos se concluye que la Significancia de tarea en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel eficiente.

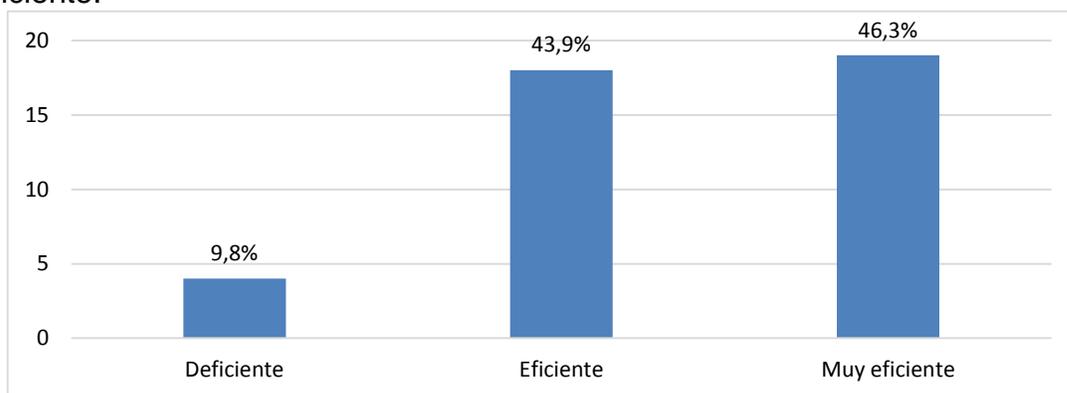


Figura 11: Condiciones de trabajo.

La figura 11 relacionada con Condiciones de trabajo se observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.8%) mientras que, en el nivel eficiente, 18 trabajadores representan un (43.9%), y 19 trabajadores representan un nivel muy eficiente con un (46.3%)

De los resultados obtenidos se concluye que las Condiciones de trabajo en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel muy eficiente.

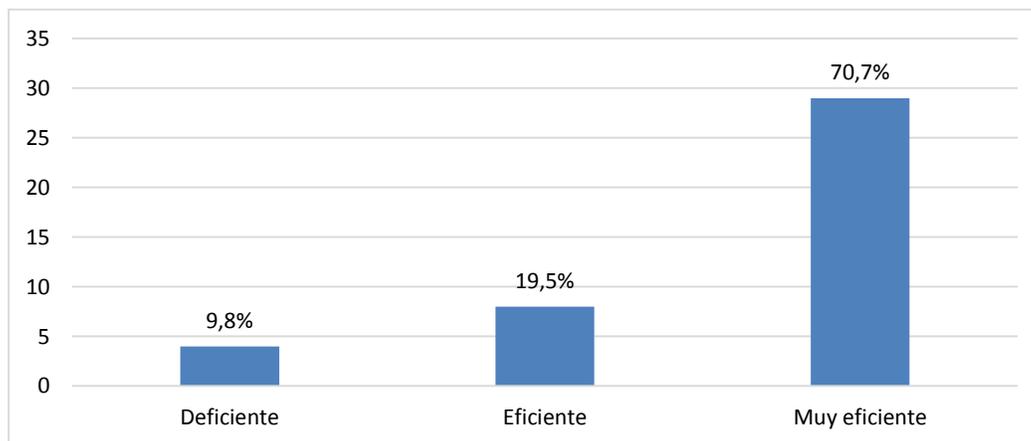


Figura 12: Reconocimiento personal y/o social.

La figura 12 relacionada con Reconocimiento personal y/o social observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.8%) mientras que, en el nivel eficiente, 08 trabajadores representan un (19.5%), y 29 trabajadores representan un nivel muy eficiente con un (70.7%).

De los resultados obtenidos se concluye que el Reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel muy eficiente.

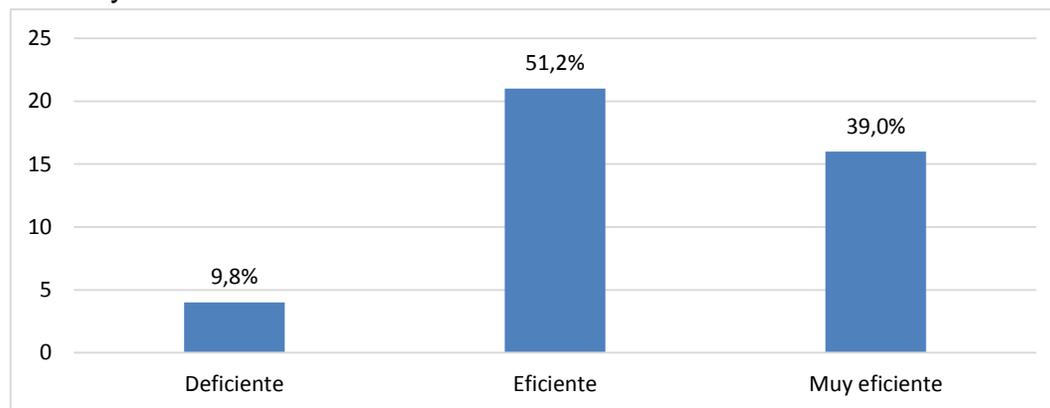


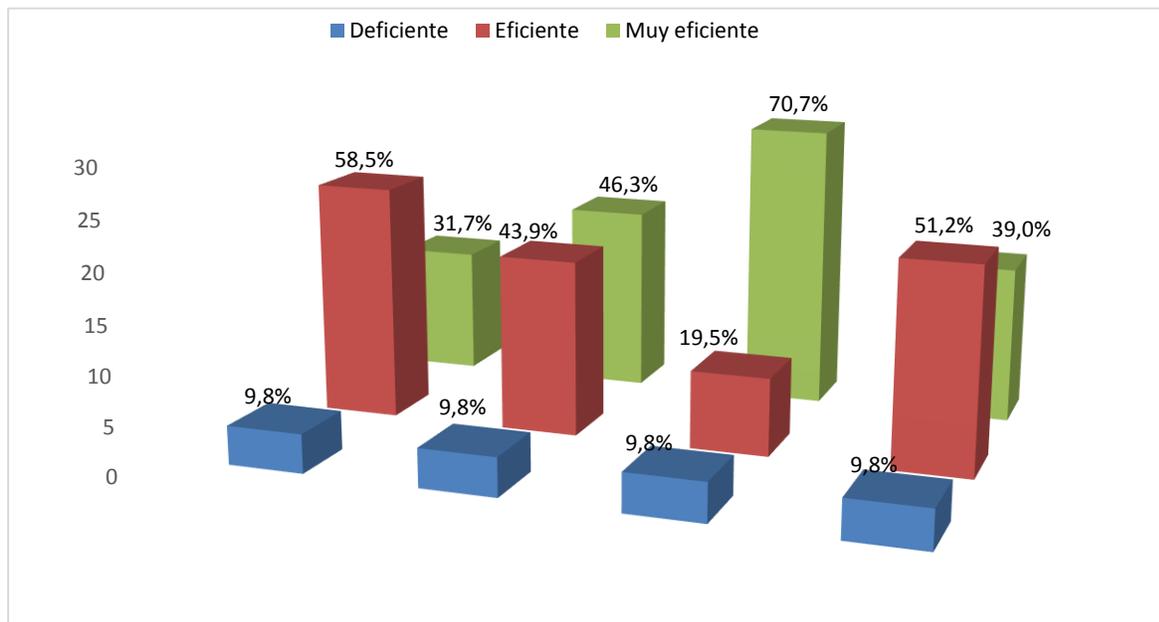
Figura 13: Beneficios económicos.

La figura 13 relacionada con Beneficios económicos observa que 04 trabajadores presentan un nivel deficiente (9.8%) mientras que, en el nivel eficiente, 21 trabajadores representan un (21.2%), y 16 trabajadores representan un nivel muy eficiente con un (39%).

De los resultados obtenidos se concluye que los Beneficios económicos en los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. es de un nivel eficiente.

Tabla 24. Recuento de Bienestar laboral.

BIENESTAR LABORAL					
		Significacia de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios economicos
	Recuento	4	4	4	4
Deficiente	% dentro de Bienestar laboral	9,8%	9,8%	9,8%	9,8%
	Recuento	24	18	8	21
Eficiente	% dentro de Bienestar laboral	58,5%	43,9%	19,5%	51,2%



En la figura 14 relacionadas con los niveles de Bienestar laboral se observa que en el nivel Significancia de tarea la mayoría de los trabajadores (24) presenta un nivel eficiente (58.5%) mientras que, en el nivel muy eficiente, 13 trabajadores (31.7%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En el estilo Condiciones de trabajo se observa que la mayoría de los trabajadores (19) presenta un nivel muy eficiente (46.3%) mientras que, en el nivel eficiente, 18 trabajadores (43.9%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En el estilo Reconocimiento personal y/o social se observa que la mayoría de los trabajadores (29) presenta un nivel muy eficiente (70.7%) mientras que, en el nivel eficiente, 8 trabajadores (19.5%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Y en el estilo Beneficios económicos se observa que la mayoría de los trabajadores (21) presenta un nivel muy eficiente

(51.2%) mientras que, en el nivel eficiente, 16 trabajadores (39%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%).

3.2 Prueba de hipótesis.

3.2.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa la gestión humana y el bienestar laboral de los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Ha: Existe relación directa y significativa la gestión humana y el bienestar laboral de los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017

Tabla 25.

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables gestión humana y Bienestar laboral.

		Gestión Humana	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Gestión Humana	1,000	,775**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
Bienestar Laboral	Gestión Humana	,775**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

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

Interpretación

De la tabla 25, dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación directa y significativa entre la Gestión Humana y el Bienestar Laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande - Lima, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,775 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

3.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la proyección organizacional y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la proyección organizacional y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Tabla 26.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Proyección organizacional y el bienestar laboral.

			Bienestar Laboral	Proyección Organizacional
Rho de Spearman	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	41	41
	Proyección Organizacional	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	41	41

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

Interpretación

De la tabla 26, dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación directa y significativa entre la Proyección Organizacional y el Bienestar Laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande - Lima, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = $0,617$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 2

HE₀₁: No existe relación positiva y significativa la relación entre la gestión de cambio y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

HE₁: Es positiva y significativa la relación entre la gestión de cambio y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Tabla 27.

Coeficiente de correlación de Spearman entre Gestión de cambio y bienestar laboral.

			Bienestar Laboral	Gestión de Cambio
Rho de Spearman	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	41	41
	Gestión de Cambio	Coeficiente de correlación	04**	1,000
		Sig. (bilateral)	00	,000
		N	41	41

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

Interpretación De la tabla 27, dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación directa y significativa entre Gestión de Cambio y Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017 y dado el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $0,704$, dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 3

HE₀₁: **No** es positiva y significativa la relación entre la infraestructura organizacional y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

HE₁: Es positiva y significativa la relación entre la infraestructura organizacional y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Tabla 28.

Coeficiente de correlación de Spearman entre Infraestructura organizacional y bienestar laboral.

		Bienestar Laboral	Infraestructura Organizacional
--	--	-------------------	--------------------------------

Rho de Spearman	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Infraestructura Organizacional	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

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

Interpretación

De la tabla 28, dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación directa y significativa entre Infraestructura Organizacional y Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, y dado el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman = $0,787^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 4

HE₀₁: No es positiva y significativa la relación entre el liderazgo de las personas y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

HE₁: Es positiva y significativa la relación entre el liderazgo de las personas y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Tabla 29.

Coeficiente de correlación de Spearman entre Liderazgo de las personas y bienestar laboral.

