



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIATEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

TESIS

**Relación entre el clima institucional y la gestión de los recursos humanos en el Centro de Educación Técnico Productiva “PROMAE”
Magdalena- UGEL 03 – Distrito de Lince - 2015**

PRESENTADA POR

Miguel Eusebio ZAVALA VELIZ

ASESOR

Dr. Gilberto GUIZADO SALAZAR

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN1

1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema	2
1.3. Objetivo de la investigación	3
1.4. Justificación e importancia de la Investigación.....	4
1.5. Variables.....	5
1.6. Hipótesis de la investigación.....	6

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....8

2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Marco conceptual	22

CAPITULO III: MÉTODO	24
3.1. Tipo de Investigación	24
3.2. Diseño de Investigación	24
3.3. Población y Muestra.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
3.6. Validez de los instrumentos de investigación	28
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	32
4.1. Presentación de resultados	32
4.2. Contrastación de hipótesis.....	43
4.3. Discusión de resultados	48
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1. Conclusiones	51
5.2. Recomendaciones.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXOS	57
Anexo 01: Matriz de Consistencia	58
Anexo 02: Encuesta de clima institucional	61
Anexo 03: Encuesta de Gestión de recursos humanos.....	62
Anexo 04: Tabulación de la variable clima institucional.....	63
Anexo 05: Tabulación de la variable gestión de los recursos humanos.....	65

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

Tabla N° 01	Selección de muestra	26
Tabla N° 02	Confiabilidad	29
Tabla N° 03	Resumen del procesamiento de los casos	30
Tabla N° 04	Alfa de Crombach.....	30
Tabla N° 05	Resumen del procesamiento de los casos	31
Tabla N° 06	Alfa de Crombach.....	31
Tabla N° 07	Baremo clima institucional.....	32
Tabla N° 08	Baremo gestión de recursos humanos	33
Tabla N° 09	Criterio de correlación de Rho Spearman.....	33
Tabla N° 10	Clima institucional.....	34
Tabla N° 11	Comunicación.....	35
Tabla N° 12	Liderazgo	36
Tabla N° 13	Planificación	37
Tabla N° 14	Participación	38
Tabla N° 15	Gestión de recursos humanos	39
Tabla N° 16	Desarrollo de los recursos humanos	40
Tabla N° 17	Desarrollo de condiciones organizacionales	41
Tabla N° 18	Logro con los recursos humanos.....	42
Tabla N° 19	Clima institucional- Gestión de recursos humanos	43
Tabla N° 20	Comunicación-Gestión de recursos humanos	44
Tabla N° 21	Liderazgo- Gestión de recursos humanos.....	46
Tabla N° 22	Planificación - Gestión de recursos humanos.....	47

Tabla N° 23	Participación - Gestión de recursos humanos.....	48
-------------	--	----

Figuras

Figura N° 01	Clima institucional.....	34
Figura N° 02	Comunicación.....	35
Figura N° 03	Liderazgo	36
Figura N° 04	Planificación	37
Figura N° 05	Participación.....	38
Figura N° 06	Gestión de recursos humanos	39
Figura N° 07	Desarrollo de los recursos humanos	40
Figura N° 08	Desarrollo de las condiciones organizacionales	41
Figura N° 09	Logro con los recursos humanos	42

RESUMEN

El presente es el informe final de investigación desarrollado parte de un problema real, fidedigno. Para búsqueda de comprensión de dicho conflicto es que este trabajo se hace la siguiente interrogante de estudio: Cual es la relación entre el clima institucional y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena-Ugel 03.- Lince- 2015? Esta investigación se valió de la metodología cuantitativa, (producto de la asociación que se quiere determinar entre las variables de interés). La muestra, fiel representación de la población lo integró 50 personas.

La hipótesis general formulado fue: existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión de recursos humanos. Como resultado de la correlación de Rho Spearman se obtuvo 0.714, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. De ese modo se concluyó con la existencia de una relación alta y significativa del clima institucional y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena Ugel 03 – 2015

Palabras claves: Clima institucional, gestión de los recursos humanos, comunicación, liderazgo, participación.

ABSTRACT

The research work developed part of a real, trustworthy problem. In search of the understanding of this conflict is that this work is the following question of study: What is the relationship between the Institutional Climate and Human Resources Management in the Center for Productive Technical Education PROMAE Magdalena - UGEL 03 - District of Lynx - 2015? This research used the quantitative, descriptive method, with a correlational design (product of the association that we want to determine among the variables of interest). The sample, faithful representation of the population, integrated 50 people.

The general hypothesis formulated was: there is a positive relationship between the institutional clima and the management of the human resources of the PROMAE Magdalena Productive Technical Education Center - UGEL 03 - 2015.

The result obtained from the Rho Spearman correlation was 0.714, therefore the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. In this way, it was concluded that there is a significant and high relationship between the institutional climate and the management of human resources in the PROMAE Magdalena Productive Technical Education Center - UGEL 03 - 2015.

Keywords: Institutional climate, human resources management, communication, leadership, participation.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis en postgrado estudia e indaga un conflicto muy recurrente del tipo educacional, que menoscaba crónicamente la integridad de las instituciones que ejercen la educación. La errada gestión de los recursos implica desigualdad, disparidad en el trato humano produciendo hastío entre los integrantes de un colectivo, induciendo al decrecimiento de la productividad profesional, al éxodo de talentos y la competitividad hostil.

El presente informe está compuesta por cinco capítulos, en el capítulo primero, explicamos con gran amplitud el problema de investigación que atañe al investigador y a la institución en la cual se ejecutó este trabajo. El segundo capítulo es del marco teórico, que para su construcción se revisó múltiples literaturas acerca de las variables de interés, introduciendo las ideas más destacadas de los distintos autores previamente revisados y analizados.

