



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión de recursos humanos y clima institucional en
los colegios públicos de nivel primario de la UGEL 08 de
Cañete 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Victor Angel Arias Morales

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe
Presidente

Dr. Edwin Martínez López
Secretario

Dr. Hugo Agüero Alva
Vocal

Dedicatoria:

A mis honorables y justos padres que con su esfuerzo y dedicación constante me orientan a seguir creciendo por un mejor futuro, y a mis hermanos que con su entrega y apoyo me facilitan un poco el proceso de seguir hacia delante.

Agradecimiento:

A los miembros de mi familia que con su apoyo y orientación me ayudan día a día a ser una mejor persona y me alientan a seguir adelante en el camino del éxito.

Declaración de autoría

Yo, Víctor Angel Arias Morales, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “La gestión de recursos humanos y clima institucional en los colegios públicos de nivel primario de la UGEL 08 de Cañete 2016”, presentada, en 112 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente 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 utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 setiembre del 2016

Victor Angel Arias Morales

DNI: 42561060

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “La gestión de recursos humanos y clima institucional en los colegios públicos de nivel primario de la UGEL 08 de cañete 2016”, cuyo objetivo es: Determinar si existe relación entre el Clima Institucional y la Gestión de Recursos Humanos en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Tabla de contenidos

Caratula	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3 Justificación	28
1.4 Problema	29
1.5 Hipótesis	31
1.6 Objetivos	32
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	34
2.2 Operacionalización de variables	34
2.3 Tipo de estudio	35
2.4 Diseño	36
2.5 Población	37

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.7 Procedimiento de recolección de datos	43
2.8 Análisis de datos	43
2.9 Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	

APÉNDICE

Apéndice A: Artículo Científico

Apéndice B: Matriz de consistencia

Apéndice C: Instrumentos de recolección de datos

Apéndice D: Certificados de validación de instrumentos

Apéndice E: Base de datos

Apéndice F: Resultados de las pruebas

Lista de tablas

		Página
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la gestión de recursos humanos.	34
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.	35
Tabla 3:	Distribución de la población de docentes	38
Tabla 4:	Ficha técnica del cuestionario sobre la gestión de recursos humanos.	39
Tabla 5	Ficha técnica del cuestionario sobre el clima institucional.	40
Tabla 6	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión de recursos humanos.	40
Tabla 7	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento clima institucional.	41
Tabla 8	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de gestión de recursos humanos	42
Tabla 9	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de clima institucional.	42
Tabla 10	Niveles de confiabilidad	42
Tabla 11	Niveles de percepción de la gestión de los recursos humanos.	45
Tabla 12	Niveles de percepción del reclutamiento, selección e inducción del personal.	46
Tabla 13	Niveles de percepción de la formación y desarrollo.	47
Tabla 14	Niveles de percepción de la clima, cultura y gestión de cambio.	48
Tabla 15	Niveles de percepción de la impacto estratégico.	49
Tabla 16	Niveles de percepción del clima institucional.	50
Tabla 17	Niveles de percepción de la comunicación.	51
Tabla 18	Niveles de percepción de la motivación.	52
Tabla 19	Niveles de percepción de la confianza.	53
Tabla 20	Niveles de percepción de la participación.	54
Tabla 21	Grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.	55
Tabla 22	Grado de correlación entre el reclutamiento, selección e inducción	56

del personal con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 23 Grado de correlación entre la formación y desarrollo con el clima57 institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 24 Grado de correlación entre el clima, cultura y gestión de cambio58 con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 25 Grado de correlación entre el impacto estratégico y el clima59 institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Resumen

La presente investigación titulada: “La gestión de recursos humanos y clima institucional en los colegios públicos de nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, 2016”, tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo formada por 60 docentes, cabe recalcar que no hubo muestra porque se tomó toda la población al cual se le denomina población censal. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.

Se llegó a la siguiente conclusión: La gestión de los recursos humanos tiene una directa relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva, alta ($Rho = ,649$) y significativa ($p = 0,000\ 000 < \alpha = 0,05$) con el Clima Institucional.

Palabras claves: *Reclutamiento, selección, inducción, formación, desarrollo, clima, comunicación, motivación, confianza y participación*

Abstract

This research entitled: Human resources managing and institutional climate in public primary level schools from UGEL 08 Cañete, 2016, had as its overall objective: To determine whether there is a relationship between the Institutional Climate and Human Resources Management in public primary level schools from UGEL 08 Cañete, 2016.

The kind research by its purpose was substantive of correlational level of quantitative approach of non-experimental design: cross. The census population consisted of 60 teachers, it should be emphasized that there had no token, because was taken entire population which it is called population census. The technique used to collect data was the poll, and data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgment and determined their reliability through Cronbach's alpha statistic. For hypothesis testing was applied Spearman's nonparametric coefficient test.

The management of human resources has a direct relationship with the Institutional Climate public primary level schools in UGEL 08 Cañete; of way positively, High (Rho = 649) and significant ($p = 0.000\ 000 < \alpha = 0.05$) with the institutional climate.

Keywords: *recruitment, selection, induction, training, development, climate, communication, motivation, confidence and participation.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La presente investigación se basó en los trabajos y contribuciones realizados por otros autores, que fueron elaborados en los contextos internacionales y nacionales, como se relata a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

Antecedentes internacionales

Martín (2011) en su investigación sobre "*Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*" para optar el grado Académico de doctora en ciencias económicas y empresariales, Universidad Valladolid, España, planteó como objetivo general: Examinar la contribución de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, teniendo en cuenta el papel que puede jugar la retención del capital humano vinculado a los empleados valiosos de la organización. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal. La población censal estuvo formada por 30 empleados. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: Que las organizaciones tienen una gran gama de posibilidades para la retención de sus trabajadores los cuales se pueden dar por un lado a los empleados en general y otro a los empleados estratégicos, de la cual se apuesta por la incorporación de una concepción de relación social que complementa a la faceta transaccional.

Hernández (2010) en su investigación sobre "*Propuesta de creación de un instrumento de medición de Clima Organizacional para una industria farmacéutica*" para optar el grado de Maestro en Administración, Colombia, planteó como objetivo: Crear un instrumento de medición de clima organizacional para una empresa farmacéutica, que permita diagnosticar las percepciones y sentimientos que tienen los trabajadores sobre las estructuras, procesos y

condiciones de su medio laboral. Empleó el tipo de investigación sustantiva, de nivel descriptivo, de enfoque cualitativo; de diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo formada por 71 colaboradores de la empresa farmacéutica. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: El recurso humano es la principal fortaleza del capital de una organización ya que desarrolla el know how organizacional por ese motivo es importante realizar mediciones del clima laboral al interior de una empresa, porque nos permite identificar las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y realizar cambios sustanciales en cuanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales y así cumplir con el plan estratégico de la organización.

Torre (2011) en su investigación sobre *“La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”* para optar el grado Académico de Doctora en Psicología por la Universidad Valencia, España, planteó como objetivo general: Analizar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 47 organizaciones y su muestra formada por 835 empleados. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: La realización de prácticas relacionadas a los recursos humanos que se enfocan en el compromiso y son apoyadas en la aproximación “soft” tienen una relación positivamente en concepción y expectativas de los empleados, estas prácticas muestran ser positivas para la obtención de los objetivos estratégicos de la empresa, además

deben ser reciamente implantadas y visible para los empleados, lo cual produce un mejor rendimiento y satisfacción personal.

Aguilera (2011) en su investigación sobre "*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación Creando Futuro*" para optar el grado de Doctor por la Universidad de Alcalá, España, planteó como objetivo: Establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la fundación creando futuro y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel descriptivo, de enfoque mixto; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por las Instituciones Dependientes de la Fundación Creando Futuro, la muestra estuvo formada por 10 instituciones y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: El esfuerzo que realizan todos los que laboran en los centros de la Fundación Creando Futuro es bastante positivas, además la relación entre sus líderes con sus empleados es muy buena y significativa lo cual se retribuye dando un esfuerzo extra en beneficio de su institución, ya que cuentan con un ambiente laboral armonioso y democrático.

Antúnez (2015) en su investigación sobre "*El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios BANESCO ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua*" para optar el grado de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales por la Universidad de Carabobo, Venezuela, planteó como objetivo: Explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel correlacional de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo formada por treinta (30) sujetos. La técnica empleada para

recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: Los factores como la comunicación, la organización y la tecnología guardan una relación alta y positiva con el clima organizacional, además influyen de forma directa y significativa en el ambiente donde laboran causando efectos sobre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

Antecedentes nacionales.

Pérez (2012) en su investigación sobre *“Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”* para optar el grado de Maestro en Educación por la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, planteó como objetivo: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel correlacional de enfoque, cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo formada por de 95 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: El clima institucional tiene una relación media y positiva con el desempeño docente, por consiguiente los profesores perciben una relación regular sobre su clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Aguado (2012) en su investigación sobre *“Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”* para optar el grado de Maestro en Educación por la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, planteó como objetivo: Determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa del distrito de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel descriptivo de

enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo formada por 57 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: Los maestros perciben que existe un nivel aceptable de clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, esto muestra que el ambiente donde laboran les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, pero no a un nivel óptimo que se requiere.

Cuba (2010) en su investigación sobre *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla - Callao”* para optar el grado de Maestro en Educación por la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, planteó como objetivo: Establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 4021 del distrito de Ventanilla – Callao. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población es de 33 profesores de ambos niveles y 354 estudiantes; estuvo formada por una muestra de 184 estudiantes y 33 profesores. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: Los alumnos perciben una relación baja y significativa entre la relación clima institucional y desempeño docente, mientras que los docentes perciben una relación buena y no significativa, lo cual permite atestiguar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa

Juárez (2012) en su investigación sobre *“Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao”* para optar el grado Académico de Maestro por la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, planteó como objetivo general: Determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según

el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por de 22 educadores, 150 estudiantes y al subdirector de formación general. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron una ficha de autoevaluación, un cuestionario y una ficha de heteroevaluación que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: El desempeño de los profesores de secundaria de una institución educativa policial de la Región Callao se encuentra en un nivel muy bueno según la visión de los profesores mientras la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno.

Pelaes (2010) en su investigación sobre *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”* para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, planteó como objetivo general Determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica, de manera tal que a medida que se incremente el nivel del clima organizacional aumentarán los niveles de satisfacción de los clientes. Empleó el tipo de investigación sustantiva de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 200 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: El clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) se relaciona de manera directa con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú, lo cual nos da a entender que, cuando mejoran las relaciones interpersonales también mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Definiciones de los recursos humanos.

La gestión de los recursos humanos según expresó Ferris, Rosen y Barnum (1995) es “la ciencia y la práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones” (p. 121).

Desde otro punto de vista los recursos humanos han sido considerados según Park, Gardner y Wright (1998) como “una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible de la empresa” (p. 159). Ya que toda organización está compuesta de personas las cuales son la fuente impulsora de toda la actividad productiva, y si bien es cierto el trabajador tiene el deber de cumplir con su jornada de trabajo este también tiene su propio mundo interior lo cual afecta en cierto modo su desempeño dentro de la organización por eso es de suma importancia que se tenga presente un ambiente que fortalezca y propicie un buen desenvolvimiento laboral.

Teniendo presente lo expresado sobre los recursos humanos se puede asumir que el potencial humano es uno de los más valiosos elementos que conforman una organización y de acuerdo al grado de satisfacción que tenga cada individuo este repercute en la organización, sea bueno o malo según la circunstancias que se de en su entorno de trabajo. En las instituciones educativas el término recursos humanos no se había utilizado lo cual crea en algunos directivos y docentes una fuerte resistencia al tener que pensar en la calidad de servicios y bienes que estas instituciones brindan a los miembros que lo conforman.

Dimensiones de los Recursos humanos:

Para el caso de esta investigación se va a considerar como dimensiones a la clasificación de los Recursos humanos propuesta por Ballesta (2012), lo cual se caracteriza por cuatro tipos de dimensiones, son los siguientes:

Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal

Ballesta (2012) expresó que esta dimensión establece los perfiles y criterios de los puestos de trabajo es importante, que cumplan los que quieren laborar en la organización o institución, a si también se encarga de establecer los roles que deberán tener cada nuevo empleado cuando ya forma parte del equipo de trabajo (párr.9).

Dimensión 2: Gestión de desempeño y desarrollo

Ballesta (2012) manifestó que esta dimensión se encarga del desarrollo de la parte práctica del desenvolvimiento de los trabajadores que laboran en la organización teniendo en cuenta sus potencialidades y funciones designadas, además de las evaluaciones de desempeño para poder definir y satisfacer una necesidad, bien o servicio ya sea en forma individual como grupal (párr.10).

Dimensión 3: Clima, cultura y gestión del cambio

Ballesta (2012) mencionó que esta dimensión mide cual es la aceptación del personal en su entorno que lo rodea para poder modificar o mejorar si es necesario, y así mantener un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades laborales. Además que desarrolla una cultura basada en el cambio sustancial para el bien de toda la organización y así poder crecer desde dentro de la organización hacia fuera dando una mejor calidad de servicios a los consumidores (párr.11).

Dimensión 4: Impacto Estratégico

Ballesta (2012) manifestó que esta dimensión considera todos los por mayores del desenvolvimiento de la función que los recursos humanos han hecho en bien de la empresa a través de las diferentes estrategias utilizadas para luego ser alineadas en dirección de los requerimientos de la organización para fortalecer la toma de decisiones (párr.12).