			Gestión Humana	Liderazgo de Personas
Rho de Spearman	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Liderazgo de las personas	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

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

Interpretación De la tabla 29, dado que el valor de $p = 0.000$, es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación directa y significativa entre liderazgo de la Personas y Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, y dado el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman = $0,508^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 5

HE₀₁: No es positiva y significativa la relación entre la responsabilidad social y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

HE₁: Es positiva y significativa la relación entre la responsabilidad social y el bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Tabla 30.

Coeficiente de correlación de Spearman entre Responsabilidad social y Bienestar laboral

			Bienestar Laboral	Responsabilidad Social
Rho Spearman	de Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Responsabilidad Social	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

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

Interpretación

De la tabla 30, dado que el valor de $p = 0,000$, es menor que $0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación directa y significativa entre Responsabilidad Social y Bienestar

Laboral en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017, y dado el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman $=0,741^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

IV. DISCUSIÓN

Posteriormente del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la primera variable denominada Gestión humana, que implica las dimensiones: proyección organizacional, gestión de cambio, infraestructura organizacional, liderazgo de las personas y responsabilidad social, señalan:

Con respecto para la Hipótesis general según la tabla N° 25, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) indica que existe una relación positiva y altamente significativa entre Gestión humana y el bienestar laboral ($r = ,775^{**}$ y $p < 0.00$); es decir, a mayor conocimiento de Gestión humana mayor será el nivel de juicio del Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Vargas y Toro (2014) en su trabajo, “Estado actual de la Gestión Humana en ciudades intermedias de Colombia - Caso Manizales e Ibagué”, de la Universidad de Manizales. Maestría Gerencia de Talento Humano - VIII Cohorte Manizales. Tesis preparada para la obtención del título de Magister en Gerencia del Talento Humano. En el trabajo se esgrimió un diseño descriptivo con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), el elemento de trabajo fueron medianas y grandes compañías de Ibagué y Manizales. En correlación, es preciso señalar que a los instrumentos se aplicó pruebas de consistencia, validez y confiabilidad a través de procesos estadísticos. De un total de 132 compañías experimentadas el 11,4% corresponde a compañías públicas y mixtas y 88,6 % son privadas. Las compañías públicas indagadas son de orden Nacional, lo que muestra que sus políticas, en cuanto a gestión humana se encuentran direccionadas desde el ente central. En las compañías privadas encontramos que el 26,5% son industriales, el 34% son comerciales y el 65,9% del sector servicios que alcanzan las actividades de transporte, servicios económicos, seguros, salud, educación, servicios públicos, hospedaje y recreación.

Con respecto a la primera hipótesis específica se observa en la tabla 26 un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Proyección organizacional y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,617^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido siguiente: existe relación positiva y significativa entre la dimensión Proyección organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Vega y Álvarez (2015), en su indagación, “Diseño del plan estratégico de Gestión Humana con énfasis en Bienestar Social Laboral para la Corporación Cultural y Deportiva del Comercio, Pereira 2015”, de la Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de ingeniería industrial. Maestría en Administración del Talento Humano y Organizacional. Facultad Ciencias de la Salud. Especialización en Gerencia del Deporte y la

Recreación. Trabajo de indagación para optar el grado de Magister en Administración del Talento Humano. Es un estudio de tipo descriptivo- propositivo, donde se asemejaron los problemas de gestión humana con afectación en bienestar social laboral de la Corporación Cultural y Deportiva del Comercio de Pereira. Se amparó, modifiqué y validé un instrumento de recolección de encuesta mediante juicio de expertos y prueba piloto. De la población de 100 participantes, 77 aplicaron la encuesta debidamente. El 51% son de sexo masculino y el 44% tienen como nivel académico de bachiller. El 46,5% están de acuerdo con la variable participación en decisiones, el 55,8% se encuentran en total acuerdo con la satisfacción del trabajo y 26,5% se encuentran en desacuerdo con el desarrollo físico/psico/social que tiene la estructura. En cuanto a favor de actividades que les gustaría encontrar en la estructura, el 44,6% dicen que el gimnasio, el 42,9% clases de Rumbaterapia, 33,8%, natación como deporte, el 29,9% los bolos como deporte, 24,7% el fútbol como deporte, 22,1%, clases de aeróbicos, 19,5% clases de yoga, 19,5%, tenis como deporte, el 16,9%, clases de spinning y 14,3% otras actividades: ciclo-paseos, caminatas y tenis de mesa. En las formaciones que les gustaría hallar en la organización se encuentran: el 53,2% trabajo en equipo, el 44,2% servicio al cliente, el 36,4% curso de inglés, el 34,4% capacitación específica del área, 28,6% comunicación asertiva y 27,3% liderazgo. Tomando en cuenta los corolarios, la objetividad que esto ayudo y la experiencia laboral en la organización, se diseñó del plan estratégico situacional del departamento de gestión humana enfocado al bienestar laboral.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, tabla 27 se ha demostrado que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Gestión de cambio y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,704^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Gestión de cambio y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Cachuan (2014) En su trabajo “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014”, para obtener el Título Profesional de Contador Público, de la Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas. Se efectuó un estudio narrativo ya que se auxilia en leyes, normas y manuales para la obtención de indagación. A través del trabajo de campo donde se usaron herramientas de colección de información como la encuesta, se encontró aciertos importantes para la solución del problema planteado, luego de ser sometida a contrastación de hipótesis podemos asegurar haber corregido en gran parte de los problemas indagados. La población está conformada por 60 individuos, trabajadores de la compañía de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana. Tiene como objetivo implicar a las empresas a realizar mejores evaluaciones de ejercicio de personal, lograr asemejar el potencial de talento con cual cuenta, para poder crear una estabilidad del área de trabajo lo cual llevara a forjar mejores resultados financieros en el intervalo del tiempo. La teoría se realizó averiguando diferentes obras, revistas y páginas web creados por diferentes autores con la finalidad de conocer más a fondo sobre la pesquisa.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, tabla 28 se demuestra que existe una Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Infraestructura organizacional y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,787^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Infraestructura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Segura (2014) en su trabajo, “Gestión humana de los expatriados colombianos: Percepción del expatriado” para optar el Grado de Administrador (a) de Empresas, de la Pontificia Universidad

Javeriana. Ciencias Económicas y Administrativas, Administración de Empresas Bogotá, 2013, el presente trabajo de grado, tuvo como intención conocer cuál es el conocimiento del expatriado colombiano en cuanto al proceso de expatriación que gestionaron sus compañías. Para el acatamiento a este objetivo se trazó una indagación cualitativa con un diseño descriptivo manejando un cuestionario como técnica de recolección de encuesta y contenido como técnica de análisis. En la muestra fueron 20 personas entre hombres y mujeres que fueron el proceso de la expatriación y con rangos de edad entre los 20 y 65 años. Para el fomento de resultados fue necesario medir la percepción de los expatriados sobre otros aspectos como el proceso de selección, la decisión de aceptación de la expatriación, la gestión de la empresa en cuanto a la contextualización del estado de destino y la preparación para el cambio, los beneficios salariales, la experiencia en el país de destino durante la expatriación y en conclusión los beneficios logrados del proceso.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, tabla 29 se demuestra que existe una Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Liderazgo de las personas y el bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,508^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Liderazgo de las personas y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Jaramillo y Aponte (2013) en su trabajo “Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones colombianas” Tesis de investigación para optar título de: Magister en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales Facultades de Ciencias Sociales y Humanas Maestría en Gerencia del Talento Humano Manizales. El objetivo de esta indagación es asemejar el papel que tiene la gestión humana frente al escenario de la flexibilidad laboral, específicamente económica en las sociedades colombianas. Anómala que ha obligado a las organizaciones a variar sus arreglos, a desplegar y acoger medidas, en todas las áreas de administración, una de ellas han sido las

pericias de sueldo del personal, que han sido inducidas por los gerentes como unidad para mantener flexibles sus estructuras ante los cambios del mercado. Este plan de indagación se desarrolló en 22 sociedades, del sector industrial y de servicios, de medio privada con más de 50 personales, referentes a la mediana y grande empresa. La técnica central es la entrevista semi-estructurada realizada a diversos actores de la empresa como a el gerente general, de talento humano y líderes citados, la cual se terminó con el análisis de pliegos de la sociedad en donde se reflejó la política de flexibilización salarial y su implementación en el mercado.

Con respecto a la quinta hipótesis específica, tabla 30, se ha demostrado que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Responsabilidad social y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,741^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido siguiente: existe relación positiva y significativa entre la dimensión Responsabilidad social y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Osco (2014) en su tesis, “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la empresa. Escuela Profesional de Administración de Empresas, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, refiere: El presente encargo de indagación tiene por intención establecer la relación existente entre la Gestión Humana y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014. Se encuestó a 35 personales de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas. Las consecuencias obtenidas fueron probados estadísticamente a través del aplicativo SPSS 23, obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman. El 48.6% de las personas revelan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% menciona que sólo algunas veces se aplican los eventos de personal. Las pruebas de cargo muestran que el 34.3% de

personas se desempeña de forma regular. Un factor significativo es el apoyo y acompañamiento que realizan los directores de área y jefe de personal. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, estableciendo por consecuencia una correlación significativa positiva entre la Gestión Humana y el desempeño laboral.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, denominada Bienestar laboral, que involucra las dimensiones: Significancia de tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, Beneficios Económicos, señalan:

Se observa que en la dimensión Significancia de tarea, la mayoría de los trabajadores (24) presentan un nivel eficiente (58.5%), mientras que en el nivel muy eficiente 13 trabajadores (31.7%) y en el nivel deficiente 4 trabajadores con un (9.8%).

Se observa en la dimensión Condiciones de trabajo, que la mayoría de los trabajadores (19) presenta un nivel muy eficiente (46.3%) mientras que, en el nivel eficiente, 18 trabajadores (43.9%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Esto hace notar que las dimensiones de bienestar laboral se encuentran mayormente en la escala de valoración de “eficiente a muy eficiente”.

Se observa en la dimensión Reconocimiento personal y/o social, que la mayoría de los trabajadores (29) presenta un nivel muy eficiente (70.7%) mientras que, en el nivel eficiente, 8 trabajadores (19.5%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Esto hace notar que las dimensiones de bienestar laboral se encuentran mayormente en la escala de valoración de “eficiente a muy eficiente”.

Se observa en la dimensión Beneficios Económicos, que la mayoría de los trabajadores (21) presenta un nivel eficiente (51.2%) mientras que, en el nivel muy eficiente, 16 trabajadores (39%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%).

Esto hace notar que las dimensiones de bienestar laboral se encuentran mayormente en la escala de valoración de “eficiente a muy eficiente”.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha demostrado un $Rho = 0,775^{**}$ que determinó la existencia de una correlación positiva alta entre las variables Gestión humana y Bienestar laboral, en I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo el índice de correlación 77.5%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en gestión humana, mayor es el compromiso de los trabajadores con el Bienestar laboral

Segunda: Se señala que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Proyección organizacional y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,617^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$), en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 61.7%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Proyección organizacional, mayor es el compromiso de los trabajadores con el bienestar laboral,

Tercera: Se ha demostrado que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Gestión de cambio y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,704^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Gestión de cambio y bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 70.4%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Gestión de cambio, mayor es el compromiso de los trabajadores con el bienestar laboral.

Cuarta: Se demuestra que existe una Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Infraestructura organizacional y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,787^{**}$); y siendo el valor de $p =$

0,010>0.05); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Infraestructura organizacional y bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 78.7%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Infraestructura organizacional, mayor es el compromiso de los trabajadores con el bienestar laboral.

Quinta: Se demuestra que existe Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Liderazgo de las personas y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,508^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Liderazgo de las personas y bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 50.8%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Liderazgo de las personas, mayor es el compromiso de los trabajadores con el Bienestar laboral.

Sexta: Se señala que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Responsabilidad social y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,741^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido siguiente: existe relación positiva y significativa entre la dimensión Responsabilidad social y Bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 74.1%.