El capítulo tercero, trata acerca de metodología usada para la investigación, diseño de estudio, la elección estuvo íntimamente relacionado al problema formulado. El diseño correlacional permitió asociar las variables de investigación, de ese modo estimar si existía relación alguna entre dichas variables. En el cuarto capítulo se muestra la presentación y análisis de resultados, donde ponemos de manifiesto los resultados de las encuestas a través de gráficos estadísticos y finalmente, el de las conclusiones y recomendaciones finales del estudio.

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Actualmente el país, transita por una sumatoria de cambios, en lo económico, como sociedad, culturalmente y en el ámbito de la educación. Cada uno de los factores mencionados va a repercutir necesariamente en el ambiente de trabajo de los centros educativos del país, todo esto tiene implicancia, influyendo drásticamente en la conducta de los hombres. El correcto desempeño de una persona, resulta del grado de autoconfort o bienestar que este sienta producto de sus interrelaciones con su congéneres.

Las resoluciones de problemas es en gran parte la finalidad del método científico, si bien para algunos pueden resultar ciertos estudios poco o muy interesante, la justificación primaria está en poder dar con el meollo del conflicto de investigación, es por ello que a partir de la preocupación creciente por parte del personal jerárquico del Cetpro PROMAE Magdalena, debido a las contradicciones de tipo académico, científico, pedagógico que existen entre la plana docente de dicha institución es que nace la necesidad de desarrollo de esta tesis, preguntándonos lo siguiente.

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la Gestión de los Recursos Humanos? Nuestro propósito, en esta tesis es el establecer la relación que existía entre las variables de estudio y así determinar la conexión entre ellas.

El estudio de investigación resultó gozar de un alto grado de viabilidad, el centro educativo en que se realizó esta investigación, en todo momento tuvo las puertas abiertas para este humilde investigador. El ejercer la docencia en el seno del Cetpro PROMAE Magdalena, posibilitó en gran medida la comprensión, reflexión y análisis contextual del problema.

1.2 Definición del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Institucional y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre la Comunicación y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015?

¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y la Gestión de los Recursos Humanos en el en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015?

¿Cuál es la relación que existe entre la participación y la Gestión de los Recursos Humanos en el en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015?

1.3 Objetivo de la investigación.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el Clima Institucional y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre la comunicación y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015.

Determinar la relación entre el liderazgo y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015.

Determinar la relación entre la planificación y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015.

Determinar la relación entre la participación y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Lince – 2015.

1.4 Justificación e importancia de la Investigación.

El actual estudio posee envergadura, ya que se interesa e involucra en conocer la problemática real de la institución, es decir, determinar si el aspecto laboral de la organización tiene efectos en el control y manejo del personal docentes y administrativo.

A medida que se van exponiendo las hipótesis y son objetos de valoración, se va desvelando la situación problemática de la investigación, entonces podemos dar por satisfecho el estudio, a partir que el principio fundamental de su realización fue el de determinar si había relación alguna del ambiente laboral y el personal docente y administrativo de la institución.

Como fruto final del estudio, es hacedero el plantear ciertas sugerencias para el mejoramiento de la institución, recomendaciones que se enumeran más adelante en este trabajo.

a) Justificación científica.

El provecho de este estudio puede ser introducido al mundo académico acrecentando las hojas de la literatura. Afianzando cada vez más la conexión entre las variables objetos de análisis.

b) Justificación pedagógica

La razón de ser de este estudio recae en la preocupación temprana mostrada por parte de la dirección del centro educativo, ante las dificultades observadas y el temor que esto pueda tener repercusión al momento de enseñar a los alumnos. Es importante porque La comprensión del clima de la institución propicia el punto de

partida para poder señalar los problemas que puedan existir y ver si el idóneo o inapropiado clima se extiende a los salones de clases.

c) Justificación Administrativa

Los resultados del estudio son indispensables para los protagonistas primarios encargados de las riendas de conducción y gerencia de la institución educativa.

El conocimiento y comprensión del manejo de los recursos humanos de una institución permite una idónea administración. La contribución de este trabajo al área de las ciencias administrativas, está en sumarnos a la elaboración de novedosos instrumentos que permitan medir objetivamente la variable gestión de recursos.

Este estudio resulta ser fructífero para los hombres de ciencia, ya que el desenlace de la investigación puede ser de suma utilidad para posteriores investigadores, permitiéndoles extrapolar los resultados en estudios semejantes, donde al menos una de las variables esté presente.

1.5 Variables

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010) describe “viene a ser el rasgo específico de un universo, que es objeto de medición y que puede tomar una amalgama de valores distintos”, (pág. 93).

Mientras que Sanchez & Reyes, (2009) mencionan que “las variables se representan a través de símbolos, muchos de estos son números. En el claro

ejemplo de las variables cuantitativas se pueden expresar por números enteros o en decimales”, (pág. 73).

Variable 1 : Clima Institucional

Variable 2 : Gestión de Recursos Humanos.

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
Variable 1 Clima institucional	Comunicación Liderazgo Planificación Participación	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8 9, 10, 11 12, 13, 14
Variable 2 Gestión de los recursos humanos	Desarrollo de los recursos humanos Desarrollo de las condiciones organizacionales Logro de los recursos humanos	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8

1.6 Hipótesis de la Investigación

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre Clima Institucional y la Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Distrito de Lince – 2015.

Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la comunicación y Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Distrito de Lince – 2015.

Existe relación significativa entre el liderazgo y Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Distrito de Lince – 2015.

Existe relación significativa entre la planificación y Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Distrito de Lince – 2015.

Existe relación significativa entre la participación y Gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena- UGEL 03 – Distrito de Lince – 2015.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Zans, C. (2016). Con el trabajo de título *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”*. Buscó determinar la incidencia existente entre clima organizacional y el desempeño laboral.

En su estudio tipo cuantitativo y método descriptivo. Concluyó que existió una relación significativa del clima organizacional en incidencia del desempeño de los trabajadores de administración y profesores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el 2016.

Uria, C. (2011). En su trabajo de tesis *“El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Limitada en la ciudad de Ambato”*. Buscó establecer la incidencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. En su estudio de tipo descriptivo – correlacional.