Enfoques de la gestión de los recursos humanos.

Existen diversos enfoques que manifiestan la importancia de los recursos humanos, cada uno con diferente visión pero todos llegan a la misma conclusión

que el elemento más importante de una organización es el recurso humano, para el fin de este trabajo de investigación se describe los tres más resaltantes según la revista del Ministerio de Salud (1999), estos son: (a) enfoque de crecimiento y desarrollo de las organizaciones; (b) enfoque búsqueda de la excelencia en las organizaciones; y (c) enfoque de la Globalización. Se describe a continuación cada uno de ellos:

Enfoque de Crecimiento y desarrollo de las organizaciones

Ministerio de Salud (1999) expresó que en este enfoque las organizaciones crecen de manera positiva pero a través de cambios realizados según la demanda que se tiene en el momento dado mediante un sistema de planeación con mira hacia el futuro donde se deben integrarse todos los recursos con que cuente la organización y siendo el factor humano el componente principal (p. 29).

En la actualidad las organizaciones que pretenden mantenerse en flote y seguir creciendo deben ser organizaciones del conocimiento. Senge expreso (1993) que “sobre este desarrollo nos refiere que las organizaciones tendrán que ser inteligentes, para crecer competitivamente” (p. 10).

Enfoque de búsqueda de la excelencia en las organizaciones

Ministerio de Salud (1999) manifestó al respecto este enfoque expresa que la búsqueda a la calidad total debe ser constante para mejorar y realizar cambios continuos, donde se deben involucrar a todas las personas que conforman la organización además teniendo en cuenta a los proveedores y clientes (p. 30).

La renovación tanto de la forma como se lleva las relaciones interpersonales dentro de la organización, el desarrollo de los procesos de gestión y el liderazgo de los superiores basados en un principio unificador de trabajo conjunto o participativo, ya que en la actualidad el factor humano constituye el principal activo en una cultura de éxito y desarrollo.

Deming citado en la revista del Ministerio de Salud (1999) explicó que si todos los trabajadores, desde su puesto actual de labores, se preocuparan por mejorar permanentemente la calidad de sus trabajos, aumentando la cantidad y

reduciendo los costos asociados a los mismos; entonces contribuirán a que la organización sea vista como una entidad de prestigio y competitiva en el mercado (p. 30).

Enfoque de la Globalización

Ministerio de Salud (1999) mencionó que este enfoque el mundo organizacional moderno se debe ser globalizado, competitivo y cambiante para poder ir a la vanguardia de los cambios que el contexto actual requiere, así mismo las organizaciones deben esforzarse por ser eficientes en la utilización de los recursos disponibles tratando de cumplir con las metas trazadas en los plazos previstos (p. 35).

Las instituciones educativas no están al margen de los cambios en la sociedad sino que van a la mano con los adelantos científicos y tecnológicos que rodean a los alumnos y así poder atender de la mejor forma posible las necesidades de la comunidad educativa.

Por lo descrito anteriormente se puede concluir que los recursos humanos serán siempre uno de los principales recursos que cuente toda organización ya que con su capacidad creativa forjara el camino hacia la excelencia, la cual puede ser comparada con las más prestigiosas de nuestro ámbito actual.

Definiciones del Clima institucional

El clima institucional está referido a la percepción tienen los trabajadores entorno al ambiente que se respira en su lugar de trabajo y que se da a través del tratado con sus demás compañeros dentro de la institución a la cual pertenece. El clima institucional es definido por Alves (2000) como “el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva” (p. 124).

Dimensiones del Clima institucional

Para la presente investigación se ha tomado como dimensiones del clima institucional las que presenta Martín (1999) en sus estudios hechos y estas son

las siguientes dimensiones: (a) comunicación, (b) motivación, (c) confianza, y (d) participación.

Dimensión comunicación

Es el dialogo que se tiene entre los miembros que laboran en la institución, considerado como un factor esencial en nuestra convivencia diaria y elemento clave de la socialización en las organizaciones. Al respecto Martín (1999) expresó lo siguiente:

Sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización (p. 111).

Otra contribución que podemos tener en cuenta sobre la comunicación y nos ayude a ver su importancia dentro de una institución es lo expresado por Fischman (2000) que “la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal”.(p.185).

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

Dimensión motivación

Es el entusiasmo como que se realiza una acción dentro de la institución y tiene una gran importancia para poder llegar a cumplir las metas trazadas. Según mencionaron Robbins y Judge (2013) que la motivación se “convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa, expresado en el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización” (p. 123).

La motivación que se da de manera real y se mantiene viva en los miembros de una institución es la interna, la cual crea una lealtad sincera al respecto Fischman (2000) expresó que “cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior” (p. 186).

Dimensión confianza

Es el impulsor de las acciones grupales y el generador de la delegación de las responsabilidades dentro de una institución, Martín (1999) en sus estudios enunció que “una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona permitir compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia, y que trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas” (p. 115).

Dimensión participación

Es la forma como los miembros de la institución realizan las acciones planificadas dentro de su programación de trabajo y esto involucra a todos los miembros de la institución, según Martín (1999) señaló que la participación es “el Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro” (p. 118).

Enfoques teóricos del clima institucional.

El clima institucional ha sido estudiado por muchos estudios e investigadores los cuales han dejado en manifiesto sus estudios respecto al tema, por ello es importante mencionar los distintos enfoques teóricos que hablan sobre el clima institucional.

Enfoques teóricos de la taxonomía de Tagiuri.

Tagiuri citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007) expresó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p. 7).

Este enfoque presenta que la estructura de clima institucional se asienta en cuatro dimensiones: (a) ecológica, (b) medio, (c) sistema social y (d) cultura.

- La ecología está simbolizada por la parte física y material con que cuenta la institución.
- El medio manifiesta la percepción de las características de las personas dentro de la institución.
- El sistema social se entiende como son las relaciones entre los miembros de la institución.
- La cultura esta manifestada con las diferentes costumbre, creencias y valores que tengan cada miembro de la institución.

Enfoque de Litwin y Stinger.

Valda (2013) mencionó que este enfoque se define al clima institucional como la calidad o naturaleza del entorno organizacional, y que además puede ser escrita o experimentada por los miembros de la organización. (p. 8).

En los estudios de Litwin y Stringer citado por Valda (2013) estableció nueve factores y estos son:

- Estructura: Sentimiento que tiene los trabajadores en relación a los demás individuos que laboran en la institución.
- Responsabilidad: Sentimiento a cumplir y hacer sus obligaciones en el tiempo establecido.
- Recompensa: Sentimiento de ser valorado o retribuido por su buen desempeño.
- Riesgo: Sentido los las acciones que uno toma para lograr alcanzar un objetivo, calculando de ser posible alcanzarlo.
- Calidez: Sentimiento es el buen trato que se da entre compañeros.
- Apoyo: Acción de cooperación entre los miembros de la institución.
- Estándares: Son las metas trazadas por la institución a alcanzar.
- Conflicto: Sentimiento que se dan dentro de cualquier entorno social.
- Identidad: Sentimiento de pertenecer a un lugar o ser parte de un grupo de trabajo definido.

Enfoque Teórico de los sistemas de organización de Likert.

Este enfoque da a conocer que el comportamiento de los miembros que forman la institución depende de la dirección y esta se refleja en el actuar de los subordinados de acuerdo como hechos lo perciben. Bajo este pensamiento Likert (1967) establece que “el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción” (p. 95).

Likert (1967) establece tres tipos de variables:

- Variables causales, son denominadas independientes las cuales están orientadas a señalar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.
- Variables intermedias, este tipo de variables están orientadas a calcular el estado interno de la empresa que se manifiesta en los aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- Variables finales, estas variables nacen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias las cuales están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Enfoque estructural y humanista del clima institucional

Este enfoque expresa que el clima institucional tiene aportes de dos grandes escuelas la pensamiento es estructuralista y humanista.

Martín (1999) indicó que la escuela estructuralista tiene una concepción del clima institucional a partir de aspectos objetivos del entorno laboral de laboral. Y que la escuela humanista tiene una concepción del clima institucional desde el conjunto de percepciones globales que tienen los miembros de su entorno y las relaciones interpersonales que hay dentro de la misma, la cual diferencia a cada institución de otra (p. 26).

En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas, todo esto nos da por concluir que el clima institucional influye de manera gradual y significativa la labor de los individuos de una organización para bien o mal según sea la situación real de esta.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación tiene un carácter teórico, el cual se realizó por que observe que los docentes de Educación Primaria de Menores muchas veces no le dan primordial importancia a gestión de los recursos humanos como medio de llegar a la calidad y el mejoramiento de los servicios prestados por la institución.

Justificación teórica

Esta investigación que se ha elaborado en base a estudios realizados por diferentes especialistas, de opiniones de autores y de diversas teorías, que coadyuvarán a poder aplicar en todo sector laboral que quiera realizar un estudio sobre la gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional puesto que quedará como precedente para futuras investigaciones.

Justificación práctica

La investigación es relevante, porque con los instrumentos elaborados, es decir, los cuestionarios sobre la Gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional, que son instrumentos confiables de los cuales se podrá obtener información valiosa, que permitirá establecer la gradualidad de la relación de las variables estudiadas. Asimismo, estas podrán ser de utilidad a otros investigadores que estudien una problemática similar a la presente investigación.

Justificación metodológica

La investigación es relevante, porque con los instrumentos elaborados, es decir, los cuestionarios sobre la Gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional, que son instrumentos confiables de los cuales se podrá obtener información

valiosa, que permitirá establecer la gradualidad de la relación de las variables estudiadas. Asimismo, estas podrán ser de utilidad a otros investigadores que estudien una problemática similar a la presente investigación.

1.4 Problema

Actualmente las organizaciones o instituciones están a la vanguardia de los cambios tecnológicos y científicos para poder competir en este mundo globalizado, pero a veces olvidan que lo más importante en cada organización está en su interior que son el personal que laboran en ellas y que constituyen el recurso más apreciado. Gardner y Wright (2004) manifestó que “los recursos humanos han sido considerados como una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible de la empresa” (p. 159).

Por lo antes referido los recursos humanos forman un elemento sustancial para el crecimiento y el desarrollo sostenible de una organización o institución ya que con su aporte se puede llegar a cumplir con las metas trazadas y dar una mira visión al futuro, además Ferris, Rosen y Barnum (1995) expresaron que los recursos humanos son “la ciencia y la práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones” (p. 121).

Esto nos lleva a pensar que la gestión de los recursos humanos ha venido avanzando en la misma medida en que lo ha hecho el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso globalizador del aparato económico mundial.

Gómez (1998) mencionó que la gestión de recursos humanos es “conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución. Es un concepto dinámico que tiene relación con el potencial de actuación de cada individuo” (p. 287).

Desde este punto de vista los recursos humanos son la fuente impulsora del potencial de las organizaciones a través de un conjunto de acciones que van

dirigida a una meta en común donde se tiene que lograr un desarrollo creciente y propiciar una satisfacción personal.

Las actividades que las personas realizan deben desarrollarse en un ambiente favorable para su buen desempeño lo cual nos hace referencia al clima institución. Chiavenato (2009) expresó que el clima institucional se refiere “al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros” (p. 261).

Por lo cual el clima institucional es un entorno producido por las vivencias cotidianas de los miembros que forman parte de una organización en el cual se desarrolla los aspectos tales como relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión entre otros.

Viñas (2004) manifestó que el clima institucional se le considerado “como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 203).

Por lo expuesto anteriormente nos lleva a desarrollar este proyecto que contiene información sobre estas variables que son de suma importancia tanto en las instituciones como en las empresas que existen ya que con el tiempo se nota con más claridad que importante es desarrollar estrategias para mejorar la calidad y productividad de estas instituciones.

Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016?

Problemas específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?

PE2: ¿Cuál es la relación entre formación y desarrollo con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?

PE3: ¿De qué manera se relacionan el clima, cultura y gestión de cambio con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?

PE4: ¿Cómo es la relación entre el impacto estratégico y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión de recursos humanos se relaciona con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

Hipótesis específicas

H1: La relación reclutamiento, selección e inducción del personal se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

H2: La formación y desarrollo se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

H3: El clima, cultura y gestión de cambio se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

H4: El impacto estratégico se relaciona con el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación existe entre reclutamiento, selección e inducción del personal con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

OE2: Establecer la relación que existe entre formación y desarrollo con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

OE3: Determinar la relación que existe el clima, cultura y gestión de cambio con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

OE4: Establecer la relación que existe entre el impacto estratégico y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición conceptual.

Variable 1: Gestión de recursos humanos es definida por Gómez (1998) como un “conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución” (p. 287).