La relación confirma: a mayor desarrollo Responsabilidad social, mayor es el compromiso de los trabajadores con el Bienestar laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: En una próxima investigación con estos propios constructos, se plantea efectuar el modelo de Gestión humana y Bienestar laboral, en las instituciones educativas, previa a la información a través de un componente y seguimiento coordinado de las gestiones como de las estrategias de información y comunicación bien determinada de los avances y logros obtenidos en el bienestar laboral de los trabajadores.

Segunda: Del análisis obtenido, se recomienda realizar un estudio cualitativo, que permita profundizar el análisis sobre la falta de Gestión humana y cultura de Bienestar laboral de los trabajadores sea más fructífera, eficiente, capacitándolos y evaluándolos permanente en todos los niveles previa planificación y sin descuidar a la parte humana; de modo que se pueda conocer desde las experiencias y expectativas.

Tercera: Admitir mayor capacidad de decisión y de autogestión en gestión humana y Bienestar laboral del personal que destaca las evaluaciones de desempeño al mismo tiempo se les capacite en conocimientos, habilidades y actitudes lo que permitirá desenvolverse exitosamente, de modo que se pueda impulsar una mayor identificación de los colaboradores con los objetivos y valores organizacionales de gestión humana, que a la vez ayuden a aumentar la imagen de la comunidad educativa.

Cuarta: En el aspecto competitivo y social, se recomienda a la Dirección de la I.E. “Machu Picchu”, revisar sus políticas y estrategias de trabajo con los trabajadores, a fin de mejorar el nivel profesional, social y humano de los trabajadores y como resultado elevar el compromiso de los propios en crear estrategias de apersonamiento y unidad con sus participantes, a fin de crear

empatía y afecto a la institución, que luego se refleje en un elevado nivel de compromiso.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alejandra Bedoya G, Daniela Posada I, Camila Quintero G y Juan David Zea Q (2016). *Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral*. Revista electrónica. Medellín-Colombia. Recuperada de: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326978/20784204>

Álvarez Luis (2012), *Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, periodo 2012-2017*. Recuperada de: <https://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano>

Alvarado Cruz, D. O., Olivares Hernandez, E., Quintero Rodríguez, M. D. P., & Sánchez, J. S. (2014). *Identificando las condiciones de bienestar laboral en la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero "La Viling"*. <http://66.165.175.249/handle/10596/2634>

Azuero Rodríguez, Andrés Ramiro; Peláez León, Juan David; García Solarte, Mónica; (2013). *Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano*. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Julio-septiembre, 83-100. Recuperado de: <https://scholar.google.es/scholar?q=Pr%C3%A1cticas+de+Responsabilidad+Social+Empresarial+desde+las+%C3%A1reas+funcionales+de+Gesti%C3%B3n+Humana%3A+an%C3%A1lisis+de+resultados+en+cuatro+empresas+d+el+suroccidente+colombiano.+INNOVAR.+Revista+de+Ciencias+Administrati>

vas+y+ Sociales%2C+Julio-Septiembre%2C+83-100.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Berlinguer, M., y Marínez, R. (2014). *Desconfiados: suspendidos entre búsqueda, resignación y revuelta. Una situación inestable. Equipo IDOPnet, Jóvenes, Internet y política, Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud y Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD). Gestión.* Recuperado de:

<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Desconfiados%3A+suspendidos+entre+b%3%BA+queda%2C+resignaci%C3%B3n+y+revuelta.+Una+situaci%C3%B3n+inestable.+Equipo+IDOPnet%2C+J%3%B3+venes%2C+Internet+y+pol%3%AD+tica%2C+Madrid%3A+Centro+Reina+Sof%3%ADa+sobre+Adolescencia+y+Juventud+y+Fundaci%C3%B3n+de+Ayuda+contra+la+Drogadici%C3%B3n+%28FAD%29.&btnG=&lr=>

Bunge, M. (1973) *La Investigación Científica. Su estrategia y su Filosofía.* Barcelona, España: Editorial Ariel.

Calderón Hernández, G. (2007). *Valor agregado por las áreas de gestión humana a las organizaciones colombianas.* Recuperado de:

<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Valor+agregado+por+las+%C3%A1reas+de+gesti%C3%B3n+humana+a+las+organizaciones+colombianas.&btnG=&lr=>

CALDERÓN HERNÁNDEZ, G. R. E. G. O. R. I. O., Álvarez Giraldo, C. M., y NARANJO VALENCIA, J. C. (2011). *Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. Estudios gerenciales, 27(118), 163-188.*

- Chalco, C., & Jesús, G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*. Recuperada de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj.pdf
- Chen, CJ, y Huang, JW (2009). *Prácticas de recursos humanos estratégicos y la innovación de rendimiento. El papel mediador de la capacidad de gestión del conocimiento*. *Revista de investigación de las empresas*, 62 (1), 104-114.
- Chirino, M. V., García, G., y Caballero, E. (2005). *El trabajo científico como componente de la formación inicial de los profesionales de la educación*. Órgano editor Educación Cubana. Ciudad de La Habana. Cuba.
- García Solarte, M., Azuero Rodríguez, A. R., y Peláez León, J. D. (2013). *Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano*. *Innovar*, 23(49), 83-100. Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?q=%29.+Pr%C3%A1cticas+de+Responsabilidad+Social+Empresarial+desde+las+%C3%A1reas+funcionales+de+Gesti%C3%B3n+Humana%3A+an%C3%A1lisis+de+resultados+en+cuatro+empresas+del+suroccidente+colombiano.+I&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Fraser, N. (2008). *La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación*. *Revista de trabajo*, 4(6), 83-99. Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Reconocimiento+personal+y%2Fo+sociale.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2006
- Gómez, N. A. H., Hernández, L. B. R., Mijangos, S. O. V., y González, B. L. R. (2014). *Una mirada a los modelos de evaluación para la generación y gestión*

del cambio en las instituciones educativas. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Una+mirada+a+los+modelos+de+evaluaci%C3%B3n+para+la+generaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+del+cambio+en+las+instituciones+educativas.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Guadalupe, A., y William, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las IE “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya–Junín.* (Para optar el Grado Académico de Magister en Educación en la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS)

Jaramillo Osorio, J., y Aponte Quiroga, J. I. (2014). *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones colombianas.* Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Papel+de+gesti%C3%B3n+humana+frente+a+la+flexibilidad+salarial+en+organizaciones+colombianas.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Jiménez, C. N. (2012). *Gestión del cambio organizacional. Contribuciones a la Economía, (2012-09).* Recuperado de:

<http://www.eumed.net/ce/2012/cnj.pdf>

Mancilla Mafla, D. X. (2016). *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015-2020 en Sonoco de Colombia Ltda (Doctoral dissertation).* Recuperada de:

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10012>

Marín, V., & Carolina, L. (2016). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del ramo ferroviario (Doctoral dissertation, Facultad de Contaduría y Administración).* Recuperada de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Salgado%2C+Remeseiro++e++Iglesias+%281996%29%2C+citado+por++Rodr%C3%ADguez%2C+Retamal+y++Lizana+%282016%29%2C&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Oscoco Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Recuperada de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+y+su+relaci%C3%B3n+con+el+desempe%C3%B1o+laboral+del+personal+de+la+municipalidad+distrital+de+pacucha-Andahuaylas-Apurimac%2C+2014.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2011). *Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009*. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 28(2), 342-351.

https://scholar.google.es/scholar?q=beneficios+econ%C3%B3micos+an%C3%A1lisis&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2006&oq=Beneficios+Econ%C3%B3micos

Patino, J. D. P., y Arbelaz, I. C. L. (2016). *GESTIÓN HUMANA DE ORIENTACIÓN ANALÍTICA: UN CAMINO PARA LA RESPONSABILIZACIÓN*. *Revista de Administração de Empresas*, 56(1), 101-113. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Gesti%C3%B3n+humana+de+orientaci%C3%B3n+anal%C3%ADtica%3A+un+camino+para+la+responsabilizaci%C3%B3n.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Pérez, R. I., y Sandoval, N. P. C. (2013). *Gestión humana*. *Revista EAN*, (54), 153-163. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Gesti%C3%B3n+humana.+Revista+EAN%2C+%2854%29%2C+153-163.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Powell, W. W. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (No. 302.35 P6Y). Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=El+nuevo+institucionalismo+en+el+an%C3%A1lisis+organizacional.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Quichca, G. O. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho-Perú* (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría). Recuperada de <http://webcache.googleusercontent.com/search>).

Ríos, J. G. S. (2008). *Gestión humana: tendencias y perspectivas. Estudios gerenciales*, 24(107), 137-159. Recuperada de:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592308700408>

Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2016). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234. Recuperada de:

<http://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/819>

Segredo Pérez, A. M. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperada de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Clima+organizacional+en+la+gesti%C3%B3n+del+cambio+para+el+desarrollo+de+la+organizaci%C3%B3n.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

- Segura Sánchez, A. D. P. (2013). *Gestión humana de los expatriados colombianos percepción del expatriado* (Bachelor's thesis). Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co:8443/bitstream/handle/10554/11028/SeguraSanchezAndreaDelPilar2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sierra Leguía, L., & Montalvo Prieto, A. (2012). *Spiritual wellness of nurses in intensive care units. Avances en Enfermería*, 30(1), 64-74. Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Sierra+y+Montalvo++%282012%29%2C+El+ser+humano+tiene+rasgos%2C+aptitudes+y+actitudes+que+lo+diferencian+y+lo+ubican+como+un+ser+%C3%BAnico%2C+inmerso+en+un+medio+ambiente%2C&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Soracá, Martínez, K. P., & Segretera López, A. A. (2015). *Diseño de la política de bienestar socio-laboral, desde trabajo social, en la empresa SESCARIBE SAS: Estrategias para lograr espacios que contribuyan al desarrollo a escala humana, desde el concepto de bienestar social* (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena). Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Soraca+%282015%29%2C+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Snell, SA, Youndt, MA, y Wright, PM (1996). *El establecimiento de un marco para la investigación en la gestión estratégica de los recursos humanos: La fusión de teoría de los recursos y el aprendizaje organizacional. La investigación en el personal y la gestión de recursos humanos*, 14, 61-90. Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Establishing+a+framework+for+research+in+strategic+human+resource+management%3A+Merging+resource+theory+and+organizational+learning.+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Vargas Montealegre, A. R., & Toro Ladino, D. P. (2014). *Estado actual de la gestión humana en ciudades intermedias de Colombia. Caso Manizales e Ibagué*. Recuperada de:

<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=tesis+%E2%80%9CEstado+actual+de+la+Gesti%C3%B3n+Humana+en+ciudades+intermedias+de+Colombia+Caso+Manizales+e+Ibagu%C3%A9%E2%80%9D%2C+&btnG=&lr=>

VIII ANEXOS

Título: Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o Rangos
¿Qué relación existe entre la Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017?	Determinar la relación entre la Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Es positiva y significativa la relación entre Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	V.1. Gestión humana				
			Proyección organizacional	Identificación con la organización	1-8	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	1. Deficiente 2. Eficiente 3. Muy eficiente
			Gestión de cambio	Responsabilidad acrecentada	9-16		
			Infraestructura organizacional	Inversiones en la organización.	17-24		
			Liderazgo de las personas	Involucramiento con la organización	25-32		
Responsabilidad social	Cumplimiento de la responsabilidad social	33-40					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	VARIABLES				
			V.2. Bienestar laboral				
¿Qué relación existe entre la proyección organizacional y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017?	Determinar la relación entre la proyección organizacional y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Es positiva y significativa la relación entre la proyección organizacional y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Significancia de tarea.	Responsabilidad con las tareas	3,4,7,18,21,22,25,26	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo	1. Deficiente 2. Eficiente