La investigadora dedujo que el descargo de trabajo de los empleados se ve forzado por la práctica del liderazgo autocrítico.

Segredo, P. (2009). En su investigación de nombre “Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela, 2009”. Buscó establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión del coordinador docente. En su trabajo tipo descriptivo, correlacional, la investigadora llega a la conclusión que hay relación significativa y directa entre el clima organizacional y la gestión del Docente Coordinador.

Arriagada, D. (2001). En su trabajo de nombre “Estudio del Clima Organizacional y los recursos humanos en tres instituciones de enseñanza media humanístico - científica que dependen de la Municipalidad de Santiago”.

En su investigación de tipo cualitativo. Método descriptivo. La investigadora llega a concluir que el clima organizacional es autoritario y paternalista.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Vargas, C. (2014). En el trabajo de nombre “Clima institucional y desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO en el Cusco 2014. Busco establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño de trabajadores de la administración.

El trabajo efectuado tuvo el enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. El investigador concluyo en su trabajo, existió relación significativa entre el clima institucional y el desempeño del personal de administración del PER plan

COPESCO de la ciudad del Cusco - 2014, con un nivel de significancia de 0.05 y Rho de Spearman = 0.907 correlación positiva muy fuerte y p-valor = 0.000 < 0.05.

Bautista y et al. (2014). En su investigación de nombre: “Relación entre Clima Institucional y la Gestión de los Recursos Humanos en la Institución Educativa N°20575 José Antonio Encinas-Ugel N°15 –Distrito de Ricardo Palma – Huarochirí, 2014. Buscó establecer la relación existente entre el clima Institucional y la gestión de los Recursos Humanos.

La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo - correlacional, la muestra constituida de 25 sujetos. Los investigadores concluyeron que existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de los recursos humanos.

Saccsa, C. (2010), en su tesis denominada “Relación entre Clima Institucional y el Desempeño de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) en el Distrito de San Martín de Porres”. Buscó establecer y evaluar la existencia de relación alguna entre el clima institucional y el desempeño académico. Llegando a concluir que existió relación significativa entre ambas variables de análisis.

Ascencio, P (2018), en su tesis de nombre “El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N° 5003 - Virgen de la Inmaculada Concepción – Callao”. Buscó establecer la relación entre el clima organizacional y la gestión institucional.

El estudio tipo descriptivo - explicativo y de diseño correlacional. La investigadora concluye que si existe una relación entre el clima de la organización y la gestión de la Institución Educativa N° 5003 - Virgen de la Inmaculada Concepción del Callao.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima institucional

Según Chiavenato, (2007) “surge a partir del grado de motivación que puedan experimentar y tener una persona en su correctas o inadecuadas relaciones entre los demás miembros y su organización”, (pág. 86).

El concepto de clima institucional nace a partir de la necesidad de la motivación de los integrantes de una organización, de esa manera pueden ver satisfechas sus necesidades más elementales.

2.2.2 Participación

“La participación humana es aquello que predispone y lleva a las personas a conducirse de cierto modo inclinándolo así a actuar bajo aquello que es de su interés y motivación, pudiendo agrandar o no al resto del equipo” (Chiavenato, 2007, pág. 47) . Es allí donde las autoridades de un colectivo deben de poner atención y ahínco para que sus integrantes encuentren satisfacción en la tarea que desempeñan, si bien existen múltiples manera de alimentar dicho motivo a través de becas, premios, capacitaciones, o el propio incremento del salario, el dialogo de los subordinados con las autoridades propicia el conocimiento

sobre los interés que estos primeros tienen. Así precisar en aquello que les motiva y por ende lograr el mejoramiento del clima institucional y una mayor producción profesional.

2.2.2 Ciclo motivacional

El ciclo de la motivación inicia con la aparición de una necesidad o deseo, dicha necesidad es el vigor que moldea el comportamiento humano, con la aparición de un deseo nuevo se produce el descontento y la ruptura del equilibrio emocional del subordinado. (Chiavenato, 2007, pág. 49).

Todo ciclo está compuesto de fases, donde el inicio y el fin se unen para dar comienzo a uno nuevo. Si las necesidades basales, elementales, primarias no están satisfechas no es posible dar cumplimiento a las necesidades de segundo orden.

2.2.3 Comunicación

Para Chiavenato, (2007) “la comunicación es el fenómeno humano por el cual dos personas intercambian información, inicialmente el primero transfiere los datos y el segundo hace de receptor, para que seguidamente este último haga lo propio”, (pág. 59)

Según Bonifaz, (2012) “en el proceso de la comunicación emprendida por las personas lo elemental y sustancial de ello, es la conversación, dando la importancia debida al significado”. (pág. 26).

A partir de la comprensión de las definiciones establecidas por estos dos autores sobre la comunicación, podemos concluir que para que exista una comunicación se requiere de la interacción mínima de dos personas, además de que estos deben utilizar el mismo lenguaje para no caer en la decodificación errónea del mensaje.

2.2.4 Tipos de comunicación

Es posible que en la literatura veamos varios tipos de comunicación, todo atendiendo a la taxonomía y atributo

- **Comunicación horizontal**

Según Puchol, (2003) “la comunicación de este tipo tiene por propósito realizar la coordinación entre los departamento o áreas de una organización, de ese modo poder ejecutar acciones armoniosas en bienestar y beneficio de la salud en la empresa donde se trabaja”,(pág. 354).

- **Comunicación vertical ascendente**

Para Puchol, (2003) ”La comunicación vertical del tipo ascendente es aquella en la cual los anhelos y quejas son recopiladas y transportadas de abajo hacia arriba, de la base hacia la cúspide de la pirámide jerárquica de la organización”, (pág. 343).

- **Comunicación vertical descendente**

Para Puchol, (2003)” la comunicación vertical descendente va en sentido desde la dirección de la empresa hacia los colaboradores. La información en

este caso viaja en sentido opuesto al visto en la comunicación vertical ascendente, (pag. 324).