Variable 2: Clima Institucional es descrita por Silva (2001) como “el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros” (p. 114).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la gestión de recursos humanos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rangos
Reclutamiento y selección del personal	_Difusión de la información	_1,2	Escala Likert	Variable gestión de recursos humanos: Bajo: 30 _ 70 Medio: 70 _ 110 Alto: 110 _ 150 Dimensión 1 Bajo: 6 _ 14 Medio: 14 _ 22 Alto: 22 _ 30
	_Perfiles de los puestos laborales.	_3,4	Muy malo (1)	
	_Elección selecta del personal	_5,6	Malo (2)	
Formación y desarrollo	_Capacitaciones y talleres a los trabajadores.	_7,8,9, 10,11	Regular (3)	Dimensión: 2 Bajo: 7 _ 16 Medio: 16 _ 25 Alto: 25 _ 35
	_Reconocimiento beneficio salarial.	_12,13	Bueno (4)	
Clima, cultura y gestión de cambio	_Entorno laboral	_14,15	Muy bueno (5)	Dimensión: 3 Bajo: 7 _ 16 Medio: 16 _ 25 Alto: 25 _ 35
	_Relación entre trabajadores.	_16,17		
	_Conocimientos generales	_18,19		
	_Manifiesta creatividad	_20,21		
Impacto estratégico	_Mejor servicio prestados	_22,23, 24		Dimensión: 4 Bajo: 9 _ 21 Medio: 21 _ 33 Alto: 33 _ 45
	_Mejor trato personal	_25,26		
	_Cumplimiento de deberes	_27,28		
		_29,30		

Tabla 2
Matriz de Operacionalización de la variable cultura organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rangos
Comunicación	_Traslado de información	_1,2	Escala Likert	Variable cultura organizacional: Bajo: 30 _ 70 Medio: 70 _ 110 Alto: 110 _ 150
	_Respeto y Aceptación	_3,4		
	_Espacios y horarios	_5		
Motivación	_Ocultar información	_6	Muy malo (1)	Dimensión 1 Bajo: 6 _ 14 Medio: 14 _ 22 Alto: 22 _ 30
	_Reconocimiento y Satisfacción	_7,8	Malo (2)	Dimensión: 2 Bajo: 7 _ 16 Medio: 16 _ 25 Alto: 25 _ 35
	_Prestigio y Autonomía.	_9,10	Regular (3)	
	_Condiciones laborales.	_11,12,13	Bueno (4)	
Confianza	_Confianza y Sinceridad	_14,15,16,17,18	Muy bueno (5)	Dimensión: 3 Bajo: 5 _ 15 Medio: 15 _ 25 Alto: 25 _ 35
Participación	_Participación en actividades diversas	_19,20,21		Dimensión:4 Bajo: 12 _ 28 Medio: 28 _ 44 Alto: 44 _ 60
	_Equipos de trabajo y reuniones	_22,23,24,25		
	_Grupos formales e informales	_26,27,28,29		
	Coordinación	_30		

2.3 Tipo de estudio

Según su finalidad es sustantiva.

Carrasco (2009) expresó que la investigación sustantiva no tiene propósitos aplicativos inmediatos ya que solo se busca fortalecer y aumentar la información científica que se tiene sobre la realidad u objeto de estudio, es analizada y perfeccionada por las teorías científicas. (p. 43).

Por su nivel, la presente investigación es correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2010.) manifestó sobre este tipo de investigación el nivel descriptivo correlacional; los estudios descriptivos buscan describir de manera objetiva los fenómenos que pasan en la realidad sin intervenir o modificar. Asimismo, los estudios correlacionales, tienen como finalidad

determinar el grado de relación o asociación que existe entre dos o más concepciones, categorías o variables de un entorno específico (pp. 80-81).

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) expresó que el enfoque cuantitativo utiliza los datos recolectados para probar hipótesis en base a la medición numérica y análisis estadísticos, para determinar patrones de comportamiento y probar teorías (p. 5).

Según su alcance temporal es una investigación transversal.

Hernández (2010) mencionó que este tipo de investigación los diseños de investigación transaccional, o transversal, recogen información en un solo momento y tiempo único, su propósito es describir las variables y examinar su relación e incidencia en un momento dado. (p. 45).

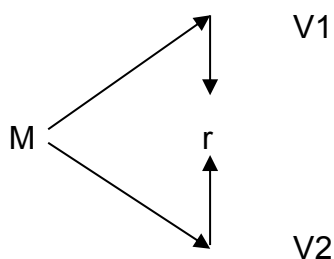
2.4 Diseño

El diseño empleado en el estudio corresponde a los no experimentales, experimentales de corte transversal o transeccional.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifestaron que los estudios no experimentales son aquellos donde no se realizan ninguna manipulación de la variable, es decir en la investigación no se hace variar deliberadamente la variable independiente. Lo que se hace es observar el fenómeno social tal como se da en su entorno natural para ser analizado después (p. 205).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionaron que en cuanto al alcance temporal, los estudios transversales describen relaciones entre dos o más categorías, concepciones o variables en un periodo determinado, ya sea en términos de correlación (p. 155).

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Dónde:

M → Representa a los 60 docentes de las Instituciones Públicas de la UGEL 08 de Cañete de nivel primario.

V1 → Representa la gestión de recursos humanos.

V2 → Representa el clima institucional.

r → Representa la correlación entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional.

2.5 Población

La población para la presente investigación está constituida por 60 docentes de las Instituciones Públicas de la UGEL 08 de Cañete de nivel primario.

Por ser una población pequeña, se tomó toda la población para el estudio; es decir la población fue censal.

La población se le comprende según mencionó Mejía (2008) como “la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes” (p. 169).

La población censal según manifiesto Sarduy (2011) es aquella en donde la muestra es igual a toda la población, el cual nos permite conocer los pensamientos u opiniones de los integrantes de la población y se usa cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso (p. 207).

Tabla 3

Distribución de la población de docentes

Instituciones Educativas	Docentes
Santa Rosa De Lima N°20178 (Quilmaná)	20
José Olaya Basandra N° 20133 (Cerro Azul)	20
San Martín de Porres N° 20177 (Quilmaná)	20
Total	60

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como técnica para la recolección de datos la encuesta. Alelú, Cantin, Lopéz y Ridriguez (2010) expresaron que “la encuesta es una técnica de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (p. 3).

Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos cuestionario de actitudes con escala Likert.

Hernández (2010) mencionaron que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 300).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionaron que la escala de Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se les ha administrado, y se pide que expresen su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala (p. 303).

Para el caso de la presente investigación se elaboró dos cuestionarios uno para medir la variable Gestión de Recursos Humanos y otro para medir la variable Clima Institucional.

El Instrumento para medir la gestión de recursos humanos: Para esta primera variable se realizó un cuestionario constituido por 30 interrogantes, dichas cuestiones fueron elaboradas de acuerdo a las dimensiones de la variable en estudio que fueron: reclutamiento, selección e inducción del personal (constituida por preguntas de 1 al 6). Formación y desarrollo (constituida por preguntas de 7 al 13) .clima cultura y gestión de cambio (constituido por preguntas de 14 al 21). Impacto estratégico (constituido por preguntas de 22 al 30).

El Instrumento para medir el clima institucional: Para esta primera variable se realizó un cuestionario constituido por 30 interrogantes, dichas cuestiones fueron elaboradas de acuerdo a las dimensiones de la variable en estudio que fueron: comunicación (constituida por preguntas de 1 al 6). Motivación (constituida por preguntas de 7 al 13). Confianza (constituido por preguntas de 14 al 18). Participación (constituido por preguntas de 19 al 30).

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión de Recursos Humanos.

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre la Gestión de Recursos Humanos.
Autor:	Victor Angel Arias Morales.
Lugar:	Lima Provincias _ Cañete.
Fecha de aplicación:	Agosto del 2016.
Objetivo:	Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.
Administración:	A cada uno de los 60 docentes de nivel primario.
Observación:	Es un cuestionario que está elaborado en base a las dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Tabla 5

Ficha técnica del cuestionario sobre el Clima Institucional.

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el Clima Institucional.
Autora:	Victor Angel Arias Morales
Lugar:	Lima Provincias _ Cañete.
Fecha de aplicación:	Agosto del 2016.
Objetivo:	Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.
Administración:	A cada uno de los 60 docentes de nivel primario.
Observación:	Es un cuestionario que está elaborado en base a las dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos**Validez:**

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos. Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionaron que la validez representa al grado en que realmente un instrumento mide la variable (p. 201).

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión de recursos humanos.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Daniela Medina Coronado	Aplicable
2	Magister	Ernestina Ignacia Quispe condesó	Aplicable
3	Magister	Raúl Rómulo Hurtado Espinoza	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento clima institucional.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Daniela Medina Coronado	Aplicable
2	Magister	Ernestina Ignacia Quispe condesó	Aplicable
3	Magister	Raúl Rómulo Hurtado Espinoza	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Confiabilidad del instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2010) expresaron que la confiabilidad de un instrumento se representa “al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 200).

Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se determinó tomando una muestra piloto con treinta sujetos con características similares a la población con la que posteriormente se realizó el estudio y se ha puesto al proceso de la validez y confiabilidad del instrumento, para el efecto se ha procedido por la técnica de alfa de Cronbach, por tratarse de respuestas politómicas, se obtuvo los datos que se detallan a continuación:

Tabla 8

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de gestión de recursos humanos.

Variable 1	Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
Dirección	30	,956

Como se aprecia en la tabla 8, el valor es de 0,956 lo que indica un alto valor de confiabilidad es decir el instrumento es confiable.

Tabla 9

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de clima institucional.

Variable 1	Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
Dirección	30	,978

Como se aprecia en la tabla 9, el valor es de 0,978 lo que indica un alto valor de confiabilidad es decir el instrumento es confiable.

1. Se comparó los resultados con datos de la siguiente tabla:

Tabla 10

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolivar, C. (2002)

2. Redactar conclusión

Como se aprecia en las dos tablas de resultados del análisis de confiabilidad del instrumento, Se llevó los datos al SPSS y se determinó el Alfa de Cronbach.

Para la variable gestión de los recursos humanos el valor fue de 0,956, lo que indica un alto valor de confiabilidad es decir se interpreta que el

instrumento es confiable. Así mismo, para la variable Cultura institucional el valor fue de 0,978, lo que indica un fuerte valor de confiabilidad llegando a la determinación que el segundo instrumento de igual forma es confiable.

2.7 Procedimiento de recolección de datos

En el estudio, luego del trabajo de campo se realizó la estadística descriptiva. Para organizar los resultados obtenidos se usarán tablas mostrando frecuencias y porcentajes. Para la muestra gráfica se usó los gráficos de barras. Este procesamiento se realizó por medio de los softwares Excel o SPSS. Los estadígrafos utilizados fueron V de Mann Withney.

2.8 Análisis de datos

El método de análisis se realizó mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de los cuestionarios. Para ello se trabajó con el software SPSS versión 21.

Se debe tener en cuenta que la presente investigación una vez que fue definida las variables como variables cualitativas; estadístico inferencial de Rho de Spearman que se utilizó, permitió contrastar, aceptar o rechazar las hipótesis.

2.9 Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos y se procesaron de forma correcta sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos.

La investigación tuvo la autorización correspondiente del director (a) de la institución educativa. Asimismo, se mantuvo: (a) El anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejuzgamiento.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

Con respecto a la gestión de los recursos humanos, se presentan los siguientes resultados descriptivos:

Categorización de datos:

Rango de la variable gestión de los recursos humanos:

Bajo: 30 _ 70

Medio: 70 _ 110

Alto: 110 _ 150

Los resultados sobre la percepción de la gestión de los recursos humanos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 11

Niveles de percepción de la gestión de los recursos humanos.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
Válidos	Bajo	25	41,7	41,7	41,7
	Medio	29	48,3	48,3	90,0
	Alto	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 11 se observa que 25 (41.7%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la gestión de recursos humanos es baja, 29 (48,3%) percibieron como medio y 6 (10%) la percibieron alta.

Dimensión: Reclutamiento, selección e inducción del personal.

Bajo: 6 _ 14

Medio: 14 _ 22

Alto: 22 _ 30

Tabla 12

Niveles de percepción del reclutamiento, selección e inducción del personal.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
	Bajo	42	70,0	70,0	70,0
Válidos	Medio	16	26,7	26,7	96,7
	Alto	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 12 se observa que 42 (70%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión reclutamiento, selección e inducción del personal de la gestión de recursos humanos es baja, 16 (26,7%) percibieron como medio y 2 (3,3%) la percibieron alta.

Dimensión: Formación y desarrollo.

Bajo: 7 _ 16

Medio: 16 _ 25

Alto: 25 _ 35

Tabla 13

Niveles de percepción de la formación y desarrollo.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
Válidos	Bajo	30	50,0	50,0	50,0
	Medio	24	40,0	40,0	90,0
	Alto	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 13 se observa que 30 (50%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión formación y desarrollo de la gestión de recursos humanos es baja, 24 (40%) percibieron como medio y 6 (10%) la percibieron alta.

Dimensión: Clima, cultura y gestión de cambio.

Bajo: 7 _ 16

Medio: 16 _ 25

Alto: 25 _ 35

Tabla 14

Niveles de percepción de la clima, cultura y gestión de cambio.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
	Bajo	18	30,0	30,0
Válidos	Medio	26	43,3	73,3
	Alto	16	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Interpretación

En la tabla 14 se observa que 18 (30%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión clima, cultura y gestión de cambio de la gestión de recursos humanos. es baja, 26 (43,3%) percibieron como medio y 16 (26,7%) la percibieron alta.

De la dimensión: Impacto estratégico.

Bajo: 9 _ 21

Medio: 21 _ 33

Alto: 33 _ 45

Tabla 15

Niveles de percepción de la impacto estratégico.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
Válidos	Bajo	24	40,0	40,0	40,0
	Medio	29	48,3	48,3	88,3
	Alto	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 15 se observa que 24 (40%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión impacto estratégico de la gestión de recursos humanos es baja, 29 (48,3%) percibieron como medio y 7 (11.7%) la percibieron alta.