¿Qué relación existe entre la gestión de cambio y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017?”	Determinar la relación entre la gestión de cambio y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Grande-2017. Es positiva y significativa la relación entre la gestión de cambio y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Condiciones de trabajo.	Variedad de actividades-ejecutar un trabajo.	1,8,12,14,15,17,20,23,27	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3. Muy eficiente
¿Qué relación existe la infraestructura organizacional y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017?”	Determinar la relación entre la infraestructura organizacional y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Grande-2017. Es positiva y significativa la relación entre la infraestructura organizacional y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Reconocimiento personal y/o social.	Promoción profesional	6,11,13,19,24	4. De Acuerdo	
¿Qué relación existe entre el Liderazgo de las personas y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017?”	Determinar la relación entre el liderazgo de las personas y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Es positiva y significativa la relación entre el liderazgo de las personas y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.				5. Totalmente de Acuerdo	
¿Qué relación existe entre la responsabilidad social y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017?”	Determinar la relación entre la responsabilidad social y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.	Es positiva y significativa la relación entre la responsabilidad social y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu, Canto Grande-2017.					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Tipo: Enfoque cuantitativo Alcance: Docentes y administrativos I.E. “Machu Picchu” Diseño: NO experimental de forma transeccional - correlacional.	Población: 41 personas entre docentes y administrativos I.E. “Machu Picchu” Tipo de muestreo: Total de 41 personas entre docentes y administrativos.	Variable 1: Gestión humana Técnicas: Cuestionario Instrumentos: Encuesta Autor: Gregorio Calderón Hernández Año: 2006. Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: I.E. “Machu Picchu” Forma de Administración: Directa	DESCRIPTIVA: Porque está orientado al conocimiento de la realidad de los docentes de la I.E. “Machu Picchu”. Es un tipo de investigación relativamente fácil de diseñar y realizar INFERENCIAL: Promover la atención, identificar y definir el problema o lo que se requiere

Método: Descriptivo	Tamaño de muestra: 41 personas	Variable 2: Bienestar laboral Técnicas: Cuestionario Instrumentos: Encuesta Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2005 Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: I.E. "Machu Picchu" Forma de Administración: Directa	explicar a partir de la lectura, para cumplir con el propósito de análisis establecido, identificar y rastrear los indicios para construir supuestos, hechos en cada caso, para verificar la coherencia interna sobre las hipótesis y conclusiones planteadas.
----------------------------	--	--	--



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

GENERALIDADES: Estimado(a) estamos realizando un trabajo de investigación sobre la "**Gestión humana y bienestar laboral**", esta información será utilizada en forma confidencial y anónima, razón por la cual solicitamos su aporte veraz señalando sus respuestas con una "X".

VALORACIÓN:

- 1.- Totalmente en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. - De acuerdo
5. - Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	VALORACION
----	-------	------------

		5	4	3	2	1
1	¿Participa en la definición de las estrategias de su institución?					
2	¿Identifica e interviene en los problemas clave para la estrategia de su institución?					
3	¿Crea procesos y programas para vincular las estrategias de recursos humanos con el logro de la institucional educativa?					
4	¿Garantiza que la estrategia de recursos humanos concuerde con la estrategia de institución?					
5	¿Asegura que las prácticas de RH están alineadas con la cultura deseada?					
6	¿Alienta a los directivos a actuar consistentemente con la cultura deseada?					
7	¿Identifica la cultura necesaria para cumplir con la estrategia de la institución?					
8	¿La Dirección estructura la cultura de forma tal que motiva a sus trabajadores?					
9	¿Participa en la identificación de las necesidades de cambio?					
10	¿Formula estrategias para asegurar que los trabajadores tengan credibilidad en los procesos de cambio?					
11	¿Participa en la selección y formulación de agentes de cambio?					
12	¿Efectúa actividades para que la Dirección se comprometa con el cambio?					
13	¿Lleva a cabo actividades para desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias en el personal para implementar el cambio?					
14	¿Define e implementa estrategias de comunicación para los procesos de cambio?					
15	¿Diseña metodologías y herramientas para acompañar y direccionar el cambio?					
16	¿Participa en la evaluación de los procesos de cambio de la institución?					
17	¿Participa en procesos de reestructuración organizacional?					
18	¿Facilita la integración entre diferentes funciones personales?					
19	¿Explora métodos alternativos para la organización y realización del trabajo?					
20	¿Mide los resultados del área de RH en términos de eficiencia y efectividad?					
21	¿Normalmente la Dirección atrae, promociona, retiene y despide a las personas apropiadas?					
22	¿Normalmente ofrece programas de capacitación y desarrollo apropiados para las características de la institución?					
23	¿Normalmente facilita el establecimiento de estándares de desempeño, su sistema de medición y los procesos de retroalimentación?					
24	¿Diseña sistemas de compensación basados en el desempeño?					
25	¿Entrena a los coordinadores para que se relacionen apropiadamente con los profesores y trabajadores?					
26	¿Se preocupa por suministrar a las personas de la organización los recursos y medios apropiados para las exigencias que de ellos se demandan?					
27	¿Establece estrategias y actividades para que las personas además de aportar su tiempo contribuyan con su mejor esfuerzo?					
28	¿Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo?					

29	¿Define políticas sobre estímulos y reconocimiento y vela por que se cumplan?					
30	¿Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse?					
31	¿Vela por qué los trabajadores desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la institución?					
32	¿Establece los mecanismos para que exista retroalimentación y escucha entre la Dirección y los profesores?					
33	¿Comunica a los profesores y partes interesadas los compromisos de responsabilidad social de la institución?					
34	¿Involucra a los trabajadores en el desarrollo y revisión de las políticas y procedimientos de responsabilidad social?					
35	¿Vela por la oportunidad, conveniencia y efectividad de la responsabilidad social de la institución?					
36	¿Vela por qué se cumplan todas las regulaciones relacionadas con los trabajadores?					
37	¿Participa en la formulación y cumplimiento del código de ética de la institución?					
38	¿Apoya el cumplimiento de la responsabilidad por el respeto hacia el medio ambiente?					
39	¿Vela por la transparencia de la información que es suministrada a todos los grupos de interés de la institución?					
40	¿Fomenta compromisos de mejoramiento continuo de la institución?					



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

GENERALIDADES: Estimado(a) estamos realizando un trabajo de investigación sobre la "**Gestión humana y bienestar laboral**", esta información será utilizada en forma confidencial y anónima, razón por la cual solicitamos su aporte veraz señalando sus respuestas con una "X".

VALORACIÓN:

- 1.- Totalmente en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. - De acuerdo
5. - Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	VALORACION				
		5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la Institución educativa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con la Directora beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi Directora valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración.

BASE DE DATOS

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	3	5	5	3	2	3	2	4	4	3	5
3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	3
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	4	2	5	2	5	2	5	2	2	2
2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	2	1	3
2	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	5	3	2	4	3	4	5	3	4
4	3	2	5	5	4	3	5	5	5	5	2	4

P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
4	2	3	4	2	5	5	5	3	2	5	4	4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5
3	5	5	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3
2	2	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	3
3	3	3	2	3	5	5	2	4	3	5	3	5
3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	4	2
4	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	4	3

P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3
5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	1
3	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	3	3	4
3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	4	2	4
2	2	2	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3
5	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3
3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2
4	5	1	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3
5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	4	4	5	4
5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	1	5	3
4	5	2	5	5	4	3	4	2	5	5	2	3	2
4	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	2
5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3
1	5	3	5	5	5	5	5	2	4	3	4	2	4
1	5	4	5	4	5	5	3	2	4	3	3	5	2
1	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1
1	5	1	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3
1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3
3	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	3
3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
2	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	3
5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	4	2	4
2	3	3	4	2	2	3	2	3	5	3	4	5	3
5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	2	4
4	5	3	5	5	2	5	4	3	2	4	3	2	4
5	5	1	5	5	3	1	4	3	5	5	4	2	4
5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	2	3
5	5	5	5	5	1	5	4	3	5	5	3	5	3
4	3	4	4	5	3	5	1	2	1	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3
3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3
4	2	3	5	5	5	4	4	2	4	1	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3
3	5	1	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3
4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	2
1	5	1	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3
3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3
5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	1	3	5	3

S3	S4	S7	S18	S21	S22	S25	S26	S1	S8	S12	S14
4	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5
3	5	5	5	3	5	3	2	5	3	5	5
3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3
3	2	1	3	3	1	1	1	2	3	2	1
3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5
3	2	2	2	2	5	2	3	3	3	5	5
3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	2	5
3	2	1	3	3	1	3	1	2	3	2	1
4	5	5	1	1	5	1	5	5	3	5	5
4	2	1	4	1	5	4	2	4	2	5	5
3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	2
3	2	3	3	2	5	2	5	5	2	3	2
4	2	2	3	2	5	3	3	3	2	5	5
3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5
3	2	3	2	2	5	3	5	5	3	5	5
3	2	5	3	2	5	4	5	4	3	5	3
3	3	1	3	1	5	1	5	5	3	5	5
3	5	4	3	2	5	3	5	5	3	5	5
3	5	5	5	2	5	3	5	5	3	5	5
3	2	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5
3	2	1	3	3	1	1	1	2	3	2	1
3	2	4	3	2	5	3	5	5	3	5	3
3	2	2	3	3	5	3	5	5	3	5	5
4	2	2	2	2	3	3	2	5	3	3	5
3	5	2	3	2	5	4	5	5	3	4	3
4	5	4	5	3	5	3	5	5	2	5	1
3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	1	2
3	5	5	3	2	5	3	5	5	3	5	5
4	5	4	4	2	5	3	5	5	2	5	3
3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	2
3	5	5	4	3	5	1	5	5	3	5	5
1	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5
3	2	1	3	3	1	1	1	2	3	2	1
3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5
4	5	1	3	3	5	3	2	4	3	4	2
3	3	4	5	3	5	1	5	5	3	5	5
3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	4	2
3	5	1	4	3	5	3	5	5	3	5	2
3	2	4	3	3	5	1	5	5	2	4	2
3	2	4	3	3	4	4	2	4	2	3	2
3	5	5	3	1	4	3	5	5	1	5	5

S15	S17	S20	S23	S27	S6	S11	S13	S19	S24	S2	S5	S9	S10	S16
5	3	3	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3
5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	1
4	3	2	3	2	5	4	4	3	2	3	4	3	3	4
4	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	2	4
3	3	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	3
5	4	2	4	2	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3
4	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2
5	3	1	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3
2	4	2	4	2	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4
5	3	3	5	2	4	5	5	4	3	5	3	1	5	3
4	3	2	5	3	5	4	3	4	2	5	5	2	3	2
3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	2
5	3	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3
4	4	3	5	3	5	5	5	5	2	4	3	4	2	4
5	4	3	5	3	4	5	5	3	2	4	3	3	5	2
5	3	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	1
5	1	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3
5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3
5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	3	3
4	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
3	3	1	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4	2	3
5	3	1	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	2	4
5	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3
3	3	2	5	3	5	5	4	3	3	5	4	3	2	4
1	2	3	5	3	5	2	5	4	3	2	4	3	2	4
5	3	2	5	3	5	3	1	4	3	5	5	4	2	4
5	1	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	2	3
5	3	3	5	3	5	1	5	4	3	5	5	3	5	3
5	3	2	5	2	5	3	5	1	2	1	5	3	3	3
5	3	2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3
5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3
4	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2
5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3
4	4	3	4	2	5	5	4	4	2	4	1	3	5	4
5	3	1	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3
5	3	1	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3
3	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	2
5	3	1	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3
4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3
5	4	2	4	2	5	5	5	4	3	5	1	3	5	3