2.2.5 Elementos de la comunicación

(Chiavenato, 2007, pág. 59), hace mención a una serie de componentes que integran el proceso de la comunicación de inicio a fin, estos elementos son cinco y se mencionan a continuación:

- **Emisor:**

Es aquel o aquello que emite el mensaje para alguien.

- **Transmisor:**

Es el equipo que conecta al emisor con el canal de la comunicación.

- **Canal:**

Enlaza al emisor con el destino.

- **Receptor.**

Es agente que recibe el mensaje.

- **Destino:**

Circunstancia de series favorables o adversas de sucesos a personas o cosas

2.2.6 Liderazgo

La persona facultada con el don del liderazgo es capaz de ejercer influencia en una o más personas logrando por medio del acto de la comunicación

humana, con el único fin de lograr juntos las metas claras y establecidas por el grupo social. (Siliceo & Siliceo, 1997, pág. 27).

Según Bonifaz, (2012) “En el proceso de la comunicación, los dotes de oratoria que normalmente caracteriza al líder, permite que su mensaje llegue con mayor énfasis y fuerza provocando una respuesta en el conglomerado que lo sigue fielmente” (pág. 10).

“No hay líder que carezca de seguidores algunos” (Baena , 2010, pág. 15), Como bien lo dice Bonifaz, (2012) “el líder es capaz de moldear el partidarios logra la obtención de los fines por el cual fue creado la organización” comportamiento humano, inculcando el cambio continuo, el líder al influir en sus (pág. 10). Los seguidores encuentran en su líder, aquella persona que es capaz de dar cumplimiento a una necesidad u objetivo que por sí solo estos no son capaces de lograr, a lo mejor por falta de simpatía, carisma, autoridad o constancia en lo obtención en lo anhelado.

Muchas veces ya conseguido el objetivo, la comunión entre líder y seguidores, se disocia por naturaleza.

2.2.7 Esencia del líder

Según Bonifaz, (2012), “la esencia de un líder radica en que este está dotado de carisma y simpatía que lo hace único y diferente ante la presencia de los demás, dicho atributo le permite ser agente de inspiración y motivación de los que lo siguen, (pág. 11).

2.2.8 Estilos de liderazgo

Cuando mencionamos los estilos de liderazgo hacemos referencia a tipos. La siguiente clasificación se basa en la manera o modo en que se conduce el líder a sus seguidores para el logro de las metas establecidas.

- **Líder autocrático:**

Según Robbins et al (2009) citado por Bonifaz (2012. p. 13) es aquel que siempre está ejecutando órdenes, su dirección se sustenta a través de dadas y castigos. Los más claros ejemplos de líderes autocráticos son por ejemplo: Adolf Hitler, Hugo Chávez, Augusto Pinochet, Francisco Bermúdez por parte del Perú.

Este concepto procede de la palabra autocracia, que significa literalmente “yo gobierno o mi gobierno”, dando a entender la rigidez en las decisiones y en la ejecución solamente de estas.

- **Líder democrático**

Según Shirberg et al (2007) “este tipo de líder hace participar a sus subordinados en todo momento, cada una de las decisiones finales que este toma lo realiza a partir del dialogo grupal, por ello es fundamental la interacción de líder y grupo” (pág. 13). Este tipo de liderazgo es propio de los gobiernos democráticos, en la cual se le asigna cierto grado de responsabilidad a sus subalternos.

- **El líder de rienda suelta**

Según Bonifaz, (2012) “los lideres con este distintivo única y exclusivamente logran sus fines dependiendo en gran medida de sus subordinados”, (pág. 13).

Habiendo revisado las tipologías de liderazgo podemos concluir de que un líder podría tomar cualquiera de las distintas posturas mostradas y no encasillarse exclusivamente en una de ellas, esto estará determinado por el contexto situacional en el que el líder se encuentren y sus necesidades y las de sus seguidores.

2.2.9 Planificación

Koontz (2001) citado por Puchol (2003, P. 44), la planificación es el grado de determinación que permite establecer y ejecutar acciones en pro de lograr las meta predefinidas.

Según el MINEDU (2016, p.19), planificación tiene por finalidad orientar cada una de las acciones, direccionarlas hacia un fin establecido para la consecución de las metas trazadas de las organizaciones.

2.2.10 Gestión de recursos humanos

Según Rodríguez (2009) “resulta ser procesos que contribuyen en el mejoramiento de selección y educación de los empleados de la empresa, mejorando su bienestar y producción dentro de la organización” (pág. 42).

Por su parte Alfaro, (2012) “menciona que el gobierno de los trabajadores involucra tareas como: planeación, el giro e integración de los integrantes de una empresa, la correcta administración de dichos recursos va a permitir el fortalecimiento y crecimiento fortalecimiento de la organización”. (pág. 13).

2.2.11 Desarrollo de condiciones organizacionales

Chiavenato (2007, p. 417) nos dice que el desarrollo de las condiciones de la organización tiene que ver con la transformación que pueda sufrir una organización durante sus etapas de adaptación a un nuevo contexto

Existe una serie de conceptos elementales para tener un mejor entendimiento del concepto de “desarrollo organizacional”, estos se describen a continuación.

2.2.12 Organización

Para Lawrence et al (1972), citado por Chiavenato (2007, p. 418) organizar implica llevar a cabo la coordinación y sistematización de todas las tareas o actividades que los integrantes del grupo ejecutaran, dicho planeamiento permite conseguir los objetivos previamente trazados.

2.2.13 Cultura organizacional

Para Chiavenato (2007, p. 418) la cultura organizacional es definida como la manera o modo de vida de una organización, valores que permiten relacionarse de una manera determinada por parte de un colectivo humano. Dicha conducta está mediada por los valores de cada uno de sus integrantes.