Con respecto al clima institucional, se presentan los siguientes resultados descriptivos:

Categorización de datos:

De la variable clima institucional:

Bajo: 32 - 75

Medio: 75 – 118

Alto: 118 – 160

Los resultados sobre la percepción del clima institucional se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 16

Niveles de percepción del clima institucional.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
Bajo	3	5,0	5,0	5,0
Válidos Medio	43	71,7	71,7	76,7
Alto	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 16 se observa que 3 (5%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que el clima institucional es baja 43 (71,7%) percibieron como medio y 14 (23,3%) la percibieron alta.

De la dimensión comunicación al detalle:

Bajo: 6 _ 14

Medio: 14 _ 22

Alto: 22 _ 30

Tabla 17

Niveles de percepción de la comunicación.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
	Bajo	21	35,0	35,0	35,0
Válidos	Medio	25	41,7	41,7	76,7
	Alto	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 17 se observa que 21 (35%) percibieron que la dimensión comunicación del clima institucional es baja, 25 (41.7%) percibieron como medio y 14 (23.3%) la percibieron alta.

De la dimensión motivación al detalle:

Bajo: 6 _ 14

Medio: 14 _ 22

Alto: 22 _ 30

Tabla 18

Niveles de percepción de la motivación.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
Válidos	Bajo	27	45,0	45,0	45,0
	Medio	25	41,7	41,7	86,7
	Alto	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 18 se observa que 27 (45%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión motivación del clima institucional es baja, 25 (41,7%) percibieron como medio y 8 (13,3%) la percibieron alta.

De la dimensión confianza al detalle:

Bajo: 5 _ 15

Medio: 15 _ 25

Alto: 25 _ 35

Tabla 19

Niveles de percepción de la confianza.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
	Bajo	3	5,0	5,0
Válidos	Medio	20	33,3	38,3
	Alto	37	61,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Interpretación

En la tabla 19 se observa que 3 (5%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión confianza del clima institucional es baja, 20 (33,3%) percibieron como medio y 37 (61,7%) la percibieron alta

De la dimensión participación al detalle:

Bajo: 12_ 28

Medio: 28 _ 44

Alto: 44 _ 60

Tabla 20

Niveles de percepción de la participación.

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)	Porcentaje validos	Porcentaje acumulada
	Bajo	11	18,3	18,3	18,3
Válidos	Medio	35	58,3	58,3	76,7
	Alto	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 20 se observa que 11 (18,3%) de docentes de los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete percibieron que la dimensión participación del clima institucional es baja, 35 (58,3%) percibieron como medio y 14 (23,3%) la percibieron alta.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 21

Grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

Correlaciones			Gestión de recursos humanos	Clima Institucional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,649
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,649	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión: Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Conclusión: La Gestión de Recursos Humanos tiene relación positiva, alta (Rho = ,649) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) con el Clima Institucional.

Hipótesis Específico 1

Ho: La relación reclutamiento, selección e inducción del personal no se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

H1: La relación reclutamiento, selección e inducción del personal se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 22

Grado de correlación entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Correlaciones			Clima institucional	Reclutamiento, selección e inducción del personal
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,372
		Sig. (bilateral) N	. 60	,003 60
	Reclutamiento, selección e inducción del personal	Coeficiente de correlación	,372	1,000
		Sig. (bilateral) N	,003 60	. 60

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

Decisión: Debido a que $p = 0,003$ es menor que 0,05 se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Conclusión: El reclutamiento, selección e inducción del personal tiene relación positiva, baja ($Rho = ,372$) y significativa ($p = 0,003 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

Hipótesis Específico 2

Ho: La formación y desarrollo no se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

H1: La formación y desarrollo se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 23

Grado de correlación entre la formación y desarrollo con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

			Correlaciones	
			Clima institucional	Formación y desarrollo
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,257
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	60	60
	Formación y desarrollo	Coeficiente de correlación	,257	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Decisión: Debido a que $p = 0,047$ es menor que 0,05 se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Conclusión: La formación y el desarrollo tiene relación positiva, baja (Rho = ,257) y significativa ($p = 0,047 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

Hipótesis Específico 3

Ho: El clima, cultura y gestión de cambio no se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

H1: El clima, cultura y gestión de cambio se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 24

Grado de correlación entre el clima, cultura y gestión de cambio con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Correlaciones				
			Clima institucional	Clima, cultura y gestión de cambio
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,288
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	60	60
	Clima, cultura y gestión de cambio	Coeficiente de correlación	,288	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Decisión: Debido a que $p = 0,026$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Conclusión: El clima, cultura y gestión de cambio tiene relación positiva, baja ($Rho = ,288$) y significativa ($p = 0,026 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

Hipótesis Específico 4

Ho: El impacto estratégico no se relaciona con el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

H1: El impacto estratégico se relaciona con el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Tabla 25

Grado de correlación entre el impacto estratégico y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.

Correlaciones				
			Clima institucional	Impacto estratégico
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,615
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Impacto estratégico	Coeficiente de correlación	,615	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión: Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$ rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Conclusión: El impacto estratégico tiene relación positiva, alta ($Rho = ,615$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas de acuerdo a la variable de investigación, Gestión de Recursos Humanos y sus dimensiones: reclutamiento, selección e inducción del personal; formación y desarrollo; el clima, cultura y gestión de cambio; el impacto estratégico, por el lado de la variable Clima Institucional con sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación se llegó a las siguientes discusiones:

Del objetivo general: Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016., se obtuvo una correlación Rho de Spearman (Rho= 0,649) y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva, alta y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Pérez (2012) en su investigación sobre "*Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*", donde concluye que existe una correlación entre las variables clima institucional y el desempeño docente. (Rho =.0, 420, $p < 0.05$); con un positivo, moderado grado de significancia ($p = 0,000$ menor que 0.05).

Del objetivo específico 1: Determinar la relación existe entre reclutamiento, selección e inducción del personal con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 372 y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa ($p = 0,003$ menor que 0.05) entre reclutamiento, selección e inducción del personal con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Juárez (2012) en su investigación sobre "Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao", donde concluye El desempeño de los profesores de secundaria de una institución educativa policial de la Región Callao se encuentra en un nivel muy bueno según la visión de los profesores mientras la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno. Asimismo Pelaes (2010) en su investigación sobre "Relación entre el clima organizacional y la

satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”, donde concluye El clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) se relaciona de manera directa con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú, lo cual nos da a entender que, cuando mejoran las relaciones interpersonales también mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

Del objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre formación y desarrollo con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,257 y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa ($p = 0,047$ menor que 0.05) entre formación y desarrollo con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Hernández (2010) en su investigación sobre “Propuesta de creación de un instrumento de medición de Clima Organizacional para una industria farmacéutica”, donde concluye que el recurso humano es la principal fortalezas del capital de una organización ya que desarrolla el know how organizacional por ese motivo es importante realizar mediciones del clima laboral al interior de una empresa, porque nos permite identificar las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y realizar cambios sustanciales en cuanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales y así cumplir con el plan estratégico de la organización. Asimismo Martín (2011) en su investigación sobre “Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas”, donde concluye que las organizaciones tienen una gran gana de posibilidades para la retención de sus trabajadores los cuales se pueden dar por un lado a los empleados en general y otro a los empleados estratégicos, de la cual se apuesta por la incorporación de una concepción de relación social que complementa a la faceta transaccional.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación que existe el clima, cultura y gestión de cambio con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016., se obtuvo una correlación Rho de

Spearman = 0, 288 y un $p < 0,05$; lo que significa ($p = 0,026$ menor que 0.05), que existe una relación positiva y significativa entre clima, cultura y gestión de cambio con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Aguilera (2011) en su investigación sobre “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación Creando Futuro”, donde concluye el esfuerzo que realizan todos los que laboran en los centros de la Fundación Creando Futuro es bastante positivas, además la relación entre sus líderes con sus empleados es muy buena y significativa lo cual se retribuye dando un esfuerzo extra en beneficio de su institución, ya que cuentan con un ambiente laboral armonioso y democrático. Asimismo Antúnez (2015) en su investigación sobre “El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del área de caja de las agencias de Servicios Bancarios BANESCO ubicadas en la Ciudad de Maracay, estado Aragua”, donde concluye Los factores como la comunicación, la organización y la tecnología guardan una relación alta y positiva con el clima organizacional, además influyen de forma directa y significativa en el ambiente donde laboran causando efectos sobre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

Del objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre el impacto estratégico y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 615 y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa ($p = 0,000$ menor que 0.05) entre impacto estratégico con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Torre (2011) en su investigación sobre “La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral”, donde concluye que la realización de prácticas relacionadas a los recursos humanos que se enfocan en el compromiso y son apoyadas en la aproximación “soft” tienen una relacionan positivamente en concepción y expectativas de los empleados, estas prácticas muestran ser positivas para la obtención de los objetivos estratégicos de la empresa, además deben ser reciamente implantadas y visible para los empleados, lo cual produce un mejor

rendimiento y satisfacción personal. Asimismo Aguado (2012) en su investigación sobre “La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral”, donde concluye los maestros perciben que existe un nivel aceptable de clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, esto muestra que el ambiente donde laboran les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, pero no a un nivel óptimo que se requiere.

V. CONCLUSIONES

La gestión de los recursos humanos representa una parte importante de la estructura medular de cualquier organización o institución particular, el desempeño laboral y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete; puesto que los resultados estadísticos muestran que el nivel de percepción que se tienen de ambas variables es positiva, alta y significativa. Entonces hemos llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: La gestión de los recursos humanos tiene una directa relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva, alta ($Rho = ,649$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) con el Clima Institucional.

SEGUNDA: El reclutamiento, selección e inducción del personal tiene una baja relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva, baja ($Rho = ,372$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,03$) con la clima institucional.

TERCERA: La formación y desarrollo tiene una baja relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete de manera positiva, baja ($Rho = ,257$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,47$) con la clima institucional.

CUARTA: El clima, cultura y gestión de cambio tiene una baja relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva, baja ($Rho = ,288$) y significativa ($p = 0,026 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

QUINTA: El impacto estratégico tiene una alta relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete de manera positiva, alta ($Rho = ,615$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y las conclusiones se dan las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Los directores de las instituciones educativas deben considerar el presente estudio a fin de tomar en cuenta la relación existente entre la gestión de los recursos humanos y el clima institucional en el logro de resultados, consecuentemente se deben realizar esfuerzos con el fin de mejorar la calidad de vida dentro de la institución haciendo del ambiente de trabajo un sitio acogedor y estimulante para un mejor desempeño.

SEGUNDA: Las Direcciones Regionales de Educación (DRE) deben difundir y realizar una directiva de evaluación del Clima institucional con el propósito de conocer la percepción de los docentes en las instituciones educativas y tomar medidas que contribuyan con la participación activa de toda la comunidad educativa.

TERCERO: El director debe fomentar y estimular a su personal docente para participar de manera constantemente en talleres de capacitación, actualización e innovación con nuevas estrategias didácticas de acuerdo al marco del buen desempeño docente.

CUARTO: El Personal Directivo debe fortalecer las políticas de motivación e incentivos en base a resultados de las evaluaciones de desempeño ya que como hemos visto, todo organismo está conformado por un grupo de personas que merecen reconocimiento por su dedicación y eficiencia, que debe ser retribuido en su labor.

QUINTO: Los directores de las instituciones educativas deben fomentar y ejecutar programas de inducción a los nuevos trabajadores que ingresen a la institución, con el objetivo de que conozcan su historia, organización, alcance institucional, logros y beneficios obtenidos; a fin de motivar sentimientos de compromiso institucional.

VII. REFERENCIAS

- Aguado (2012) "*Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*" (Tesis de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/GwN7rY>
- Aguilera (2011) "*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación Creando Futuro*" (Tesis Doctoral. Universidad de Alcalá, España). Recuperado de <https://goo.gl/IE41hd>
- Alelú, M., Cantin, S., Lopez, N., y Ridriguez, M (2010). *Estudio de encuestas*. Recuperado de <https://goo.gl/hA6zZm>
- Alves, J. (2000). *Liderazgo Y Clima Organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Antúnez (2015) "*El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del área de caja de las agencias de Servicios Bancarios BANESCO ubicadas en la Ciudad de Maracay, estado Aragua*". (Tesis de Magíster en Administración. Universidad de Carabobo, Venezuela). Recuperado de <https://goo.gl/76MNLl>
- Ballesta, O. (2012). *Talento en expansión Gestión de personas para las organizaciones líderes de la Era del Conocimiento*. (Blog Talento en Expansión). Recuperado de <https://goo.gl/Q9RpEd>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.). Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú. Recuperado: <https://goo.gl/PvJfkh>
- Chiavenato, Idalberto. (2009) *Gestión Del Talento Humano*. (3ª Ed.). Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato Idalberto. (2000) *Administración De Recursos Humanos*. (5ª Ed.) Mc Graw Hill. Interamericana. Bogotá.
- Cuba (2010) "*Relación entre clima institucional y desempeño docente en la i.e. 4021 del distrito de ventanilla - callao*". (Tesis de maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/5BafQw>

