



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del recurso humano y clima organizacional en la
Universidad Nacional de Ingeniería, Lima - 2015**

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

AUTOR:

Bach. Mary Luz Alvarado Pastor

ASESORA:

Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2015

Dra. Doris Fuster Guillén

Presidente

Mg. Sonia Lidia Romero Vela

Secretario

Dra. Luzmila Garro Aburto

Vocal

Dedicatoria

A mi querida Zoe María Fe Cantorin Reyes, por ser el amor más grande que tengo y le pido a Dios, me permita estar a tu lado por muchos años más.

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad de vida.

A mis queridos padres Miguel y Marina por sus enseñanzas y valores.

A mí amado hijo Víctor Hugo por su apoyo incondicional.

A mi esposo Víctor Hugo por su comprensión y paciencia.

Al personal docente de la Universidad César Vallejo, por ser mi guía y brindarme su excelente orientación para lograr elaborar el presente trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Mary Luz Alvarado Pastor, estudiante del Programa de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 08991399, con la tesis

titulada “Gestión del Recurso Humano y Clima Organizacional en la Universidad Nacional de Ingeniería – Lima - 2015”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Los Olivos, 03 de setiembre del 2016.

.....
Mary Luz Alvarado Pastor
DNI N° 08991399

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Gestión del Recurso Humano y Clima Organizacional en la Universidad Nacional de Ingeniería –Lima – 2015.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción donde corresponde los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico donde corresponde la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias Bibliográficas

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables Gestión del Recurso Humano y Clima Organizacional.

Espero señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Contenido

Página del jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación .	vi
Índice.	vii
Índice de tablas.	viii
Índice de figuras.	ix
Resumen.	x
Abstract.	xi
I. Introducción	
1.1 Problema.	52
1.2 Hipótesis.	53
1.3 Objetivos.	54
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	55
2.2 Operacionalización de las variables	56
2.3 Tipo de estudio	57
2.4 Diseño de estudio	57
2.5 Población y muestra	59
2.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	60
2.7 Métodos de análisis de datos	63
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	64
3.2 Comprobación de Hipótesis	73
IV. Discusiones	
4.1. Discusión	80
V. Conclusiones.	84
VI. Recomendaciones.	86
VII. Referencias.	87
Apéndices	

Lista de tablas

Tabla 1	Operalización de la variable gestión del recurso humano
Tabla 2	Operalización de la variable clima organizacional
Tabla 3	Personal que labora en la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 4	Gestión del recurso humano según los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 5	El liderazgo según los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 6	La motivación según los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 7	La reciprocidad según los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 8	La Participación de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 9	Coefficiente de correlación Spearman de las variables gestión de recursos humanos y clima organizacional de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 10	Coefficiente de correlación Spearman de las variables gestión del recurso humano y el liderazgo de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 11	Coefficiente de correlación Spearman de las variables gestión del recurso humano y la motivación de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 12	Coefficiente de correlación Spearman de las variables gestión del recurso humano y la reciprocidad de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería
Tabla 13	Coefficiente de correlación Spearman de las variables gestión del recurso humano y la participación de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería

Lista de figuras

- Figura 1 Distribución de porcentajes de las variables gestión del recurso humano y clima organizacional según los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería
- Figura 2 Distribución de porcentajes del liderazgo según los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería
- Figura 3 Distribución de porcentajes de la motivación según los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería
- Figura 4 Distribución de porcentajes de la reciprocidad según los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería
- Figura 5 Distribución de porcentajes de la participación según los servidores de la Universidad Nacional de Ingeniería

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión del Recurso Humano y el Clima Organizacional de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Ingeniería – Lima– 2015.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se describió la relación entre la variable en un tiempo determinado. La muestra fue de 100 servidores administrativos que laboran en la Universidad Nacional de Ingeniería – Lima durante el año 2015. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 31 ítems para la variable gestión del recurso humano y de 76 ítems para la variable clima organizacional. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excell y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre Gestión del Recursos Humanos y el Clima Organizacional del personal Universidad Nacional de Ingeniería – Lima durante el 2015. (Rho de Spearman = 0,740**) siendo ésta una correlación alta entre las variables.

Palabras Claves: *Gestión del Recurso Humano, Clima Organizacional, Liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.*

Abstract

The aim of the research was to determine the relationship between Human Resource Management and Organizational Climate administrative officers of the National University of Engineering - Lima 2015.

Methodologically, the research was basic type, non-experimental, correlational cross-sectional level, since described the relationship between the variable in a given time. The sample consisted of 100 administrative servants working at the National University of Engineering - Lima during 2015. The survey technique was used for data collection, whose instrument was Likert type scale questionnaire of 31 items for managing Variable human resource and 76 items for organizational climate variable. The descriptive statistical processing was performed using the Excell program and inferential using SPSS 22 statistical program.

The results of the research showed that there is a direct and significant relationship between Human Resources Management and Organizational Climate staff National University of Engineering - Lima during 2015. (Spearman rho = 0.740 **) and this is a high correlation between variables.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Climate, Leadership, motivation, reciprocity and participation.