2.2.14 Cambio organizacional

Para Chiavenato (2007, p. 418), el cambio organizacional tiene por rasgo la mutación constante y no perenne. El contexto en que se desarrolla una organización es envuelto producto del dinamismo intrínseco de los que la componen, por ello la adaptación constante de sus miembros es la condición elemental para sobrevivir.

2.2.15 Características del desarrollo organizacional

Chiavenato (2007, p. 421), plantea la idea, de que el desarrollo organizacional posee una serie de características que la identifican. Estas se muestran a continuación:

- Enfoque direccionado a la organización en su totalidad.
- Orientación sistematizada.

- Agente de transformación.
- Resolución de conflictos.
- Aprendizaje a través de la experiencia organizacional.
- Procesos de grupo.
- Retroalimentación.
- Orientación situacional.
- Desarrollo de equipos.

2.2.16 Proceso del desarrollo organizacional

Un proceso es un conjunto de fases secuenciales, con esto quiero decir que con la finalización de uno empieza otro. Cada una de estas fases está íntimamente relacionada componiendo un todo. Según Chiavenato (2007, p. 422), este tipo de proceso está compuesto de 4 fases, estas son:

- **Recolección y análisis de datos:**

Consiste inicialmente en recopilar la información para finalmente ser analizados, siendo estas tareas complejas.

- **Diagnóstico:**

Terminado el análisis, se interpretan los datos y se diagnostica. Identificando los problemas, los objetivos en orden de prioridad.

- **Acción de intervención:**

Es la fase de ejecución, escogemos la intervención más idónea que dará solución al problema.

- **Evaluación:**

Es la última etapa de un proceso, el resultado obtenido sirve para la modificación del diagnóstico inicial.

2.2.17 Objetivos del desarrollo organizacional

Según Chiavenato (2007, p. 422) los objetivos del desarrollo organizacional son los siguientes:

- Incrementar el grado de firmeza y soporte entre los componentes.
- Generar un clima donde la persona designada para esa función aumente su autoridad al basarse en el conocimiento y la habilidad.
- Aumentar la apertura de las comunicaciones laterales, comunicaciones verticales y diagonales.
- Aumentar el entusiasmo y satisfacción de los integrantes, hallar soluciones para los problemas.
- Aumentar el nivel de responsabilidad tanto individual como grupal.

2.2.18 Logro con los recursos humanos

De Censo. Robbins. (2008). “Es incentivar la naturaleza personal de los trabajadores de tal forma que las mejores que se realicen lleven a mejorar la productividad en la empresa”.

Para que los trabajadores obtengan logros positivos en de la organización deben ser capacitarse y desarrollarse en conocimientos actualizados y en habilidades notables para el desempeño de sus funciones actuales y futuras. Para ello, se deben relacionar la capacitación recibida con los propósitos de la organización para evaluar los resultados.

2.3 Marco conceptual

Clima institucional: conjuntos de rasgos que detallan a un colectivo de personas, la cual esta mediado por la motivaciones, las relaciones interpersonales y el ambiente.

Comunicación: Fenómeno social de intercambio de datos, conocimientos entre dos agentes, un emisor y un receptor.

Desarrollo organizacional: Capacidad de cambio o facultad de transformación que posee una organización.

Gestión de recursos humanos: Procedimiento de tipo administrativo empleado al aumento, conservación de esfuerzos, a la salud, a las prácticas de los conformantes de una organización.

Liderazgo: Atributo para tomar iniciativa, saber convocar y gestionar eficazmente a un grupo humano.

Participación: Conjunto de acciones con intención de estimular el avance por medio de la integración social.

Planificación: Es el grado de determinación que permite establecer y ejecutar acciones, para el logro de las metas predefinidas.

Recursos humanos: Está compuesta por el personal que integran la institución y que trabajan conjuntamente para alcanzar el logro de sus metas trazada

CAPITULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación.

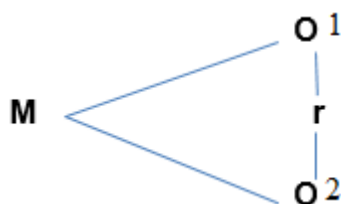
Según Hernández et al (2010, p.80) la investigación descriptiva posee como finalidad realizar descripción de una atributo en particular de una población representada fielmente en una muestra representativa. Para ello las unidades que componen la muestra deben de presentar como mínimo una característica común que los hagan semejantes entre sí.

En la presente investigación no tiene fines aplicativos solo buscamos aumentar y aundar el acervo de conocimientos científicos existentes.

3.2. Diseño de Investigación.

En nuestro trabajo utilizamos el diseño transeccional o transversal recogen datos, con la finalidad de describir las variables y realizar el análisis de la su inter relación.

- **Descriptivo – Correlacional transversal**



Según Hernández et al (2010, p.81) el diseño correlacional, busca delimitar la relación que pueda ver entre categorías de una población de estudio. Esta correlación se diagrama del siguiente modo:

Dónde:

M = Es la muestra

O1 = Observación del clima institucional

O2 = Observación de gestión de recursos humanos

R = Indica nivel de relación de las variables

3.3 Población y Muestra

Población:

Según García (2002, p.11) “define como el gran universo o universo mayor, en la cual los objetos que lo integran destacan porque poseen un distintivo en común que le permite ser estudiado y del cual es posible la extracción de información”. La población está integrada por la dirección de la institución, el cuerpo docente y el personal administrativo.

Muestra:

Según García (2002, p.11) “la muestra es una subparte de algo muy magno). En este estudio la muestra es del tipo censal porque la población es equivalente en número a la muestra de estudio.

Tabla N° 1

Selección de la muestra

Personal	Cantidad	Porcentaje
Jerárquico	4	8%
Docente	36	72%
Administrativo	10	20%
TOTAL	50	100%

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández et al (2010, p.198) recopilar informaciones estriba en el desarrollo de una estrategia muy claro y preciso de inicio a fin, cada uno de los pasos deben figurar detallados con el único objetivo de poder lograr la obtención de información sistematizada. Para la obtención de los datos utilizamos la técnica indirecta de la encuesta, fueron elaborados dos cuestionarios, uno que recoge información referente al clima institucional” y el segundo a la gestión de recursos humanos del centro educativo.