- Doupovec, M. (2010) *Técnicas de la Investigación*. (Mensaje en un blog). Recuperado de <http://goo.gl/DzFvZv>
- Ferris, G., Rosen, S. D., y Barnum, D. T. (1995). *Handbook of human resource management*. Nueva York: Blackwell Publishing.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Gardner, T, y Wright, P. (2004). *HR practices or HR capabilities: which matters? Insights from the Asia Pacific region*. Asia Pacific Journal of Human Resources,
- Gómez Llera,G. (1998). *Dirigir es educar*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Guízar, R. (2008). *Desarrollo organizacional*. Madrid, España: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández (2010) “*Propuesta de creación de un instrumento de medición de Clima Organizacional para una industria farmacéutica*” (Tesis de Maestro en Administración. Universidad Valladolid, España). Recuperado de <https://goo.gl/zAFqO>
- Hernández, S., Fernández C. y Baptista P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Jackson, S. , Hitt, M. y Denisi, A. (2003). *Managing Knowledge For Sustained Competitive Advantage: Designing strategies for effective human resource management*: Pfeiffer.
- Juárez (2012) “*Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*”. (Tesis de Maestro. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/8qucyg>
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. N. Y: Editorial Mc Graw Hill.
- Martín (2011) “*Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas*”. (Tesis doctoral en ciencias económicas y empresariales. Universidad Valladolid, España). Recuperado de <https://goo.gl/Vo5NnM>

- Martín, B. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª ed.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- Mejía, E. (2008). *La investigación científica en Educación*. UNMSM. Lima.
- Ministerio de Salud (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. Lima-Perú. Recuperado de <https://goo.gl/E7XvO>
- Park, H. , Gardner, T. M., y Wright, P.(2005). *Hr practices or hr capabilities: which matters? Insights from the asia pacific region*. Asia Pacific Journal of Human Resources.
- Pelaes (2010) “*Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*”. (Tesis Doctoral en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/QKQvRI>
- Pérez (2012) “*Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*” (Tesis de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/PvJfkh>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.) México: Editorial Litográfica Ingramex
- Sandoval, C. (2001). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.
- Sarduy, Y. (2011). *El Análisis de la Información y las Investigaciones Cuantitativas y Cualitativas*. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública. Recuperado en http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol33_3-
- Senge, P. (1993). *La Quinta Disciplina* Editorial: Granica; Barcelona – España.
- Silva, Z. (2001). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- Torre (2011) “*La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral*” (Tesis Doctoral en Psicología. Universidad Valencia, España). Recuperado de <https://goo.gl/07UEf3>

Valda, J (2013). *Los 9 factores que determinan el clima organizacional según Litwin y Stinger* .Blog Grandes Pymes. Recuperado de <https://goo.gl/ZomJLD>

Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

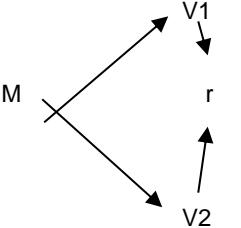
APÉNDICE

Apéndice A:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016							
AUTOR: Br. Victor Arias Morales							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General ¿Qué relación existe entre la Gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016?	Objetivo General Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.	Hipótesis Principal La gestión de recursos humanos se relaciona con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.	VARIABLE 1: Gestión de Recursos Humanos				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL ES Y RANGOS	
						RANGOS Y VALORES	
PE1: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento, selección e inducción del personal con el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?	OE1: Determinar la relación existe entre reclutamiento, selección e inducción del personal con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	H.E.1: La relación reclutamiento, selección e inducción del personal se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.	Reclutamiento y selección del personal	_Difusión de la información _Perfiles de los puestos laborales. _Elección selecta del personal	_1,2 _3,4 _5,6	Escala Likert (1) Muy malo. (2) Malo. (3) Regular. (4) Bueno. (5) Muy bueno.	Variable gestión de recursos humanos: Bajo: 30 _ 70 Medio: 70 _ 110 Alto: 110 _ 150 Dimensión 1 Bajo: 6 _ 14 Medio: 14 _ 22 Alto: 22 _ 30 Dimensión: 2 Bajo: 7 _ 16 Medio: 16 _ 25 Alto: 25 _ 35 Dimensión: 3 Bajo: 7 _ 16 Medio: 16 _ 25 Alto: 25 _ 35 Dimensión:4 Bajo: 9 _ 21 Medio: 21 _ 33 Alto: 33 _ 45
			Formación y desarrollo	_Capacitaciones y talleres a los trabajadores. _Reconocimiento y beneficio salarial.	_7,8,9,10,11 _12,13		
			Clima, cultura y gestión de cambio	_Entorno laboral _Relación entre trabajadores. _Conocimientos de generales _Manifiesta	_14,15 _16,17 _18,19		

<p>PE2: ¿Cuál es la relación entre formación y desarrollo con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?</p>	<p>OE2: Establecer la relación que existe entre formación y desarrollo con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.</p>	<p>HE2: La formación y desarrollo se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.</p>		<p>creatividad</p>	<p>_20,21</p>			
<p>PE3: ¿De qué manera se relacionan el clima, cultura y gestión de cambio con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?</p>	<p>OE3: Determinar la relación que existe el clima, cultura y gestión de cambio con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.</p>	<p>HE3: El clima, cultura y gestión de cambio se relaciona con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.</p>	<p>Impacto estratégico</p>	<p>_Mejor servicio prestados _Mejor trato personal _Cumplimiento de deberes</p>	<p>_22,23, 24</p>			
<p>PE4: ¿Cómo es la relación entre el impacto estratégico y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016?</p>	<p>OE4: Establecer la relación que existe entre el impacto estratégico y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.</p>	<p>HE4: El impacto estratégico se relaciona con el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016.</p>			<p>_25,26, 27,28</p>	<p>_29,30</p>		

VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL					
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS	RANGOS Y VALORES	Y
Comunicación	_Traslado de información _Respeto y Aceptación _Espacios horarios _Ocultar información	_1,2 _3,4 _5 _6	Escala Likert (1) Muy malo. (2) Malo. (3) Regular. (4) Bueno. (5) Muy bueno.	Clima organizacional Bajo: 30 _ 70 Medio: 70 _ 110 Alto: 110 _ 150 Dimensión 1 Bajo: 6 _ 14 Medio: 14 _ 22 Alto: 22 _ 30 Dimensión: 2 Bajo: 6 _ 14 Medio: 14 _ 22 Alto: 22 _ 30 Dimensión: 3 Bajo: 5 _ 15 Medio: 15 _ 25 Alto: 25 _ 35 Dimensión:4 Bajo: 12 _ 28 Medio: 28 _ 44 Alto: 44 _ 60	
Motivación	_Reconocimiento y Satisfacción _Prestigio y Autonomía. _Condiciones laborales.	_7,8 _9,10 _11,12,13			
Confianza	_Confianza y Sinceridad	_14,15,16 ,17,18			
Participación	_Participación en actividades diversas _Equipos de trabajo y reuniones _Grupos formales e informales de Coordinación	_19,20,21 _22,23 _24,25,26 ,27,28,29 ,30			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>TIPO: Según el tipo: sustantiva Según su carácter: correlacional. Según su naturaleza: Cuantitativa.</p> <p>DISEÑO: No experimental transversal El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M →. Representa a 60 docentes de nivel primario. V1 →. Representa a la gestión de recursos humanos. V2 →. Representa el Clima Institucional r →. Representa el grado de correlación entre ambas variables.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN CENSAL: La población para la presente investigación está constituida por 60 docentes del nivel primaria de la UGEL 08 Cañete.</p> <p>Cabe señalar que no hubo una muestra porque se tomó toda la población para la investigación, el cual se denomina como “población censal”.</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario para conocer la percepción de la variable gestión de los recursos humanos.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la variable clima institucional.</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia -Gráficos de barras</p> <p>ESTADISTICA INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicará la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.</p>

Apéndice B

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TITULO

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL 08 DE CAÑETE 2016

2. AUTOR

Victor Angel Arias Morales

victor_555_xl@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación titulada: “La gestión de recursos humanos y clima institucional en los colegios públicos de nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, 2016”, tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación entre el Clima Institucional y la Gestión de Recursos Humanos en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva de nivel correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal. La población censal estuvo formada por 60 docentes, cabe recalcar que no hubo muestra porque se tomó toda la población al cual se le denomina población censal. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Coeficiente de Spearman.

Se llegó a la siguiente conclusión: La gestión de los recursos humanos tiene una directa relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de

Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva, alta ($Rho = ,649$) y significativa ($p = 0,000\ 000 < \alpha = 0,05$) con el Clima Institucional.

Palabras claves: *Reclutamiento, selección, inducción, formación, desarrollo, clima, comunicación, motivación, confianza y participación*

4. ABSTRACT

This research entitled: Human resources managing and institutional climate in public primary level schools from UGEL 08 Cañete, 2016, had as its overall objective: To determine whether there is a relationship between the Institutional Climate and Human Resources Management in public primary level schools from UGEL 08 Cañete, 2016.

The kind research by its purpose was substantive of correlational level of quantitative approach of non-experimental design: cross. The census population consisted of 60 teachers, it should be emphasized that there had no token, because was taken entire population which it is called population census. The technique used to collect data was the poll, and data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgment and determined their reliability through Cronbach's alpha statistic. For hypothesis testing was applied Spearman's nonparametric coefficient test.

The management of human resources has a direct relationship with the Institutional Climate public primary level schools in UGEL 08 Cañete; of way positively, High ($Rho = 649$) and significant ($(p = 0.000\ 000 < \alpha = 0.05)$) with the institutional climate.

Keywords: *recruitment, selection, induction, training, development, climate, communication, motivation, confidence and participation.*

5. INTRODUCCION.

Actualmente las organizaciones o instituciones están a la vanguardia de los cambios tecnológicos y científicos para poder competir en este mundo

globalizado, pero a veces olvidan que lo más importante en cada organización está en su interior que son el personal que laboran en ellas y que constituyen el recurso más apreciado. Gardner y Wright (2004) manifestó que “los recursos humanos han sido considerados como una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible de la empresa” (p. 159).

Por lo antes referido los recursos humanos forman un elemento sustancial para en crecimiento y el desarrollo sostenible de una organización o institución ya que con su aporte se puede llegar a cumplir con las metas trazadas y dar una mira visión al futuro, además Ferris, Rosen y Barnum (1995) expresaron que los recursos humanos son “la ciencia y la práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones” (p. 121).

Esto nos lleva a pensar que la gestión de los recursos humanos ha venido avanzando en la misma medida en que lo ha hecho el conocimiento y las nuevas tecnologías de la información inmersas en el actual proceso globalizador del aparato económico mundial.

Gómez (1998) mencionó que la gestión de recursos humanos es “conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución. Es un concepto dinámico que tiene relación con el potencial de actuación de cada individuo” (p. 287).

Desde este punto de vista los recursos humanos son la fuente impulsora del potencial de las organizaciones a través de un conjunto de acciones que van dirigida a una meta en común donde se tiene que lograr un desarrollo creciente y propiciar una satisfacción personal.

Las actividades que las personas realizan deben desarrollarse en un ambiente favorable para su buen desempeño lo cual nos hace referencia al clima institución. Chiavenato (2009) expresó que el clima institucional se refiere

“al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros” (p. 261).

Por lo cual el clima institucional es un entorno producido por las vivencias cotidianas de los miembros que forman parte de una organización en el cual se desarrolla los aspectos tales como relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión entre otros.

Viñas (2004) manifestó que el clima institucional se le considerado “como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 203).

Por lo expuesto anteriormente nos lleva a desarrollar este proyecto que contiene información sobre estas variables que son de suma importancia tanto en las instituciones como en las empresas que existen ya que con el tiempo se nota con más claridad que importante es desarrollar estrategias para mejorar la calidad y productividad de estas instituciones.

6. METODOLOGIA.

La metodología utilizada es hipotético – deductivo y de enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es de tipo sustantiva, el nivel de investigación de esta tesis es correlacional, el diseño es no experimental, transversal. La población para la presente investigación estuvo constituida por 60 docentes de las Instituciones Públicas de la UGEL 08 de Cañete de nivel primario.

Se empleó como instrumento de recolección de datos cuestionario de actitudes con escala Likert, la validez está dada por juicio de expertos.

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó Alfa de Cronbach,

7. RESULTADOS

Los resultados descriptivos de las variables obtenidos en esta investigación, muestran lo siguiente:

Tabla 21

Grado de correlación entre la gestión de recursos humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016.

			Correlaciones	
			Gestión de recursos humanos	Clima Institucional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,649
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,649	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Decisión: Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Conclusión: La Gestión de Recursos Humanos tiene relación positiva, alta (Rho = ,649) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) con el Clima Institucional.

8. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas de acuerdo a la variable de investigación, Gestión de Recursos Humanos y sus dimensiones: reclutamiento, selección e inducción del personal; formación y desarrollo; el clima, cultura y gestión de cambio; el impacto estratégico, por el lado de la variable Clima Institucional con sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación se llegó a las siguientes discusiones:

Del objetivo general: Determinar si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016., se obtuvo una correlación Rho de Spearman (Rho= 0,649) y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva, alta y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y el Clima

Institucional. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Pérez (2012) en su investigación sobre “*Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*”, donde concluye que existe una correlación entre las variables clima institucional y el desempeño docente. ($Rho = 0,420$, $p < 0,05$); con un positivo, moderado grado de significancia ($p = 0,000$ menor que $0,05$).