V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1D5	VAR1	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	VAR2
36	34	31	35	33	169	33	37	22	21	113
38	37	35	36	30	176	31	37	23	17	108
28	31	30	32	26	147	24	26	18	17	85
17	16	17	16	19	85	15	18	10	11	54
32	34	29	34	33	162	32	37	23	20	112
27	21	22	20	25	115	21	30	21	18	90
23	25	24	30	30	132	25	30	20	18	93
18	18	17	16	20	89	17	19	10	12	58
32	37	32	35	34	170	27	35	23	21	106
23	27	25	28	30	133	23	30	20	21	94
31	31	29	36	29	156	33	32	21	17	103
29	28	25	31	26	139	25	29	18	17	89
24	31	26	27	27	135	24	31	20	14	89
33	36	38	31	34	172	33	36	23	21	113
32	29	26	29	29	145	25	37	22	17	101
28	32	24	32	27	143	29	35	19	17	100
29	38	31	26	32	156	22	36	23	19	100
32	36	38	26	34	166	30	35	23	21	109
36	38	34	32	34	174	33	37	23	21	114
32	34	26	27	30	149	30	37	23	17	107
17	19	17	16	19	88	15	18	10	11	54
25	26	27	31	26	135	27	31	21	15	94
35	36	25	33	33	162	26	35	23	20	104
28	35	23	23	28	137	20	34	21	20	95
33	31	30	37	28	159	29	31	20	18	98
24	32	29	33	27	145	34	27	19	15	95
26	30	29	32	28	145	30	29	16	20	95
28	33	32	36	31	160	31	35	21	18	105
30	35	34	34	33	166	32	34	18	21	105
26	30	30	31	23	140	30	30	16	15	91
35	34	33	40	32	174	31	36	23	19	109
29	37	35	40	32	173	31	37	23	19	110
17	16	17	16	19	85	15	18	10	11	54
27	33	34	34	33	161	33	37	23	20	113
34	33	29	34	27	157	26	30	20	17	93
28	30	34	36	34	162	29	35	23	21	108
29	35	32	30	33	159	32	31	21	22	106
32	31	27	34	32	156	29	33	22	20	104

A GESTIÓN HUMANA Y SUS APORTES A LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS*

*Gregorio Calderón Hernández***

* Este artículo es producto de la investigación *Valor agregado por las áreas de gestión humana a las organizaciones colombianas*, realizada durante febrero de 2003 y marzo de 2005. Entidad ejecutora: Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Administración, Grupo de Cultura Organizacional y Gestión Humana. Entidad financiadora: Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, Grupo de Cultura Organizacional y Gestión Humana, Asociación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP). El artículo se recibió 12-01-2005 y se aprobó el 22-06-2006.

** Magíster en Desarrollo Educativo y Social, Universidad Pedagógica Nacional, Colombia, 1994. Magíster en Administración, Universidad EAFIT, Colombia, 1993. Candidato a doctor, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, España. Profesor asociado a la Facultad de Administración, Departamento de Administración, Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales. Coordinador del grupo de investigación *Cultura Organizacional y Gestión Humana*, reconocido y categorizado por Colciencias.

Correo electrónico: gcalderonh@unal.edu.co.

Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 19 (31): 9-55, enero-junio de 2006

Cuestionario

Universidad Nacional de Colombia sede Manizales

Investigación: El valor agregado de las áreas de talento humano a las organizaciones

Objetivo: se pretende establecer el valor que las dependencias encargadas de gestionar el talento humano están aportando a las organizaciones en términos de proyección organizacional, gestión de cambio, infraestructura organizacional, liderazgo de las personas y apoyo al cumplimiento de la responsabilidad social

I. Información general

1. Nombre de la empresa:

2. Nombre del o la gerente de la empresa:

3. Actividad principal de la empresa

4. Sector al que pertenece	Industrial	Comercial	Servicios
----------------------------	------------	-----------	-----------

5. Número total de trabajadores	Menos de 40	40 a 99	100 a 199
	200 a 499	500 a 999	Más de 1.000

Nota:	Para responder las preguntas del cuestionario favor considerar la siguiente escala de medida (opciones):		
	En muy poca medida	En poca medida	En alguna medida
	En gran medida	En muy gran medida	No sabe / No se aplica

II. Proyección organizacional

Por favor indique en qué medida el área de talento humano bajo su cargo participa en los siguientes procesos relacionados con la **proyección organizacional**

Proceso	Opciones
---------	----------

1. ¿Participa en la definición de las estrategias empresariales?									
2. ¿Identifica e interviene en los problemas clave para la estrategia de la empresa?									
3. ¿Crea procesos y programas para vincular las estrategias de recursos humanos con el logro de la estrategia empresarial?									
4. ¿Garantiza que la estrategia de recursos humanos concuerden con la estrategia de negocios de la empresa?									
5. ¿Asegura que las prácticas de RH están alineadas con la cultura deseada?									
6. ¿Alienta a los ejecutivos a actuar consistentemente con la cultura deseada?									
7. ¿Identifica la cultura necesaria para cumplir con la estrategia del negocio?									
8. ¿Estructura la cultura de forma tal que motiva a los empleados?									

Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 19 (31): 9-55, enero-junio de 2006

GREGORIO CALDERÓN HERNÁNDEZ

III. Gestión de cambio

Por favor indique en qué medida el área de talento humano bajo su cargo participa en los siguientes procesos relacionados con la gestión de cambio

Proceso	Opciones						
1. ¿Participa en la identificación de las necesidades de cambio?							
2. ¿Formula estrategias para asegurar que la gente tenga credibilidad en los procesos de cambio?							
3. ¿Participa en la selección y formulación de agentes de cambio?							
4. ¿Efectúa actividades para que la alta dirección se comprometa con el cambio?							
5. ¿Lleva a cabo actividades para desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias en el personal para implementar el cambio?							
6. ¿Define e implementa estrategias de comunicación para los procesos de cambio?							
7. ¿Diseña metodologías y herramientas para acompañar y direccionar el cambio?							
8. ¿Participa en la evaluación de los procesos de cambio de la organización?							

IV. Infraestructura organizacional

Por favor indique en qué medida el área de talento humano bajo su cargo participa en los siguientes procesos relacionados con la infraestructura organizacional

Proceso	Opciones						
1. ¿Participa en procesos de reestructuración organizacional?							
2. ¿Facilita la integración entre diferentes funciones del negocio?							
3. ¿Explora métodos alternativos para la organización y realización del trabajo?							
4. ¿Mide los resultados del área de RH en términos de eficiencia (costos) y efectividad (calidad)?							

5. ¿Normalmente el área atrae, promociona, retiene y despide a las personas apropiadas?							
6. ¿Normalmente ofrece programas de capacitación y desarrollo apropiados para las características de la organización?							
7. ¿Normalmente facilita el establecimiento de estándares de desempeño, su sistema de medición y los procesos de							
8. ¿Diseña sistemas de compensación basados en el desempeño?							

V. Liderazgo de las personas

Por favor indique en qué medida el área de talento humano bajo su cargo participa en los siguientes procesos relacionados con el liderazgo

Proceso	Opciones						
1. ¿Entrena a los directivos para que se relacionen apropiadamente con los trabajadores?							
2. ¿Se preocupa por suministrar a las personas de la organización los recursos y medios apropiados para las exigencias que de ellos se							

Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 19 (31): 9-55, enero-junio de 2006

LA GESTIÓN HUMANA Y SUS APORTES A LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS

Proceso	Opciones						
3. ¿Establece estrategias y actividades para que las personas además de aportar su tiempo contribuyan con su mejor esfuerzo?							
4. ¿Se encarga de que en la organización a todas las personas se les comunique lo que se espera de ellas en el trabajo?							
5. ¿Define políticas sobre estímulos y reconocimiento y vela por que se cumplan?							
6. ¿Crea un ambiente donde las personas tengan la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse?							
7. ¿Vela por qué los trabajadores desarrollen permanentemente competencias acordes con la proyección de la organización?							
8. ¿Establece los mecanismos para que exista retroalimentación y escucha entre las directivas y los trabajadores?							

VI. Apoyo al cumplimiento de la responsabilidad social

Por favor indique en qué medida el área de talento humano bajo su cargo participa en los siguientes procesos relacionados con el apoyo al cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa

Proceso	Opciones						
1. ¿Comunica a trabajadores y partes interesadas los compromisos de responsabilidad social de la empresa?							
2. ¿Involucra a los trabajadores en el desarrollo y revisión de las políticas y procedimientos de responsabilidad social?							
3. ¿Vela por la oportunidad, conveniencia y efectividad de la responsabilidad social de la empresa?							

4. ¿Vela por que se cumplan todas las regulaciones colombianas relacionadas con los trabajadores?						
5. ¿Participa en la formulación y cumplimiento del código de ética de la empresa?						
6. ¿Apoya el cumplimiento de la responsabilidad por el respeto hacia el medio ambiente?						
7. ¿Vela por la transparencia de la información que es suministrada a todos los grupos de interés de la empresa?						
8. ¿Fomenta compromisos de mejoramiento continuo de la organización?						

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Human management and work well-being in the I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017.

William Felipe Medina Carrillo

Wimeca59@hotmail.com

RESUMEN

La investigación titulada Gestión humana y bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”-Canto Grande-Lima 2017, proyecta relacionar a la gestión humana con el bienestar laboral, la cual permita dar a conocer la gestión humana, en

los trabajadores, que laboran en la institución educativa “Machu Picchu”. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión humana y el bienestar laboral y las diferentes dimensiones a través de la aplicación de instrumentos que permitieron precisar la medida en que se muestra la relación simétrica entre ambas variables.

Esta investigación es de corte transversal correlacional aplicada a una población-muestra de 41 trabajadores, que laboran en esta institución educativa, así mismo se realizaron encuestas de correlación para las diferentes dimensiones del estudio mediante la metodología cuantitativa que se complementó con técnicas cualitativas, como encuestas a profundidad, para ello se consideró Rho de Spearman, los resultados nos señalan que existe una relación significativa entre la “Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017”

Posteriormente se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación entre la gestión humana y el bienestar laboral, teniendo como resultado principal de la investigación, comprobar las hipótesis planteadas para ambas variables.

Palabras claves: Gestión humana y bienestar laboral.

ABSTRACT

The research entitled Human management and labor well-being in workers of the I.E. "Machu Picchu" -Canto Grande-Lima 2017, plans to relate human management to work well-being, which will make it possible to publicize human management in the workers who work in the educational institution "Machu Picchu". This study aims to determine the relationship between human management and labor well-being and the different dimensions through the application of instruments that made it possible to specify the extent to which the symmetrical relationship between the two variables is shown.

This research is correlational cross-sectional applied to a population-sample of 41 workers, who work in this educational institution. Correlation surveys were also carried out for the different dimensions of the study through quantitative methodology, which was complemented by qualitative techniques such as surveys In depth, for it was considered Rho de Spearman, the results point out to us that there is a significant relationship between the management of "Human management and labor well-being in EI "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017 "

The Spearman correlation coefficient was then applied to determine the correlation between human management and labor welfare, with the main result of the research being to verify the hypotheses raised for both variables.

Key words: Human management and labor welfare.

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado en que existimos nos demanda alta capacidad, produciendo mucha exigencia para el cumplimiento de metas tanto a nivel personal como profesional, por ello, la Gestión humana aparece cuando existe un desbalance entre las personas y exigencias del ambiente, las capacidades y conocimientos que tiene el sujeto; trasladando esta situación al bienestar laboral se puede decir que este es favorable si en él sobran los elementos que promueven la gestión humana y se disminuyen las situaciones perjudiciales para la persona.