El instrumento encargado a medir “el clima institucional” recopiló información de las 4 dimensiones que componen dicha variable (comunicación, liderazgo, planificación y participación). Estuvieron compuestos por 14 ítems a desarrollar.

Para el acopio de referencias de la segunda entidad, se confeccionó un segundo instrumento de 8 ítems, la cual recolectó datos sobre las 3 dimensiones que integran dicha variable.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el proceso y distinción estadísticos de resultados recopilados por medio de encuestas para el estudio se recurrió a la estadística en su modalidad descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva:

Según García (2002, p.16) la estadística descriptiva presenta 4 etapas bien diferenciadas, estas son las siguientes: recopilación de los datos, clasificación, presentación, y por último la descripción de los datos.

Estadística inferencial:

Según García (2002, p.50) este tipo de estadística se diferencia de la estadística general y de la descriptiva por realizar afirmaciones sobre la población estudiada. Para este estudio se hizo uso del software SPSS versión 21. De este modo se determinó lo siguiente:

- Contrastación del supuesto general
- Contrastes de los supuestos específicos

3.6 Validez de los instrumentos de investigación

Para Sánchez (2009, p. 85) el concepto de validez consiste en el nivel de inspección y control del instrumento para que sea objetivamente aplicable, lo que el investigador pretende con la validez es lograr la generalización en el uso del instrumento en múltiples poblaciones con el mismo problema de estudio.

Validez de contenido mediante juicio de expertos

Asimismo, procedimos con la evaluación por juicio de expertos (se recurrió a cuatro docentes para tal efecto).

Expertos humanos	Clima institucional	Gestión de recursos
	Puntaje	Puntaje
Dr. Adler Canduelas Sabrera	0,80	0,85
Dr. Pedro Vallejo Quispe	0,85	0,85
Dr. Rubén Flores Rosas	0,85	0,85
Mg. Ángel Tello Conde	0,90	0,85
Promedio de valoración	0,85	0,85

Tabla N° 2
Grado de confiabilidad

<u>CRITERIO DE CONFIABILIDAD</u>	<u>VALORES</u>
No es confiable	0 a 0,60
Baja confiabilidad	0,60 a 0,69
Existe confiabilidad	0,70 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,90 a 1

- **Consistencia Interna: Alfa de Cronbach:**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

K = Cantidad de ítems

$\sum Si^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

ST² = Varianza de la suma de los ítems

- **Confiabilidad de clima institucional**

Para poder estimar la confiabilidad del instrumento, acerca de la primera variable “clima institucional” aplicamos una pequeña y significativa muestra piloto a diez docentes del Centro de Educación Técnico Productiva PROMAE Magdalena. Los resultados recopilados mostramos a continuación en la tabla N°4.

Tabla N° 3
Resumen de procesamiento de datos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos excluidos (a)	0	0
Total	10	100,0

Tabla N° 4
 Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,794	10

Como producto arrojado por el coeficiente alfa de Cronbach del primer instrumento de estudio es igual a 0,794, gozando de esta manera con una fuerte confiabilidad al compararlo con la Tabla N°2.

- **Confiabilidad de gestión de recursos humanos**

Para poder estimar la confiabilidad del instrumento acerca de la segunda variable de estudio “gestión de recursos humanos” se aplicó una pequeña y significativa prueba piloto a diez docentes del Centro de Educación Técnico Productiva PROMAE Magdalena.

Tabla N° 5

<i>Resumen del procesamiento de los casos</i>		
	N	%
Válidos	10	100,0
Casos excluidos	0	0%
TOTAL	10	100%

El producto arrojado por el coeficiente alfa de Cronbach del segundo instrumento de estudio fue igual a 0,811, gozando de esta manera con una fuerte confiabilidad al compararlo con la Tabla N° 2.

Tabla N° 6

<i>Alfa de Cronbach</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,811	10

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Las informaciones recopiladas se procesaron mediante el software estadístico SPSS versión 21, edificándose gráficos estadísticos, como lo son: las tablas de frecuencia y las de porcentajes. En el tratamiento de la comprobación de hipótesis utilizamos la estadística inferencial por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla N° 07

Baremo. Clima Institucional

NIVELES	CUANTIFICACIÓN
Bajo	[14- 28]
Regular	[29-43]
Alto	[44-56]

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 08

Baremo. Gestión de Recursos Humanos

NIVELES	CUANTIFICACIÓN
Bajo	[8- 16]
Regular	[17-25]
Alto	[26-32]

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 9

Criterio de correlación Rho Spearman

VALOR	CRITERIO
R= 1,00	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación moderada
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación muy baja
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación nula
R= 0,00	Correlación grande, perfecta y negativa
R = 1	

Variable 1: Clima institucional

Tabla N° 10
Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	36,0	36,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

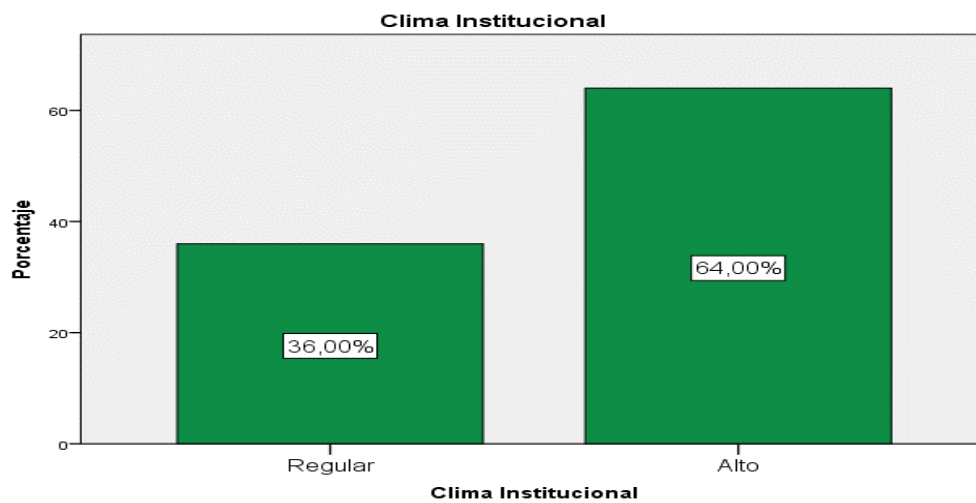


Figura N° 01 *Clima institucional*

Interpretación:

64% de encuestados, manifiestan que existe un clima institucional alto, luego el 36% de los entrevistados mencionan que existe un clima institucional regular.