Del objetivo específico 1: Determinar la relación existe entre reclutamiento, selección e inducción del personal con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = $0,372$ y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa ($p = 0,003$ menor que $0,05$) entre reclutamiento, selección e inducción del personal con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Juárez (2012) en su investigación sobre “*Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*”, donde concluye El desempeño de los profesores de secundaria de una institución educativa policial de la Región Callao se encuentra en un nivel muy bueno según la visión de los profesores mientras la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno. Asimismo Peláez (2010) en su investigación sobre “*Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*”, donde concluye El clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) se relaciona de manera directa con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú, lo cual nos da a entender que, cuando mejoran las relaciones interpersonales también mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

Del objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre formación y desarrollo con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = $0,257$ y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación

positiva y significativa ($p = 0,047$ menor que 0.05) entre formación y desarrollo con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Hernández (2010) en su investigación sobre “Propuesta de creación de un instrumento de medición de Clima Organizacional para una industria farmacéutica”, donde concluye que el recurso humano es la principal fortalezas del capital de una organización ya que desarrolla el know how organizacional por ese motivo es importante realizar mediciones del clima laboral al interior de una empresa, porque nos permite identificar las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y realizar cambios sustanciales en cuanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales y así cumplir con el plan estratégico de la organización. Asimismo Martín (2011) en su investigación sobre “Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas”, donde concluye que las organizaciones tienen una gran gana de posibilidades para la retención de sus trabajadores los cuales se pueden dar por un lado a los empleados en general y otro a los empleados estratégicos, de la cual se apuesta por la incorporación de una concepción de relación social que complementa a la faceta transaccional.

Del objetivo específico 3: Determinar la relación que existe el clima, cultura y gestión de cambio con el clima institucional en Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016., se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0, 288 y un $p < 0,05$; lo que significa ($p = 0,026$ menor que 0.05). que existe una relación positiva y significativa entre clima, cultura y gestión de cambio con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Aguilera (2011) en su investigación sobre “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación Creando Futuro”, donde concluye el esfuerzo que realizan todos los que laboran en los centros de la Fundación Creando Futuro es bastante

positivas, además la relación entre sus líderes con sus empleados es muy buena y significativa lo cual se retribuye dando un esfuerzo extra en beneficio de su institución, ya que cuentan con un ambiente laboral armonioso y democrático. Asimismo Antúnez (2015) en su investigación sobre “El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del área de caja de las agencias de Servicios Bancarios BANESCO ubicadas en la Ciudad de Maracay, estado Aragua”, donde concluye Los factores como la comunicación, la organización y la tecnología guardan una relación alta y positiva con el clima organizacional, además influyen de forma directa y significativa en el ambiente donde laboran causando efectos sobre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

Del objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre el impacto estratégico y el clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario en la UGEL 08 de Cañete 2016, se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,615 y un $p < 0,05$; lo que significa que existe una relación positiva y significativa ($p = 0,000$ menor que 0.05) entre impacto estratégico con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016. Al respecto se encontró una similitud importante con relación a los hallazgos de Torre (2011) en su investigación sobre “La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral”, donde concluye que la realización de prácticas relacionadas a los recursos humanos que se enfocan en el compromiso y son apoyadas en la aproximación “soft” tienen una relación positiva en concepción y expectativas de los empleados, estas prácticas muestran ser positivas para la obtención de los objetivos estratégicos de la empresa, además deben ser reciamente implantadas y visible para los empleados, lo cual produce un mejor rendimiento y satisfacción personal. Asimismo Aguado (2012) en su investigación sobre “La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral”, donde concluye los maestros perciben que existe un nivel aceptable de clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, esto muestra que el ambiente

donde laboran les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, pero no a un nivel óptimo que se requiere.

9. CONCLUSIONES

La gestión de los recursos humanos representa una parte importante de la estructura medular de cualquier organización o institución particular, el desempeño laboral y el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete; puesto que los resultados estadísticos muestran que el nivel de percepción que se tienen de ambas variables es positiva, alta y significativa. Enonces se llegó a las siguientes conclusiones:

4

PRIMERA: La gestión de los recursos humanos tiene una directa relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete; de manera positiva, alta ($Rho = ,649$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) con el Clima Institucional.

SEGUNDA: El reclutamiento, selección e inducción del personal tiene una baja relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva, baja ($Rho = ,372$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,03$) con la clima institucional.

TERCERA: La formación y desarrollo tiene una baja relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete de manera positiva, baja ($Rho = ,257$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,47$) con la clima institucional.

CUARTA: El clima, cultura y gestión de cambio tiene una baja relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete, de manera positiva, baja ($Rho = ,288$) y significativa ($p = 0,026 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

QUINTA: El impacto estratégico tiene una alta relación con el Clima Institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete de manera positiva, alta ($Rho = ,615$) y significativa ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$) con la clima institucional.

10. REFERENCIAS

- Aguado (2012) "*Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*" (Tesis de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/GwN7rY>
- Aguilera (2011) "*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación Creando Futuro*" (Tesis Doctoral. Universidad de Alcalá, España). Recuperado de <https://goo.gl/IE41hd>
- Antúnez (2015) "*El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del área de caja de las agencias de Servicios Bancarios BANESCO ubicadas en la Ciudad de Maracay, estado Aragua*". (Tesis de Magíster en Administración. Universidad de Carabobo, Venezuela). Recuperado de <https://goo.gl/76MNLl>
- Chiavenato, Idalberto. (2009) *Gestión Del Talento Humano*. (3ª Ed.). Editorial Mc Graw Hill. México.
- Ferris, G., Rosen, S. D., y Barnum, D. T. (1995). *Handbook of human resource management*. Nueva York: Blackwell Publishing.
- Gardner, T, y Wright, P. (2004). *HR practices or HR capabilities: which matters? Insights from the Asia Pacific region*. Asia Pacific Journal of Human Resources,
- Gómez Llera, G. (1998). *Dirigir es educar*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Hernández (2010) "*Propuesta de creación de un instrumento de medición de Clima Organizacional para una industria farmacéutica*" (Tesis de Maestro en Administración. Universidad Valladolid, España). Recuperado de <https://goo.gl/zAFqO>

- Juárez (2012) *“Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao”*. (Tesis de Maestro. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/8qucyg>
- Martín (2011) *“Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico: Análisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas”*. (Tesis doctoral en ciencias económicas y empresariales. Universidad Valladolid, España). Recuperado de <https://goo.gl/Vo5NnM>
- Pelaes (2010) *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos”*. (Tesis Doctoral en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/QKQvRI>
- Pérez (2012) *“Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”* (Tesis de Maestro en Educación. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/PvJfkh>
- Torre (2011) *“La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral”* (Tesis Doctoral en Psicología. Universidad Valencia, España). Recuperado de <https://goo.gl/07UEf3>
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

Apéndice C

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 2 CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “La Gestión de Recursos Humanos y Clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016”, desarrollando el cuestionario de Gestión de Recursos Humanos.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- b) No deje preguntas sin contestar.
- c) Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno

		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL					
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo					
2	El perfil establecido para los trabajadores son adecuados en su centro de trabajo					
3	Las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar.					
4	Los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados					
5	La selección del personal que está laborando en su lugar de trabajo le parece.					

6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.					
Dimensión 2 FORMACIÓN Y DESARROLLO						
7	Los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.					
8	Las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.					
9	Las instituciones que proporcionan una formación amplia e interdisciplinar son apropiadas.					
10	Las instituciones que proporcionan el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.					
11	Las instituciones que proporcionan formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.					
12	Las instituciones que proporcionan a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.					
13	Las instituciones que proporcionan un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas					
Dimensión 3 CLIMA, CULTURA Y GESTIÓN DE CAMBIO						
14	¿Cómo es el clima institucional en su centro de trabajo?					
15	¿Cómo se siente usted dentro de la institución donde labora?					
16	¿Cómo es su relación con los demás compañeros de trabajo?					
17	¿Cómo es su relación con sus superiores inmediatos?					
18	Los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados					
19	Los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.					
20	Poner en práctica nuevas ideas frecuentemente nos hace más competitivos ante los demás.					
21	Ser creativo en los métodos y procesos de trabajo nos hace					

	más versátiles y más competitivos.					
	Dimensión 4 IMPACTO ESTRATÉGICO					
22	El incremento de la involucración del personal en el cumplimiento de sus funciones es adecuado.					
23	La innovación del personal para presentar o proponer nuevas ideas, productos o servicios es eficiente.					
24	El incremento del desempeño de los empleados en sus funciones es adecuado.					
25	Las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades los hacen competitivos.					
26	Se ha mejorado la Interacción con el personal de otras áreas de la institución nos vuelve eficiente.					
27	El incremento de la satisfacción laboral nos vuelve más productivos.					
28	Se ha incrementado las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades.					
29	Ha disminuido la tasa de abandono voluntario de los empleados.					
30	Se ha disminuido la tasa de absentismo laboral					

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 2

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “La Gestión de Recursos Humanos y Clima institucional en los Colegios Públicos de Nivel Primario de la UGEL 08 de Cañete 2016”, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
 - b) No deje preguntas sin contestar.
 - c) Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.
- 1.** Muy malo **2.** Malo **3.** Regular **4.** Bueno **5.** Muy bueno

		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 COMUNICACIÓN					
1	¿Cuál es el grado de comunicación que hay con respecto a la claridad de la información en la Institución Educativa?					
2	¿Qué grado de rapidez hay en el traslado de la información dentro de la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aprobación de las opiniones entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo califica usted la funcionalidad de las reglas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo influyen los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Cree usted que en la Institución Educativa se esconde información?					
	Dimensión 2 MOTIVACIÓN					
7	¿Qué grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					

8	¿Qué grado de reconocimiento le brinda la Institución Educativa al trabajo que realiza?					
9	¿Cómo percibe los docentes su prestigio profesional a laborar en la Institución Educativa?					
10	¿Cómo percibe el grado de autonomía que hay en la Institución Educativa?					
11	¿Cuál es el grado de motivación de los docentes que labora en la Institución Educativa?					
12	¿Cómo percibe el grado de motivación que le brinda las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cómo considera usted el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	Dimensión 3 CONFIANZA					
14	¿Cómo percibe el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo percibe el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Cómo percibe usted el grado de respeto en los espacios de trabajo de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amistoso entre los colegas de trabajo?					
18	¿Considera importante reunirse fuera de la Institución para seguir con el trabajo de la Institución?					
	Dimensión 4 PARTICIPACIÓN					
19	¿Cuál es el grado de participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los docentes?					
20	¿Cuál es el grado de colaboración de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Usted la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cuál es el grado de colaboración que hay en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					

23	¿Qué grado de influencia tienen los docentes en propiciar las deliberaciones y decisiones de padres de familia?					
24	¿Existe la predisposición de los docentes para formar parte de diversos grupos de trabajo?					
25	¿Cuál es el grado de apoyo que tienen los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cuál es el grado de desarrollo del trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el progreso de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación de los docentes para trabajar en equipo?					
29	¿Qué aceptación tiene a su parecer la frecuencia del número de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa consta de una buena coordinación entre los docentes?					

Apéndice D
CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL								
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo	X		X		X		
2	El perfil establecido para los trabajadores son adecuados en su centro de trabajo	X		X		X		
3	Las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar.	X		X		X		
4	Los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados	X		X		X		
5	La selección del personal que está laborando en su lugar de trabajo le parece.	X		X		X		
6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.	X			X	X		
Dimensión 2 FORMACIÓN Y DESARROLLO								
7	Los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.		X	X		X		
8	Las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.	X		X		X		
9	Las instituciones que proporcionan una formación amplia e interdisciplinaria son apropiadas.	X		X		X		
10	Las instituciones que proporcionan el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.	X		X		X		
11	Las instituciones que proporcionan formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.	X		X		X		
12	Las instituciones que proporcionan a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.	X		X		X		
13	Las instituciones que proporcionan un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 3 CLIMA, CULTURA Y GESTIÓN DE CAMBIO								
14	¿Cómo es el clima institucional en su centro de trabajo?	X		X		X		
15	¿Cómo se siente usted dentro de la institución donde labora?	X		X		X		
16	¿Cómo es su relación con los demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Cómo es su relación con sus superiores inmediatos?	X		X		X		
18	Los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados	X		X			X	
19	Los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL								
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo	X		X		X		
2	El perfil establecido para los trabajadores son adecuados en su centro de trabajo	X		X		X		
3	Las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar.	X		X		X		
4	Los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados	X		X		X		
5	La selección del personal que está laborando en su lugar de trabajo le parece.	X		X		X		
6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.	X		X		X		
Dimensión 2 FORMACIÓN Y DESARROLLO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.	X		X		X		
8	Las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.	X		X		X		
9	Las instituciones que proporcionan una formación amplia e interdisciplinaria son apropiadas.	X		X		X		
10	Las instituciones que proporcionan el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.	X		X		X		
11	Las instituciones que proporcionan formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.	X		X		X		
12	Las instituciones que proporcionan a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.	X		X		X		
13	Las instituciones que proporcionan un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas	X		X		X		
Dimensión 3 CLIMA, CULTURA Y GESTIÓN DE CAMBIO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Cómo es el clima institucional en su centro de trabajo?	X		X		X		
15	¿Cómo se siente usted dentro de la institución donde labora?	X		X		X		
16	¿Cómo es su relación con los demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
17	¿Cómo es su relación con sus superiores inmediatos?	X		X		X		
18	Los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados	X		X		X		
19	Los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.	X		X		X		