Los expertos de educación desempeñan un rol de suma importancia en la formación, concientización, reflexión y motivación de los individuos a través de la educación integral que se les brinda, sin embargo, esto se ve afectado seriamente por la inadecuada gestión humana, que realiza el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Ugeles y Direcciones de las diferente I.E.,

la gestión humana viene siendo uno de los pilares fundamentales, en el quehacer diario, y como se refleja, en los trabajadores, realmente la gestión humana, se realiza, tomando en cuenta a los trabajadores, para que puedan realizar un trabajo de calidad, dentro de un buen contexto, contando con ambientes adecuados, sin embargo esta situación no se da en las Instituciones Educativas, donde podemos enumerar lo siguiente: el entorno físico, las demandas salariales, la forma de la organización, las relaciones interpersonales, la inseguridad laboral, la organización del trabajo, conflicto de roles y los componentes externos al trabajo.

En la actualidad sin embargo, muchas instituciones educativas no toman conciencia de la importancia de la gestión humana, que brinda una calidad laboral de los trabajadores, incluso existe mucha informalidad, en la institución educativa, promovido, por las autoridades educativas, y la Dirección, porque no se implementa una capacitación de calidad de parte del ministerio de Educación, para que exista una buena gestión humana, pero esto produce un bajo rendimiento o producción dentro de la institución, ocasionando un malestar laboral, dentro de la institución educativa.

El conocimiento del bienestar laboral, que emplea los trabajadores para hacer frente a la gestión humana, es un elemento fundamental para la gestión y el progreso de la institución debido a la influencia que tiene en la conducta de los trabajadores dentro de la organización, la cultura de calidad, relaciones humanas que resultan, entre otros aspectos, en la obtención de resultados sobre todo los que están ligados a la calidad de la enseñanza por su estrecha relación con la calidad humana.

La I.E:” Machu Picchu” es una unidad que depende del Ministerio de Educación y la UGEL 05 DE San Juan de Lurigancho que cuenta con 41 trabajadores divididos en dos turnos, mañana y tarde, es una institución educativa, que se observa con preocupación, que no se le brinda la importancia necesaria a la gestión humana, en este aspecto, resultan ser muy útil, para implementar planes de mejora dentro de la institución.

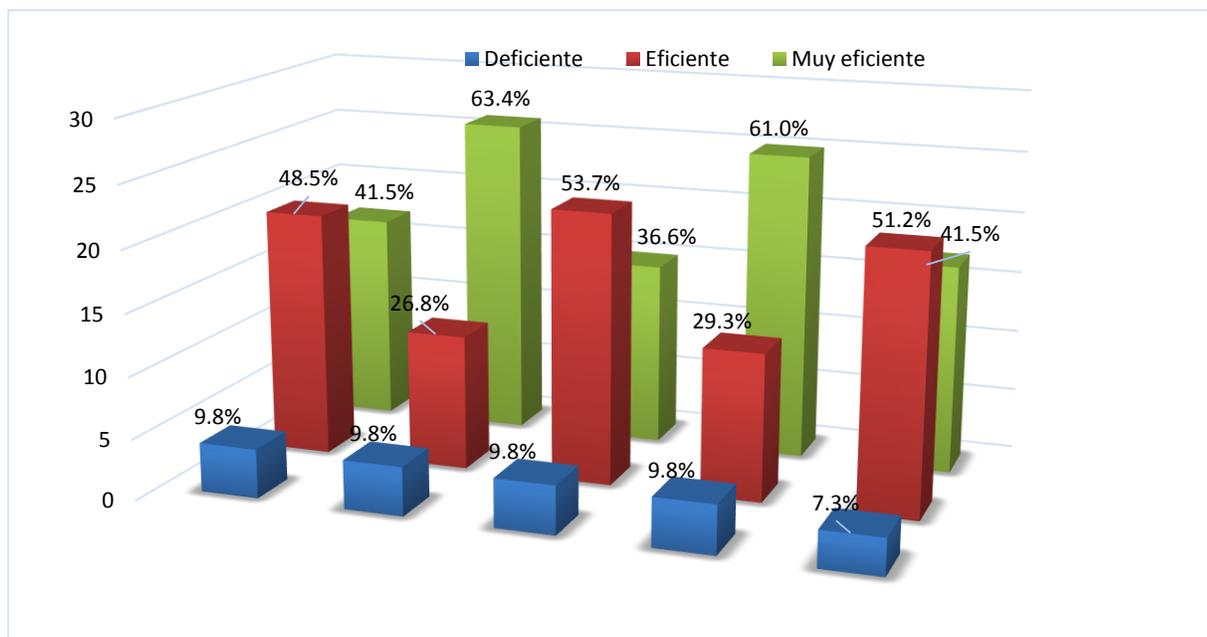
METODOLOGÍA

- a) Diseño: La siguiente investigación elaborada es descriptivo correlacional, porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de provecho en una misma población de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.
- b) La población alcanza a 41 personas, entre directivo, profesores y administrativos de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.
- c) Materiales y métodos: Para la presente investigación se utilizó el instrumento para recolectar los datos de gestión humana y bienestar laboral, fue una encuesta, el instrumento utilizado se adaptó de una revista científica aprobada e indexada, para medir la relación entre estas 2 variables, se elaboró una encuesta tipo cuestionario que constó de una introducción, instrucciones, datos generales y contenido propiamente dicho dividido en 2 partes: La primera orientada a Gestión humana y la segunda a Bienestar laboral.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos, fueron determinados en función a los objetivos e hipótesis

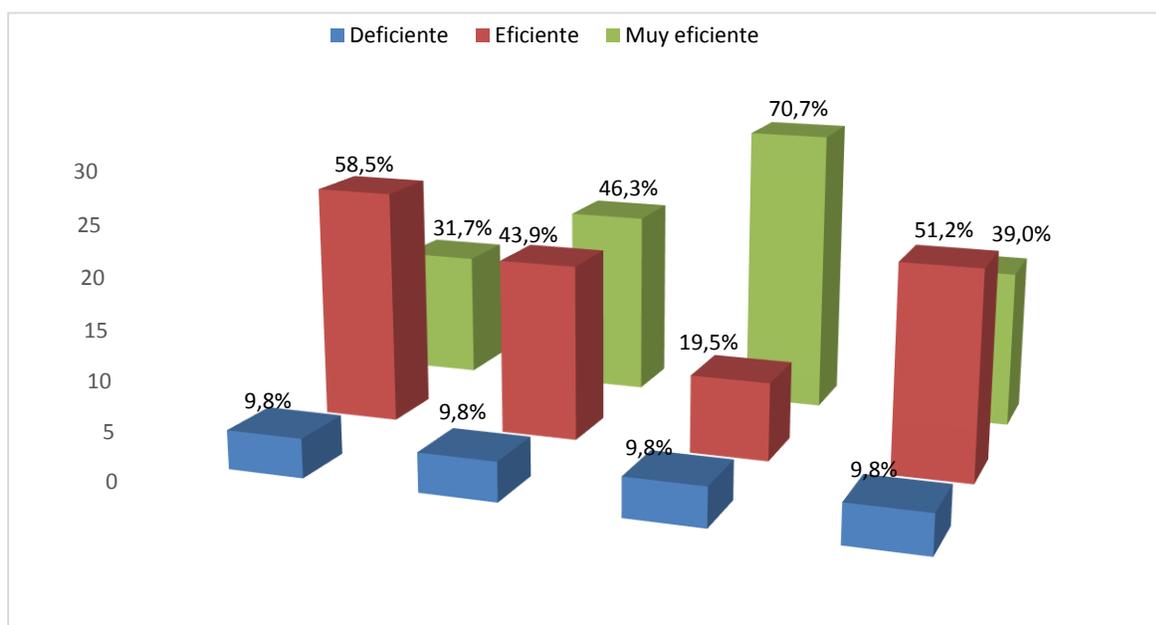
GESTION HUMANA						
		Proyeccion organozacional	Gestion de cambio	Infraestructura organizacional	Liderazgo de las personas	Responsabilidad social
	Recuento	4	4	4	4	3
Deficiente	% dentro de Bienestar laboral	9,8%	9,8%	9,8%	9,8%	7,3%
	Recuento	20	11	22	12	21
Eficiente	% dentro de Bienestar laboral	48,5%	26,8%	53,7%	29,3%	51,2%
	Recuento	17	26	15	25	17
Muy eficiente	% dentro de Bienestar laboral	41,5%	63,4%	36,6%	61,0%	41,5%
	Recuento	41	41	41	41	41
TOTAL	% dentro de Bienestar laboral	100%	100%	100%	100%	100%



En la figura 8 relacionadas con los niveles de la Gestión humana se observa que en el nivel Proyección organizacional la mayoría de los trabajadores (20) presenta un nivel eficiente (48.5%) mientras que, en el nivel muy eficiente, 17 trabajadores (41.5%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores con un (9.8%). En el estilo Gestión de cambio se observa que la mayoría de los trabajadores (26) presenta un nivel muy eficiente (63.4%) mientras que, en el nivel eficiente, 11 trabajadores (26.8%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Mientras que en el nivel Infraestructura organizacional se visualiza 22 trabajadores en un nivel eficiente (53.7%), en nivel muy eficiente, 15 trabajadores (36.6%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En el estilo Liderazgo de las personas se observa que la mayoría de los trabajadores (25) presenta un nivel “muy eficiente (61%) mientras que, en el nivel eficiente, 12 trabajadores (29.2%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En tanto que, en el nivel de Responsabilidad social, se representa 21 trabajadores en un nivel eficiente (51.2%), y en nivel muy eficiente, 71 trabajadores (41.5%) y en el nivel deficiente, 3 trabajadores con un (7.3%).

Tabla 24. Recuento de Bienestar laboral.

BIENESTAR LABORAL					
		Significancia de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios economicos
	Recuento	4	4	4	4
Deficiente	% dentro de Bienestar laboral	9,8%	9,8%	9,8%	9,8%
	Recuento	24	18	8	21
Eficiente	% dentro de Bienestar laboral	58,5%	43,9%	19,5%	51,2%
	Recuento	13	19	29	16
Muy eficiente	% dentro de Bienestar laboral	31,7%	46,3%	29,0%	16,0%
	Recuento	41	41	41	41
TOTAL	% dentro de Bienestar laboral	100%	100%	100%	100%



En la figura 14 relacionadas con los niveles de Bienestar laboral se observa que en el nivel Significancia de tarea la mayoría de los trabajadores (24) presenta un nivel eficiente (58.5%) mientras que, en el nivel muy eficiente, 13 trabajadores (31.7%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En el estilo Condiciones de trabajo se observa que la mayoría de los trabajadores (19) presenta un nivel muy eficiente (46.3%) mientras que, en el nivel eficiente, 18 trabajadores (43.9%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). En el estilo Reconocimiento personal y/o social se observa que la mayoría de los trabajadores (29) presenta un nivel muy

eficiente (70.7%) mientras que, en el nivel eficiente, 8 trabajadores (19.5%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Y en el estilo Beneficios económicos se observa que la mayoría de los trabajadores (21) presenta un nivel muy eficiente (51.2%) mientras que, en el nivel eficiente, 16 trabajadores (39%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%).

DISCUSIÓN

Posteriormente del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la primera variable denominada Gestión humana, que implica las dimensiones: proyección organizacional, gestión de cambio, infraestructura organizacional, liderazgo de las personas y responsabilidad social, señalan:

Con respecto para la Hipótesis general según la tabla N° 25, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) indica que existe una relación positiva y altamente significativa entre Gestión humana y el bienestar laboral ($r = ,775^{**}$ y $p < 0.00$); es decir, a mayor conocimiento de Gestión humana mayor será el nivel de juicio del Bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Vargas y Toro (2014) en su trabajo, “Estado actual de la Gestión Humana en ciudades intermedias de Colombia - Caso Manizales e Ibagué”, de la Universidad de Manizales. Maestría Gerencia de Talento Humano - VIII Cohorte Manizales. Tesis preparada para la obtención del título de Magister en Gerencia del Talento Humano. En el trabajo se esgrimió un diseño descriptivo con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), el elemento de trabajo fueron medianas y grandes compañías de Ibagué y Manizales. En correlación, es preciso señalar que a los instrumentos se aplicó pruebas de consistencia, validez y confiabilidad a través de procesos estadísticos. De un total de 132 compañías experimentadas el 11,4% corresponde a compañías públicas y mixtas y 88,6 % son privadas. Las compañías públicas indagadas son de orden

Nacional, lo que muestra que sus políticas, en cuanto a gestión humana se encuentran direccionadas desde el ente central. En las compañías privadas encontramos que el 26,5% son industriales, el 34% son comerciales y el 65,9% del sector servicios que alcanzan las actividades de transporte, servicios económicos, seguros, salud, educación, servicios públicos, hospedaje y recreación.