Dimensión Comunicación:

Tabla N° 11

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	40,0	40,0
	Alto	30	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

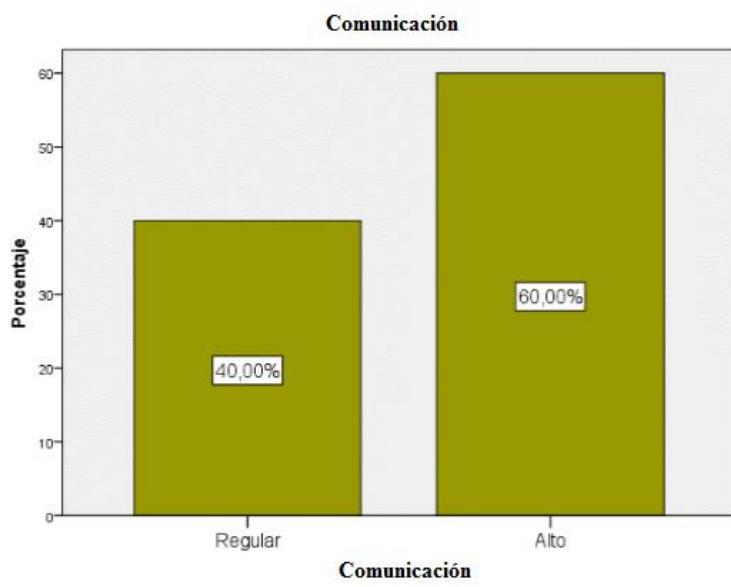


Figura N° 02 *Comunicación*

Interpretación:

El 60% de encuestados manifiestan que existe un alto nivel de comunicación, y 40 % restantes mencionan que el nivel de comunicación es regular.

Dimensión: Liderazgo:

Tabla N° 12

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	36,0	36,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

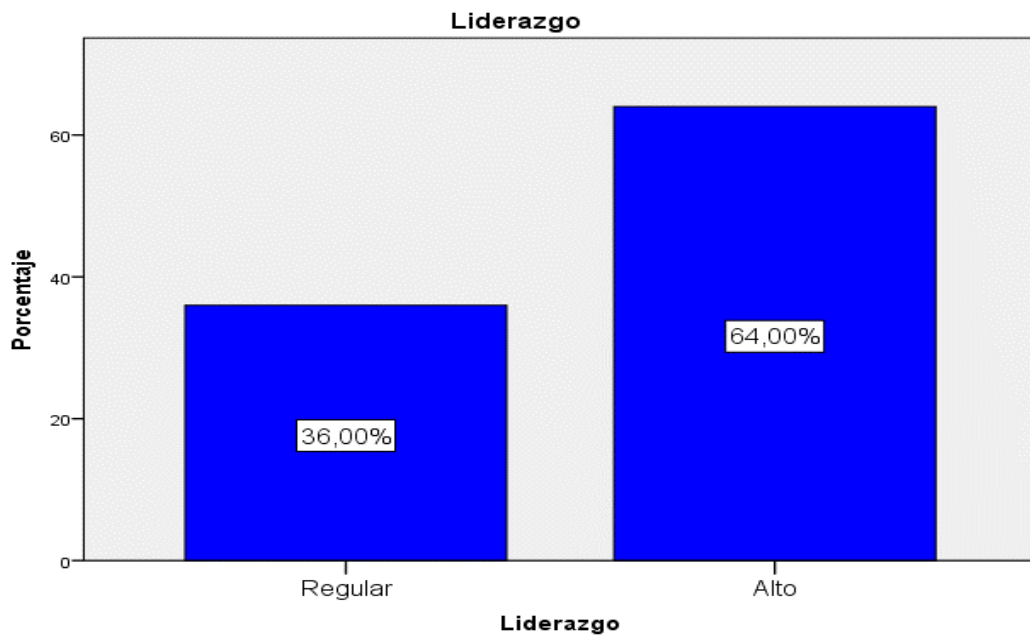


Figura N° 03 *Liderazgo*

Interpretación:

El 64% de encuestados mencionan que existe un nivel de liderazgo alto, y 36 % restante mencionan que el nivel de liderazgo es regular.

Dimensión: Planificación:

Tabla N° 13

Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	40,0	40,0	40,0
	Alto	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