20	Poner en práctica nuevas ideas frecuentemente nos hace más competitivos ante los demás.	X		X		X	
21	Ser creativo en los métodos y procesos de trabajo nos hace más versátiles y más competitivos.	X		X		X	
Dimensión 4 IMPACTO ESTRATÉGICO		Si	No	Si	No	Si	No
22	El incremento de la involucración del personal en el cumplimiento de sus funciones es adecuado.	X		X		X	
23	La innovación del personal para presentar o proponer nuevas ideas, productos o servicios es eficiente.	X		X		X	
24	El incremento del desempeño de los empleados en sus funciones es adecuado.	X		X		X	
25	Las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades son hacen competitivos.	X		X		X	
26	Se ha mejorado la Interacción con personal de otras áreas de la institución nos vuelve eficiente.	X		X		X	
27	El incremento de la satisfacción laboral nos vuelve más productivos.	X		X		X	
28	Se ha incrementado las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades.	X		X		X	
29	Se ha disminuido la tasa de abandono voluntario de los empleados.	X		X		X	
30	Se ha disminuido la tasa de absentismo laboral	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ERNESTINA IGNACIA QUISPE CONDEZO DNI: 15403929

Especialidad del validador: Mg. DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

16 de set del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 COMUNICACIÓN								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	X		X		X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?		X	X		X		
DIMENSIÓN 2 MOTIVACIÓN								
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?							
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?							
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?							
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?							
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?							
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?							
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3 CONFIANZA								
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	X		X		X		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	X		X		X		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	X			X	X		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	X			X	X		

DIMENSIÓN 4 LA PARTICIPACIÓN							
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	X		X		X	
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	X		X		X	
21	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X		X		X	
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	X		X		X	
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?		X	X		X	
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	X		X		X	
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	X		X		X	
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	X		X		X	
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	X		X		X	
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X			X	X	
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	X		X		X	
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hurtado Espinoza, Paul Rómulo DNI: 15401762

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de 03 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 COMUNICACIÓN								
1	¿Cuál es el grado de comunicación que hay con respecto a la claridad de la información en la Institución Educativa?	X		X		X		
2	¿Qué grado de rapidez hay en el traslado de la información dentro de la Institución Educativa?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aprobación de las opiniones entre los miembros de la Institución Educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo calificaría usted la funcionalidad de las reglas que afectan a la Institución Educativa?	X		X		X		
5	¿Cómo incurren los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	X		X		X		
6	¿Cree usted que en la Institución Educativa se esconde información?	X						
DIMENSIÓN 2 MOTIVACIÓN								
7	¿Qué grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	X	No	X	No	X	No	
8	¿Qué grado de reconocimiento le brinda la Institución Educativa al trabajo que realiza?	X		X		X		
9	¿Cómo percibe los docentes su prestigio profesional a laborar en la Institución Educativa?	X		X		X		
10	¿Cómo percibe el grado de autonomía que hay en la Institución Educativa?	X		X		X		
11	¿Cuál es el grado de motivación de los docentes que labora en la Institución Educativa?	X		X		X		
12	¿Cómo percibe el grado motivación que le brinda las condiciones de trabajo en su Institución?	X		X		X		
13	¿Cómo considera usted que están las relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CONFIANZA								
14	¿Cómo percibe el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	X	No	X	No	X	No	
15	¿Cómo percibe el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	X		X		X		
16	¿Cómo percibe usted el grado de respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	X		X		X		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amistoso entre los colegas de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera importante reunirse fuera de la Institución para seguir con el trabajo de la Institución?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4 LA PARTICIPACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Cuál es el grado de participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los docentes?	X		X		X	
20	¿Cuál es el grado de colaboración de los miembros del Consejo Educativo?	X		X		X	
21	¿Cómo percibe Usted la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X		X		X	
22	¿Cuál es el grado de colaboración que hay en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	X		X		X	
23	¿Qué grado de influencia tiene los docentes en propiciar las deliberaciones y decisiones de padres de familia?	X		X		X	
24	¿Existe la predisposición de los docentes para formar parte de diversos grupos?	X		X		X	
25	¿Cuál es el grado de apoyo que tienen los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	X		X		X	
26	¿Cuál es el grado de desarrollo del trabajo en equipo en su Institución Educativa?	X		X		X	
27	¿Cómo valora el progreso de las reuniones en la institución Educativa?	X		X		X	
28	¿Cómo considera la formación de los docentes para trabajar en equipo?	X		X		X	
29	¿Qué aceptación tiene a su parecer la frecuencia del número de reuniones de su Institución Educativa?	X		X		X	
30	¿En su institución educativa consta de una buena coordinación entre los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ERNESTINA IGNACIA QUISPE CONDEZO DNI: 15403929

Especialidad del validador: Mg. DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

16 de set del 20.16



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL								
1	Considera usted que la difusión de los avisos de trabajo son adecuados en su centro de trabajo	/		/		/		
2	El perfil establecido para los trabajadores son adecuados en su centro de trabajo	/		/		/		
3	Las personas que son contratadas tienen el perfil para el trabajo que van a realizar. ✓	/		/		/		
4	Los criterios de evaluación para su contrato fueron adecuados	/		/		/		
5	La selección del personal que está laborando en su lugar de trabajo le parece. ✓	/		/		/		
6	Considera usted que el sistema de inducción del personal nuevo es adecuado.	/		/		/		
Dimensión 2 FORMACIÓN Y DESARROLLO								
7	Los programas de acogida que incluyen la formación inicial para los nuevos empleados son eficientes.	/		/		/		
8	Las actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos son adecuadas.	/		/		/		
9	Las instituciones que proporcionan una formación amplia e interdisciplinaria son apropiadas.	/		/		/		
10	Las instituciones que proporcionan el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales son competitivas.	/		/		/		
11	Las instituciones que proporcionan formación orientada al desarrollo de carrera profesional son adecuadas.	/		/		/		
12	Las instituciones que proporcionan a sus empleados oportunidades de promoción son valoradas.	/		/		/		
13	Las instituciones que proporcionan un sistema de promoción basado en el desempeño son competitivas	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 3 CLIMA, CULTURA Y GESTIÓN DE CAMBIO								
14	¿Cómo es el clima institucional en su centro de trabajo?	/		/		/		
15	¿Cómo se siente usted dentro de la institución donde labora?	/		/		/		
16	¿Cómo es su relación con los demás compañeros de trabajo?	/		/		/		
17	¿Cómo es su relación con sus superiores inmediatos?	/		/		/		
18	Los aspectos clave de la empresa (objetivos, estrategias, resultados financieros, etc.) son adecuados	/		/		/		
19	Los canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones de la institución son eficientes.	/		/		/		

20	Poner en práctica nuevas ideas frecuentemente nos hace más competitivos ante los demás.	/	/	/	/
21	Ser creativo en los métodos y procesos de trabajo nos hace más versátiles y más competitivos.	/	/	/	/
Dimensión 4 IMPACTO ESTRATÉGICO					
22	El incremento de la involucración del personal en el cumplimiento de sus funciones es adecuado.	/	/	/	/
23	La innovación del personal para presentar o proponer nuevas ideas, productos o servicios es eficiente.	/	/	/	/
24	El incremento del desempeño de los empleados en sus funciones es adecuado.	/	/	/	/
25	Las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades son hacen competitivos.	/	/	/	/
26	Se ha mejorado la Interacción con personal de otras áreas de la institución nos vuelve eficiente.	/	/	/	/
27	El incremento de la satisfacción laboral nos vuelve más productivos.	/	/	/	/
28	Se ha incrementado las actividades conjuntas para resolver problemas o crear oportunidades.	/	/	/	/
29	Se ha disminuido la tasa de abandono voluntario de los empleados.	/	/	/	/
30	Se ha disminuido la tasa de absentismo laboral	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Mg. Daniela Medina Casado DNI: 1062675

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

3 de Marzo del 2016

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

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

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Apéndice E

RESULTADOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DOCENTES	Dimensión 1						Puntaje	Dimensión 2						Puntaje	Dimensión 3						Puntaje	Dimensión 4						Puntaje	V 1 Puntaje						
	Reclutamiento y selección del personal							Formación y desarrollo							Clima, cultura y gestión de cambio.							Impacto estratégico													
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24			25	26	27	28	29	30
1	3	2	3	2	2	4	16	2	3	3	4	2	3	3	20	1	2	3	2	3	4	3	4	22	4	3	2	2	4	3	4	3	3	28	86
2	2	4	3	2	2	2	15	2	2	3	4	3	2	3	19	1	2	3	3	3	3	2	2	19	3	3	2	3	4	3	2	3	4	27	80
3	2	3	4	2	4	2	17	3	2	3	3	2	3	3	19	2	3	4	3	3	2	3	2	22	3	2	3	3	2	2	3	4	3	25	83
4	3	2	2	5	3	3	18	3	2	2	3	2	3	4	19	2	3	3	2	3	3	2	3	21	4	4	3	2	2	3	4	4	3	29	87
5	5	2	2	2	3	2	16	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	3	3	2	3	2	3	21	3	2	2	3	4	2	2	2	3	23	77
6	3	3	3	3	4	3	19	3	2	2	3	3	3	3	19	2	2	3	1	3	2	2	3	18	3	2	3	4	4	3	3	3	2	27	83
7	2	3	5	3	2	4	19	2	3	3	3	3	4	2	20	3	2	3	2	3	4	2	3	22	3	2	3	1	3	4	3	3	2	24	85
8	3	5	2	3	2	2	17	2	3	3	3	2	2	2	17	3	3	3	3	1	2	2	3	20	2	2	2	1	2	3	2	3	3	20	74
9	2	3	3	2	2	3	15	2	3	2	3	3	2	4	19	2	3	3	2	1	3	2	2	18	2	2	5	3	2	1	1	3	1	20	72
10	2	4	3	3	5	4	21	3	3	3	3	2	3	3	20	2	1	3	3	2	3	3	2	19	3	2	5	3	2	1	1	3	1	21	81
11	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	3	1	2	3	17	2	4	3	2	2	3	3	3	22	2	2	5	3	2	1	3	3	5	26	80
12	3	2	2	3	2	2	14	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	1	2	3	2	20	3	3	4	3	3	3	3	2	2	26	79
13	5	2	2	2	2	2	15	2	3	3	3	4	3	3	21	3	1	3	3	2	3	3	3	21	2	3	4	1	3	3	3	2	2	23	80
14	2	2	3	2	2	3	14	3	3	3	2	3	3	3	20	3	4	3	2	4	3	3	2	24	3	3	4	2	3	3	3	2	2	25	83
15	2	2	4	2	2	3	15	2	3	2	2	3	3	3	18	3	1	3	2	3	3	3	2	20	2	3	3	2	3	2	2	3	2	22	75
16	5	3	3	2	2	3	18	4	3	2	2	3	3	4	21	3	3	3	4	2	2	3	2	22	2	3	3	2	3	2	2	3	2	22	83
17	3	3	3	2	2	4	17	2	3	2	3	3	3	3	19	3	2	3	4	3	3	1	2	21	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	82

18	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	2	4	3	2	19	3	2	3	2	2	4	1	2	19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	79
19	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	3	2	3	2	17	3	2	3	3	1	2	2	2	18	1	3	3	2	3	3	3	3	3	24	74
20	5	4	3	3	3	3	21	3	3	2	3	4	2	3	20	3	3	3	4	3	4	3	2	25	1	3	3	3	3	3	2	2	3	23	89
21	3	3	5	4	3	3	21	2	3	2	2	4	3	2	18	2	3	3	2	3	2	3	3	21	2	3	3	3	3	2	2	2	3	23	83
22	5	2	2	2	3	3	17	3	3	3	2	3	2	3	19	2	2	3	3	4	3	3	3	23	2	2	2	3	4	2	2	3	3	23	82
23	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	3	2	2	2	3	3	19	5	2	2	3	4	3	3	3	3	28	84
24	2	2	4	2	3	2	15	3	3	3	3	3	2	3	20	2	2	3	3	3	2	3	3	21	5	2	2	3	4	3	3	3	3	28	84
25	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	4	3	2	21	3	2	3	2	3	2	4	3	22	4	2	2	3	5	3	3	3	3	28	88
26	4	2	2	2	2	4	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	1	2	3	3	20	4	2	2	3	5	3	3	4	5	31	88
27	3	3	3	4	4	3	20	2	3	2	3	4	2	3	19	3	2	4	3	2	3	3	3	23	3	4	2	3	5	3	3	4	5	32	94
28	4	4	2	3	3	3	19	2	3	4	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	4	3	3	23	3	4	2	3	5	3	2	3	5	30	93
29	2	2	3	2	2	3	14	2	3	4	3	4	4	3	23	3	2	3	3	1	3	3	3	21	3	4	2	3	5	5	2	3	5	32	90
30	3	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	4	5	3	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	4	2	2	2	5	2	3	5	28	88
31	3	4	5	4	3	2	21	2	3	3	4	3	3	3	21	2	3	4	3	3	3	2	2	22	4	3	5	2	3	5	1	2	2	27	91
32	3	3	4	3	2	2	17	2	3	2	3	4	4	3	21	2	3	4	2	3	3	4	2	23	3	3	5	2	3	5	1	2	2	26	87
33	2	2	3	4	2	2	15	2	3	3	3	3	3	4	21	2	2	3	3	3	1	2	2	18	4	3	4	2	2	4	1	1	2	23	77
34	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	3	3	2	4	19	2	3	3	2	3	3	3	2	21	3	3	4	2	2	4	3	3	2	26	81
35	3	4	2	2	4	3	18	3	2	2	3	3	2	3	18	2	3	4	2	2	1	4	3	21	5	5	3	4	2	3	3	1	2	28	85
36	3	4	3	2	3	3	18	4	2	2	3	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	1	3	22	5	5	3	4	2	3	3	5	4	34	95
37	3	4	4	3	5	5	24	3	4	3	3	3	2	3	21	4	3	3	3	2	3	3	3	24	5	4	3	4	2	3	2	5	4	32	101
38	5	3	5	3	5	5	26	3	3	2	3	3	4	3	21	4	2	3	2	3	3	3	3	23	3	4	3	4	1	3	2	5	2	27	97
39	2	3	5	3	5	4	22	3	4	2	3	3	4	3	22	3	3	4	3	3	3	3	3	25	5	4	1	4	1	3	2	4	2	26	95
40	2	3	4	3	3	4	19	3	3	2	2	3	2	3	18	4	2	3	3	2	4	3	3	24	3	3	3	4	1	3	2	4	2	25	86
41	2	2	4	3	3	2	16	4	3	2	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	2	3	2	20	4	3	1	4	1	3	2	4	2	24	81
42	2	2	4	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	1	3	2	3	3	4	22	4	3	2	3	2	3	2	3	2	24	85
43	4	2	3	4	2	3	18	2	3	2	2	3	3	3	18	3	2	3	4	3	2	2	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	83
44	3	2	3	4	3	2	17	3	3	4	2	3	4	3	22	2	3	3	4	3	2	3	3	23	3	3	3	3	4	3	2	3	2	26	88