Con respecto a la primera hipótesis específica se observa en la tabla 26 un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Proyección organizacional y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,617^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido siguiente: existe relación positiva y significativa entre la dimensión Proyección organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Vega y Álvarez (2015), en su indagación, “Diseño del plan estratégico de Gestión Humana con énfasis en Bienestar Social Laboral para la Corporación Cultural y Deportiva del Comercio, Pereira 2015”, de la Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de ingeniería industrial. Maestría en Administración del Talento Humano y Organizacional. Facultad Ciencias de la Salud. Especialización en Gerencia del Deporte y la Recreación. Trabajo de indagación para optar el grado de Magister en Administración del Talento Humano. Es un estudio de tipo descriptivo- propositivo, donde se asemejaron los problemas de gestión humana con afectación en bienestar social laboral de la Corporación Cultural y Deportiva del Comercio de Pereira. Se amparó, modifiqué y validé un instrumento de recolección de encuesta mediante juicio de expertos y prueba piloto. De la población de 100 participantes, 77 aplicaron la encuesta debidamente. El 51% son de sexo masculino y el 44% tienen como nivel académico de bachiller. El 46,5% están de acuerdo con la variable participación en decisiones, el 55,8% se encuentran en total acuerdo con la satisfacción del trabajo y 26,5% se encuentran en desacuerdo con el desarrollo físico/psico/social que tiene la estructura. En cuanto a favor de actividades que les gustaría encontrar en la

estructura, el 44,6% dicen que el gimnasio, el 42,9% clases de Rumbaterapia, 33,8%, natación como deporte, el 29,9% los bolos como deporte, 24,7% el fútbol como deporte, 22,1%, clases de aeróbicos, 19,5% clases de yoga, 19,5%, tenis como deporte, el 16,9%, clases de spinning y 14,3% otras actividades: ciclo-paseos, caminatas y tenis de mesa. En las formaciones que les gustaría hallar en la organización se encuentran: el 53,2% trabajo en equipo, el 44,2% servicio al cliente, el 36,4% curso de inglés, el 34,4% capacitación específica del área, 28,6% comunicación asertiva y 27,3% liderazgo. Tomando en cuenta los corolarios, la objetividad que esto ayudo y la experiencia laboral en la organización, se diseñó del plan estratégico situacional del departamento de gestión humana enfocado al bienestar laboral.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, tabla 27 se ha demostrado que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Gestión de cambio y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,704^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Gestión de cambio y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Cachuan (2014) En su trabajo "El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014", para obtener el Título Profesional de Contador Público, de la Universidad San Martín de Porres, Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas. Se efectuó un estudio narrativo ya que se auxilia en leyes, normas y manuales para la obtención de indagación. A través del trabajo de campo donde se usaron herramientas de colección de información como la encuesta, se encontró aciertos importantes para la solución del problema planteado, luego de ser sometida a contrastación de hipótesis podemos asegurar haber corregido en gran parte de los problemas indagados. La población está

conformada por 60 individuos, trabajadores de la compañía de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana. Tiene como objetivo implicar a las empresas a realizar mejores evaluaciones de ejercicio de personal, lograr asemejar el potencial de talento con cual cuenta, para poder crear una estabilidad del área de trabajo lo cual llevara a forjar mejores resultados financieros en el intervalo del tiempo. La teoría se realizó averiguando diferentes obras, revistas y páginas web creados por diferentes autores con la finalidad de conocer más a fondo sobre la pesquisa.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, tabla 28 se demuestra que existe una Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Infraestructura organizacional y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,787^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Infraestructura organizacional y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Segura (2014) en su trabajo, “Gestión humana de los expatriados colombianos: Percepción del expatriado” para optar el Grado de Administrador (a) de Empresas, de la Pontificia Universidad Javeriana. Ciencias Económicas y Administrativas, Administración de Empresas Bogotá, 2013, el presente trabajo de grado, tuvo como intención conocer cuál es el conocimiento del expatriado colombiano en cuanto al proceso de expatriación que gestionaron sus compañías. Para el acatamiento a este objetivo se trazó una indagación cualitativa con un diseño descriptivo manejando un cuestionario como técnica de recolección de encuesta y contenido como técnica de análisis. En la muestra fueron 20 personas entre hombres y mujeres que fueron el proceso de la expatriación y con rangos de edad entre los 20 y 65 años. Para el fomento de resultados fue necesario medir la percepción de los expatriados sobre otros aspectos como el proceso de selección, la decisión de aceptación de la expatriación, la gestión de la empresa en cuanto a la contextualización del estado de destino y la

preparación para el cambio, los beneficios salariales, la experiencia en el país de destino durante la expatriación y en conclusión los beneficios logrados del proceso.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, tabla 29 se demuestra que existe una Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Liderazgo de las personas y el bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,508^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Liderazgo de las personas y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Jaramillo y Aponte (2013) en su trabajo “Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones colombianas” Tesis de investigación para optar título de: Magister en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales Facultades de Ciencias Sociales y Humanas Maestría en Gerencia del Talento Humano Manizales. El objetivo de esta indagación es asemejar el papel que tiene la gestión humana frente al escenario de la flexibilidad laboral, específicamente económica en las sociedades colombianas. Anómala que ha obligado a las organizaciones a variar sus arreglos, a desplegar y acoger medidas, en todas las áreas de administración, una de ellas han sido las pericias de sueldo del personal, que han sido inducidas por los gerentes como unidad para mantener flexibles sus estructuras ante los cambios del mercado. Este plan de indagación se desarrolló en 22 sociedades, del sector industrial y de servicios, de medio privada con más de 50 personales, referentes a la mediana y grande empresa. La técnica central es la entrevista semi-estructurada realizada a diversos actores de la empresa como a el gerente general, de talento humano y líderes citados, la cual se terminó con el análisis de pliegos de la sociedad en donde se reflejó la política de flexibilización salarial y su implementación en el mercado.

Con respecto a la quinta hipótesis específica, tabla 30, se ha demostrado que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión

Responsabilidad social y el Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,741^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0,05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido siguiente: existe relación positiva y significativa entre la dimensión Responsabilidad social y el bienestar laboral en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017.

Estos resultados coinciden con la investigación de Osco (2014) en su tesis, “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la empresa. Escuela Profesional de Administración de Empresas, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, refiere: El presente encargo de indagación tiene por intención establecer la relación existente entre la Gestión Humana y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, 2014. Se encuestó a 35 personales de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia de Andahuaylas. Las consecuencias obtenidas fueron probados estadísticamente a través del aplicativo SPSS 23, obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman. El 48.6% de las personas revelan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% menciona que sólo algunas veces se aplican los eventos de personal. Las pruebas de cargo muestran que el 34.3% de personas se desempeña de forma regular. Un factor significativo es el apoyo y acompañamiento que realizan los directores de área y jefe de personal. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, estableciendo por consecuencia una correlación significativa positiva entre la Gestión Humana y el desempeño laboral.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, denominada Bienestar laboral, que involucra las dimensiones: Significancia de tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, Beneficios Económicos, señalan:

Se observa que en la dimensión Significancia de tarea, la mayoría de los trabajadores (24) presentan un nivel eficiente (58.5%), mientras que en el nivel muy eficiente 13 trabajadores (31.7%) y en el nivel deficiente 4 trabajadores con un (9.8%).

Se observa en la dimensión Condiciones de trabajo, que la mayoría de los trabajadores (19) presenta un nivel muy eficiente (46.3%) mientras que, en el nivel eficiente, 18 trabajadores (43.9%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Esto hace notar que las dimensiones de bienestar laboral se encuentran mayormente en la escala de valoración de “eficiente a muy eficiente”.

Se observa en la dimensión Reconocimiento personal y/o social, que la mayoría de los trabajadores (29) presenta un nivel muy eficiente (70.7%) mientras que, en el nivel eficiente, 8 trabajadores (19.5%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Esto hace notar que las dimensiones de bienestar laboral se encuentran mayormente en la escala de valoración de “eficiente a muy eficiente”.

Se observa en la dimensión Beneficios Económicos, que la mayoría de los trabajadores (21) presenta un nivel eficiente (51.2%) mientras que, en el nivel muy eficiente, 16 trabajadores (39%) y en el nivel deficiente, 4 trabajadores en un (9.8%). Esto hace notar que las dimensiones de bienestar laboral se encuentran mayormente en la escala de valoración de “eficiente a muy eficiente”.

CONCLUSIONES

Primera: Se ha demostrado un $Rho = 0,775^{**}$ que determinó la existencia de una correlación positiva alta entre las variables Gestión humana y Bienestar laboral, en I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo el índice de correlación 77.5%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en gestión humana, mayor es el compromiso de los trabajadores con el Bienestar laboral

Segunda: Se señala que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Proyección organizacional y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,617^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$), en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 61.7%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Proyección organizacional, mayor es el compromiso de los trabajadores con el bienestar laboral,

Tercera: Se ha demostrado que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Gestión de cambio y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = ,704^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Gestión de cambio y bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 70.4%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Gestión de cambio, mayor es el compromiso de los trabajadores con el bienestar laboral.

Cuarta: Se demuestra que existe una Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Infraestructura organizacional y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,787^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Infraestructura organizacional y bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. "Machu Picchu", Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 78.7%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Infraestructura organizacional, mayor es el compromiso de los trabajadores con el bienestar laboral.

Quinta: Se demuestra que existe Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Liderazgo de las personas y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,508^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva que existe relación positiva y significativa entre la dimensión Liderazgo de las personas y bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017 siendo la correlación 50.8%.

La relación confirma: a mayor desarrollo en Liderazgo de las personas, mayor es el compromiso de los trabajadores con el Bienestar laboral.

Sexta: Se señala que existe un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva entre la dimensión Responsabilidad social y Bienestar laboral, estadísticamente significativa ($Rho = 0,741^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,010 > 0.05$); se confirma la hipótesis positiva en el sentido siguiente: existe relación positiva y significativa entre la dimensión Responsabilidad social y Bienestar laboral, en los trabajadores de la I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo la correlación 74.1%.