45	3	2	3	4	4	3	19	2	2	3	4	3	3	4	21	3	3	2	3	2	3	3	2	21	3	3	2	3	5	3	2	2	2	25	86
46	2	2	3	3	5	3	18	3	3	3	2	3	3	3	20	3	1	4	3	3	2	3	2	21	1	2	3	3	5	3	3	2	2	24	83
47	3	2	3	3	5	3	19	3	4	3	4	3	3	3	23	3	4	3	3	2	2	3	3	23	1	2	3	3	2	3	3	2	2	21	86
48	3	3	2	3	2	4	17	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	3	3	2	2	3	21	1	2	3	3	3	2	3	2	2	21	78
49	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	4	3	2	2	20	3	3	3	4	3	3	2	3	24	2	1	2	2	3	2	3	1	3	19	78
50	3	2	2	2	2	4	15	3	3	3	2	2	2	2	17	3	2	3	3	2	1	2	3	19	2	1	4	2	3	2	3	1	3	21	72
51	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	2	3	18	3	2	3	3	3	3	4	3	24	2	1	5	2	3	2	3	1	3	22	81
52	4	3	3	2	3	2	17	2	3	2	2	3	2	3	17	1	3	2	3	3	3	2	2	19	2	1	1	2	3	2	3	1	3	18	71
53	2	3	3	2	4	2	16	2	4	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	2	2	4	2	22	2	1	2	1	2	2	3	1	3	17	74
54	3	2	4	3	4	3	19	2	3	3	4	3	2	3	20	3	3	3	2	3	3	3	4	24	3	3	2	3	5	3	2	2	2	25	88
55	2	3	3	2	4	4	18	3	3	3	3	4	2	3	21	3	2	3	3	2	2	3	2	20	1	2	3	3	3	3	3	2	2	22	81
56	3	2	3	3	3	5	19	3	2	2	3	3	2	3	18	2	2	3	3	2	3	2	4	21	1	2	3	3	2	3	3	2	2	21	79
57	3	3	2	3	3	5	19	3	3	4	3	3	2	3	21	3	3	1	3	3	3	2	3	21	1	2	3	3	3	2	3	2	2	21	82
58	3	5	2	3	3	4	20	3	3	2	3	2	2	2	17	2	3	2	3	3	3	1	3	20	2	1	2	2	3	2	3	1	3	19	76
59	3	2	2	2	2	4	15	3	2	2	4	3	3	2	19	2	3	3	3	3	4	2	3	23	2	1	4	2	3	2	3	1	3	21	78
60	3	3	3	2	2	4	17	3	2	2	3	3	4	2	19	3	3	2	3	2	2	1	3	19	1	1	2	4	1	2	3	3	3	20	75

RESULTADOS DE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

DOCENTES	Dimensión 1						Puntaje	Dimensión 2						Puntaje	Dimensión 3						Puntaje	Dimensión 4										Puntaje	V2 Puntaje		
	Comunicación							Motivación							Confianza							Participación													
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			29	30
1	3	2	3	2	2	4	16	2	4	4	4	2	3	5	24	4	2	3	2	5	16	5	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	17	96
2	2	4	3	2	2	2	15	2	2	3	4	3	2	3	19	4	2	3	3	3	15	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	14	83
3	2	3	4	2	4	2	17	3	2	4	3	2	3	3	20	2	3	4	4	3	16	3	3	1	1	2	3	3	2	2	3	4	3	17	83
4	3	2	2	5	3	3	18	3	2	2	3	4	3	4	21	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	14	88
5	5	2	2	2	3	2	16	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	14	78
6	3	3	3	3	4	3	19	3	2	2	1	3	3	3	17	2	2	3	4	3	14	3	3	3	1	2	3	4	4	3	3	3	2	15	84
7	2	3	5	3	2	4	19	2	3	3	1	3	5	2	19	3	2	3	3	2	13	3	4	4	2	2	3	1	3	4	3	3	2	13	85
8	3	5	2	3	2	2	17	2	3	3	1	2	2	2	15	3	3	3	3	2	14	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	14	77
9	2	3	3	4	3	3	18	3	1	1	3	3	2	5	18	4	3	3	3	2	15	3	4	3	4	2	5	1	2	1	1	3	1	14	81
10	2	4	3	2	3	3	17	3	3	2	3	2	2	2	17	1	1	4	3	2	11	3	3	3	2	2	5	1	2	1	1	3	1	13	72
11	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	1	2	3	18	1	2	3	2	2	10	3	5	4	3	2	5	1	2	1	1	3	5	12	79
12	3	2	2	4	3	3	17	3	3	1	2	3	2	3	17	3	3	3	2	4	15	3	3	2	2	3	4	1	3	1	1	2	2	15	76
13	5	2	2	3	2	3	17	4	4	2	2	4	2	3	21	4	3	3	3	1	14	1	3	2	2	3	4	1	3	1	1	2	2	11	77
14	2	2	3	3	2	3	15	4	3	3	2	5	3	3	23	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	3	4	2	3	2	1	2	2	14	80
15	2	2	4	3	2	3	16	4	3	4	2	3	3	3	22	2	3	3	3	3	14	3	4	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	15	81
16	5	3	3	3	2	3	19	3	3	2	2	5	3	4	22	4	3	3	3	3	16	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	13	85
17	3	3	3	2	2	3	16	5	4	3	3	3	3	4	25	3	2	3	4	4	16	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	15	88
18	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	2	4	3	4	21	3	2	3	4	3	15	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	15	84
19	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	5	3	2	19	3	2	3	4	3	15	4	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	16	83
20	5	4	3	3	3	3	21	3	3	2	1	4	4	5	22	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	13	89

21	3	3	5	4	3	3	21	2	3	2	1	3	5	5	21	2	2	3	5	4	16	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	17	92	
22	5	2	2	2	3	3	17	3	3	3	1	2	5	2	19	3	5	1	2	3	14	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	12	81	
23	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	1	1	4	2	17	3	3	1	3	3	13	1	2	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	11	84	
24	2	2	4	2	3	2	15	3	3	3	3	2	3	1	18	3	5	1	3	3	15	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	13	78	
25	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	1	18	3	5	1	3	3	15	2	2	2	3	2	2	3	5	3	3	3	3	14	83	
26	4	2	2	2	2	4	16	3	3	3	3	1	1	1	15	3	2	1	3	3	12	2	2	2	3	3	2	3	5	3	3	4	5	11	80	
27	3	3	3	4	4	3	20	2	3	4	4	2	1	2	18	2	2	1	3	5	13	2	1	2	3	3	2	3	5	3	3	4	5	13	87	
28	4	4	2	3	3	3	19	2	3	4	3	3	2	3	20	2	1	2	3	5	13	2	1	2	3	3	2	3	5	3	2	3	5	13	86	
29	2	2	3	2	2	3	14	2	3	4	3	4	3	4	23	2	2	4	3	3	14	3	1	1	4	3	2	3	5	5	2	3	5	15	88	
30	3	3	2	2	2	3	15	2	3	3	3	2	4	5	22	1	3	2	3	3	12	3	3	2	3	3	2	2	2	2	5	2	3	5	14	84
31	3	4	5	4	3	2	21	2	3	5	4	3	5	5	27	1	2	2	3	3	11	3	3	3	4	3	5	2	3	5	1	2	2	13	95	
32	3	3	4	3	2	2	17	2	3	4	5	4	4	5	27	1	3	4	3	3	14	3	3	1	3	3	5	2	3	5	1	2	2	16	91	
33	2	2	3	4	2	2	15	2	3	3	5	5	3	4	25	1	2	3	2	3	11	4	4	2	4	3	4	2	2	4	1	1	2	14	84	
34	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	5	5	2	4	24	1	3	3	2	3	12	4	3	3	3	3	4	2	2	4	1	1	2	15	83	
35	3	2	4	3	3	2	17	2	3	3	2	5	1	4	20	2	3	3	2	3	13	4	3	4	5	5	3	4	2	3	1	1	2	15	87	
36	3	3	3	3	5	2	19	3	2	3	4	3	3	4	22	3	3	3	2	3	14	3	3	2	5	5	3	4	2	3	1	5	4	14	95	
37	3	2	4	3	3	2	17	3	2	5	3	3	4	4	24	4	3	2	2	3	14	5	4	3	5	4	3	4	2	3	2	5	4	15	99	
38	5	3	3	2	2	3	18	4	2	2	3	3	5	4	23	5	3	3	2	3	16	3	4	3	3	4	3	4	1	3	2	5	2	14	94	
39	2	5	4	3	3	3	20	3	2	2	3	3	4	3	20	5	3	3	2	3	16	3	4	3	5	4	1	4	1	3	2	4	2	14	92	
40	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	3	3	3	3	18	4	2	3	2	3	14	2	4	3	3	3	1	4	1	3	2	4	2	12	78	
41	2	2	4	3	3	3	17	3	2	2	2	3	2	3	17	3	1	3	2	3	12	2	4	1	4	3	1	4	1	3	2	4	2	11	77	
42	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	4	3	3	3	21	1	1	2	2	2	8	2	3	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	9	74	
43	4	4	3	3	3	3	20	3	2	3	2	3	3	3	19	3	2	3	2	2	12	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	11	81	
44	3	3	2	5	4	4	21	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	2	2	2	12	1	3	1	3	3	2	3	4	3	2	3	2	10	82	
45	3	2	4	3	4	3	19	3	2	4	4	3	3	3	22	3	1	3	2	2	11	1	3	2	3	3	2	3	5	3	2	2	2	9	83	
46	2	3	3	2	3	4	17	3	2	4	3	2	3	4	21	4	2	3	3	2	14	1	2	2	1	2	3	3	6	3	3	2	2	11	82	

47	3	2	3	3	3	3	17	3	2	4	3	2	3	4	21	3	3	4	3	1	14	1	2	4	1	2	3	3	2	3	3	2	2	12	80
48	3	3	2	3	2	4	17	2	2	3	3	2	3	4	19	3	4	4	3	1	15	1	2	4	1	2	3	3	3	2	3	2	2	13	79
49	3	2	2	3	2	3	15	2	3	3	3	2	3	3	19	3	2	5	3	1	14	1	2	5	2	1	2	2	3	2	3	1	3	12	75
50	3	2	2	2	2	4	15	2	3	5	2	2	3	5	22	4	3	4	3	1	15	1	1	5	2	1	4	2	3	2	3	1	3	12	80
51	3	3	3	2	3	3	17	2	2	5	4	2	4	2	21	3	3	3	4	2	15	2	1	5	2	1	5	2	3	2	3	1	3	14	83
52	4	3	3	2	2	4	18	2	3	2	3	2	3	1	16	2	3	2	5	2	14	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	3	14	70
53	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	2	2	1	15	1	2	1	1	2	7	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	8	60
54	3	2	4	3	4	3	19	3	2	4	4	3	3	3	22	3	3	3	2	2	13	1	3	2	3	3	2	3	5	3	2	2	2	11	85
55	2	3	3	2	3	4	17	3	2	4	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	13	1	2	2	1	2	3	3	6	3	3	2	2	12	81
56	3	2	3	3	3	3	17	3	2	4	2	3	3	2	19	1	4	4	3	1	13	1	2	4	1	2	3	3	2	3	3	2	2	13	77
57	3	3	2	3	2	4	17	2	2	3	3	3	3	2	18	3	3	4	3	1	14	1	2	4	1	2	3	3	3	2	3	2	2	12	77
58	3	5	2	3	2	3	18	2	3	3	4	3	3	2	20	5	3	5	3	1	17	1	2	5	2	1	2	2	3	2	3	1	3	13	82
59	3	2	2	2	2	4	15	2	3	5	5	2	5	2	24	4	3	4	3	1	15	1	1	5	2	1	4	2	3	2	3	1	3	12	82
60	3	3	3	2	3	3	17	4	3	1	1	2	4	1	16	3	3	3	2	3	14	3	4	3	1	1	2	4	1	2	3	3	3	14	77

Apéndice F

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de gestión de los recursos humanos.

Variable 1	Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
Dirección	30	,956

Como se aprecia en la tabla, el valor es de 0,956, lo que indica un alto valor de confiabilidad es decir el instrumento es confiable.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de clima institucional.

Variable 2	Número de ítems	Coefficiente de confiabilidad
Cultura Organizacional	30	,978

Como se aprecia en la tabla , el valor es de 0,978, lo que indica un fuerte valor de confiabilidad es decir el instrumento es confiable.