La relación confirma: a mayor desarrollo Responsabilidad social, mayor es el compromiso de los trabajadores con el Bienestar laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Alejandra Bedoya G, Daniela Posada I, Camila Quintero G y Juan David Zea Q (2016). *Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto*

laboral. Revista electrónica. Medellín-Colombia. Recuperada de:
<https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326978/20784204>

Álvarez Luis (2012), *Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, periodo 2012-2017*. Recuperada de:
<https://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano>

Alvarado Cruz, D. O., Olivares Hernandez, E., Quintero Rodríguez, M. D. P., & Sánchez, J. S. (2014). *Identificando las condiciones de bienestar laboral en la fábrica y restauradora de calzado y artículos de cuero "La Viling"*.
<http://66.165.175.249/handle/10596/2634>

Azuero Rodríguez, Andrés Ramiro; Peláez León, Juan David; García Solarte, Mónica; (2013). *Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano*. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Julio-septiembre, 83-100. Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Pr%C3%A1cticas+de+Responsabilidad+Social+Empresarial+desde+las+%C3%A1reas+funcionales+de+Gesti%C3%B3n+Humana%3A+an%C3%A1lisis+de+resultados+en+cuatro+empresas+del+suroccidente+colombiano.+INNOVAR.+Revista+de+Ciencias+Administrativas+y+Sociales%2C+Julio-Septiembre%2C+83-100.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Berlinguer, M., y Marínez, R. (2014). *Desconfiados: suspendidos entre búsqueda, resignación y revuelta. Una situación inestable*. Equipo IDOPnet, Jóvenes, Internet y política, Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud y Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD). *Gestión*. Recuperado de:

<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Desconfiados%3A+suspendidos+entre+b%3%BA+squedada%2C+resignaci%C3%B3n+y+revuelta.+Una+situaci%C3%B3n+inestable.+Equipo+IDOPnet%2C+J%C3%B3venes%2C+Internet+y+pol%C3%ADtica%2C+Madrid%3A+Centro+Reina+Sof%C3%ADa+sobre+A+adolescencia+y+Juventud+y+Fundaci%C3%B3n+de+Ayuda+contra+la+Drogadicci%C3%B3n+%28FAD%29.&btnG=&lr=>

Bunge, M. (1973) *La Investigación Científica. Su estrategia y su Filosofía*. Barcelona, España: Editorial Ariel.

Calderón Hernández, G. (2007). *Valor agregado por las áreas de gestión humana a las organizaciones colombianas*. Recuperado de:

<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Valor+agregado+por+las+%C3%A1reas+de+gesti%C3%B3n+humana+a+las+organizaciones+colombianas.&btnG=&lr=>

CALDERÓN HERNÁNDEZ, G. R. E. G. O. R. I. O., Álvarez Giraldo, C. M., y NARANJO VALENCIA, J. C. (2011). *Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. Estudios gerenciales*, 27(118), 163-188.

Chalco, C., & Jesús, G. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*. Recuperada de:

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj.pdf

Chen, CJ, y Huang, JW (2009). *Prácticas de recursos humanos estratégicos y la innovación de rendimiento. El papel mediador de la capacidad de gestión del conocimiento*. *Revista de investigación de las empresas*, 62 (1), 104-114.

Chirino, M. V., García, G., y Caballero, E. (2005). *El trabajo científico como componente de la formación inicial de los profesionales de la educación*. Órgano editor Educación Cubana. Ciudad de La Habana. Cuba.

García Solarte, M., Azuero Rodríguez, A. R., y Peláez León, J. D. (2013). *Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano*. *Innovar*, 23(49), 83-100. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=%29.+Pr%C3%A1cticas+de+Responsabilidad+Social+Empresarial+desde+las+%C3%A1reas+funcionales+de+Gesti%C3%B3n+Humana%3A+an%C3%A1lisis+de+resultados+en+cuatro+empresas+del+suroccidente+colombiano.+l&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Fraser, N. (2008). *La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación*. *Revista de trabajo*, 4(6), 83-99. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Reconocimiento+personal+y%2Fo+social.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2006

Gómez, N. A. H., Hernández, L. B. R., Mijangos, S. O. V., y González, B. L. R. (2014). *Una mirada a los modelos de evaluación para la generación y gestión del cambio en las instituciones educativas*. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*. Recuperado de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Una+mirada+a+los+modelos+de+evaluaci%C3%B3n+para+la+generaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+del+cambio+en+las+instituciones+educativas.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Guadalupe, A., y William, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las IE “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya–Junín*. (Para optar el Grado Académico de Magister en Educación en la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS)

- Jaramillo Osorio, J., y Aponte Quiroga, J. I. (2014). *Papel de gestión humana frente a la flexibilidad salarial en organizaciones colombianas*. Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Papel+de+gesti%C3%B3n+humana+frente+a+la+flexibilidad+salarial+en+organizaciones+colombianas.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Jiménez, C. N. (2012). *Gestión del cambio organizacional. Contribuciones a la Economía, (2012-09)*. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/ce/2012/cnj.pdf>
- Mancilla Mafla, D. X. (2016). *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015-2020 en Sonoco de Colombia Ltda (Doctoral dissertation)*. Recuperada de:
<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10012>
- Marín, V., & Carolina, L. (2016). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del ramo ferroviario (Doctoral dissertation, Facultad de Contaduría y Administración)*. Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Salgado%2C+Remeseiro+++Iglesias+%281996%29%2C+citado+por++Rodr%C3%ADguez%2C+Retamal+y++Lizana+%282016%29%2C&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Oscoco Peralta, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014*. Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+y+su+relaci%C3%B3n+con+el+desempe%C3%B1o+laboral+del+personal+de+la+municipalidad+distrital+de+pacucha-Andahuaylas-Apurimac%2C+2014.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

- Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2011). *Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 28(2), 342-351.*
https://scholar.google.es/scholar?q=beneficios+econ%C3%B3micos+an%C3%A1lisis&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2006&oq=Beneficios+Econ%C3%B3micos
- Patino, J. D. P., y Arbelaz, I. C. L. (2016). *GESTIÓN HUMANA DE ORIENTACIÓN ANALÍTICA: UN CAMINO PARA LA RESPONSABILIZACIÓN. Revista de Administração de Empresas, 56(1), 101-113.* Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Gesti%C3%B3n+humana+de+orientaci%C3%B3n+anal%C3%ADtica%3A+un+camino+para+la+responsabilizaci%C3%B3n.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Pérez, R. I., y Sandoval, N. P. C. (2013). *Gestión humana. Revista EAN, (54), 153-163.* Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Gesti%C3%B3n+humana.+Revista+EAN%2C+%2854%29%2C+153-163.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Powell, W. W. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (No. 302.35 P6Y). Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?q=El+nuevo+institucionalismo+en+el+an%C3%A1lisis+organizacional.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Quichca, G. O. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho–Perú* (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría). Recuperada de <http://webcache.googleusercontent.com/search>).

Ríos, J. G. S. (2008). *Gestión humana: tendencias y perspectivas*. *Estudios gerenciales*, 24(107), 137-159. Recuperada de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592308700408>

Rodríguez, A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2016). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234. Recuperada de:
<http://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/819>

Segredo Pérez, A. M. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Clima+organizacional+en+la+gesti%C3%B3n+del+cambio+para+el+desarrollo+de+la+organizaci%C3%B3n.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Segura Sánchez, A. D. P. (2013). *Gestión humana de los expatriados colombianos percepción del expatriado* (Bachelor's thesis). Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co:8443/bitstream/handle/10554/11028/SeguraSanchezAndreaDelPilar2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sierra Leguía, L., & Montalvo Prieto, A. (2012). *Spiritual wellness of nurses in intensive care units*. *Avances en Enfermería*, 30(1), 64-74. Recuperada de:
https://scholar.google.es/scholar?q=Sierra+y+Montalvo++%282012%29%2C+El+ser+humano+tiene+rasgos%2C+aptitudes+y+actitudes+que+lo+diferencian+y+lo+ubican+como+un+ser+%C3%BAnico%2C+inmerso+en+un+medio+ambiente%2C&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Soracá, Martínez, K. P., & Segretera López, A. A. (2015). *Diseño de la política de bienestar socio-laboral, desde trabajo social, en la empresa SESCOARIBE SAS: Estrategias para lograr espacios que contribuyan al desarrollo a escala*

humana, desde el concepto de bienestar social (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena). Recuperada de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Soraca+%282015%29%2C+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Snell, SA, Youndt, MA, y Wright, PM (1996). *El establecimiento de un marco para la investigación en la gestión estratégica de los recursos humanos: La fusión de teoría de los recursos y el aprendizaje organizacional. La investigación en el personal y la gestión de recursos humanos*, 14, 61-90. Recuperada de:

https://scholar.google.es/scholar?q=Establishing+a+framework+for+research+in+strategic+human+resource+management%3A+Merging+resource+theory+and+organizational+learning.+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Vargas Montealegre, A. R., & Toro Ladino, D. P. (2014). *Estado actual de la gestión humana en ciudades intermedias de Colombia. Caso Manizales e Ibagué*. Recuperada de:

<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=tesis+%E2%80%9CEstado+actual+de+la+Gesti%C3%B3n+Humana+en+ciudades+intermedias+de+Colombia+Caso+Manizales+e+Ibagu%C3%A9%E2%80%9D%2C+&btnG=&lr=>

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Ficha técnica: Cuestionario N° 02 Encuesta a los trabajadores de la I.E Machu Picchu, Canto Grande-2017

OBJETIVO:

Proponer soluciones a las autoridades de las empresas públicas y privadas para mejorar la calidad de servicio, eficiencia, que ofrece a los trabajadores, para que de esta manera puedan trabajar en un ambiente adecuado y a la vez, que sean valorados.

VARIABLE QUE EVALÚA:

BIENESTAR LABORAL

DIRIGIDO A:

AL PERSONAL DIRECTIVO, A LOS PROFESORES, PERSONAL ADMINISTRATIVO.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

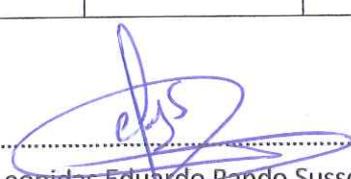
PANDO SUSSONI LEONIDAS EDUARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5


.....
Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

DNI: 09602489

.....
Dr Leonidas E. Pando Sussoni
DOCENTE POSTGRADO UCV

11	Efectúa actividades para que la Dirección se comprometa con el cambio	✓				✓			
12	Define e implementa estrategias de comunicación para los procesos de cambio	✓				✓			
13	Diseña metodologías y herramientas para acompañar y direccionar el cambio	✓				✓			
14	Participa en procesos de reestructuración organizacional	✓				✓			
15	Mide los resultados del área de RH en términos de eficiencia y efectividad	✓				✓			
16	Establece estrategias y actividades para que las personas además de aportar su tiempo contribuyan con su mejor esfuerzo	✓				✓			
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	Alienta a los directivos a actuar consistentemente con la cultura deseada	✓				✓			
18	Participa en la selección y formulación de agentes de cambio	✓				✓			
19	Lleva a cabo actividades para desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias en el personal para implementar el cambio	✓				✓			
20	Explora métodos alternativos para la organización y realización del trabajo	✓				✓			
21	Diseña sistemas de compensación basados en el desempeño	✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni DNI: 09602489

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE RELACION DE BIENESTAR LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significancia de tareas							
1	Crea procesos y programas para vincular las estrategias de recursos humanos con el logro de la institucional educativa	✓		✓		✓		
2	Garantiza que la estrategia de recursos humanos concuerde con la estrategia de institución	✓		✓		✓		
3	Identifica la cultura necesaria para cumplir con la estrategia de la institución	✓		✓		✓		
4	Facilita la integración entre diferentes funciones personales	✓		✓		✓		
5	Normalmente la Dirección atrae, promociona, retiene y despide a las personas apropiadas	✓		✓		✓		
6	Normalmente ofrece programas de capacitación y desarrollo apropiados para las características de la institución	✓		✓		✓		
7	Erentena a los coordinadores para que se relacionen apropiadamente con los profesores y trabajadores	✓		✓		✓		
8	Se preocupa por suministrar a las personas de la organización los recursos y medios apropiados para las exigencias que de ellos se demandan	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Participa en la definición de las estrategias de su institución	✓		✓		✓		
10	La Dirección estructura la cultura de forma tal que motiva a sus trabajadores	✓		✓		✓		

Grado y Especialidad del validador:.....

M. Toledo, G.

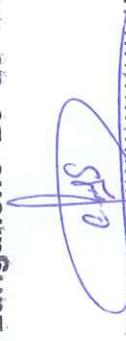
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

San Juan De Lurigancho 20 de Mayo del 2017



Dr Leonidas E. Pardo Sussoni
DOCENTE POSTGRADO UCY