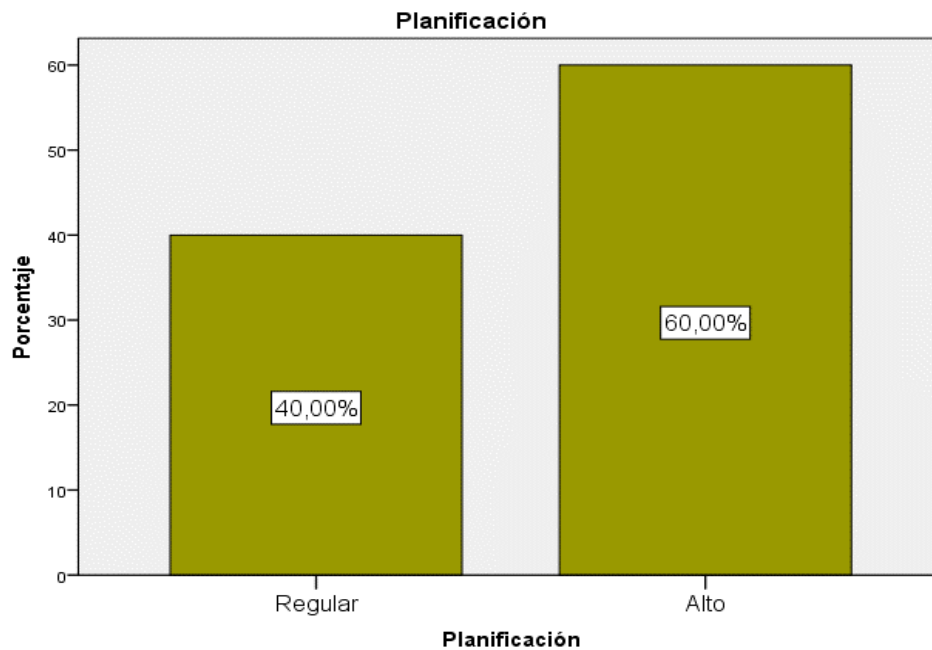


Figura N° 04 *Planificación*

Interpretación:

El 60% de encuestados manifiestan que existe un alto nivel de planificación, y 40 % restante mencionan que el nivel de planificación es regular.

Dimensión: Participación:

Tabla N° 14

Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	26,0	26,0	26,0
	Alto	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

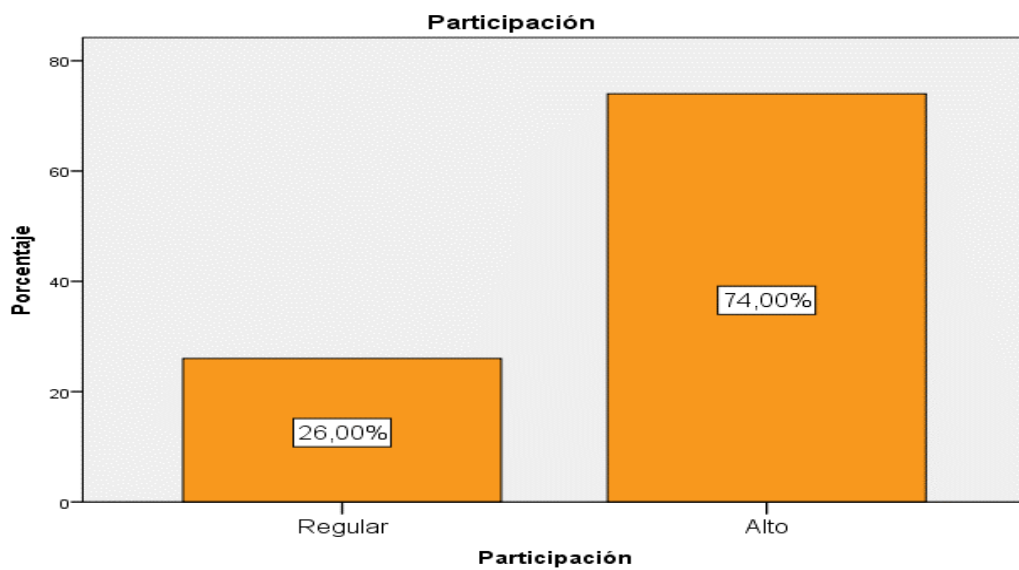


Figura N° 05 *Participación*

Interpretación:

El 74% de encuestados mencionan que el nivel de participación, es alto mientras que 26% restante afirman que es regular.

Variable 2: Gestión de Recursos Humanos:

Tabla N° 15

Gestión de los Recursos Humanos

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Regular	18	36,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

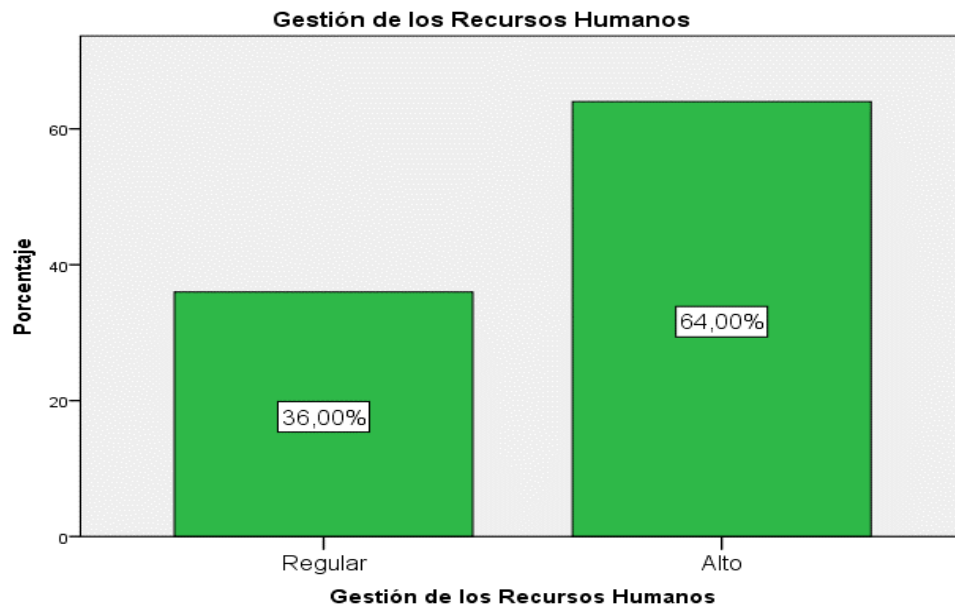


Figura N° 06 *Gestión de recursos humanos*

Interpretación:

64 % de entrevistados mencionan que existe nivel alto en la gestión de los recursos humanos, mientras 36% de entrevistados restantes afirman existe un nivel regular de gestión de recursos humanos.

Dimensión: Desarrollo de los Recursos Humanos:

Tabla N° 16

Desarrollo de los Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	36,0	36,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

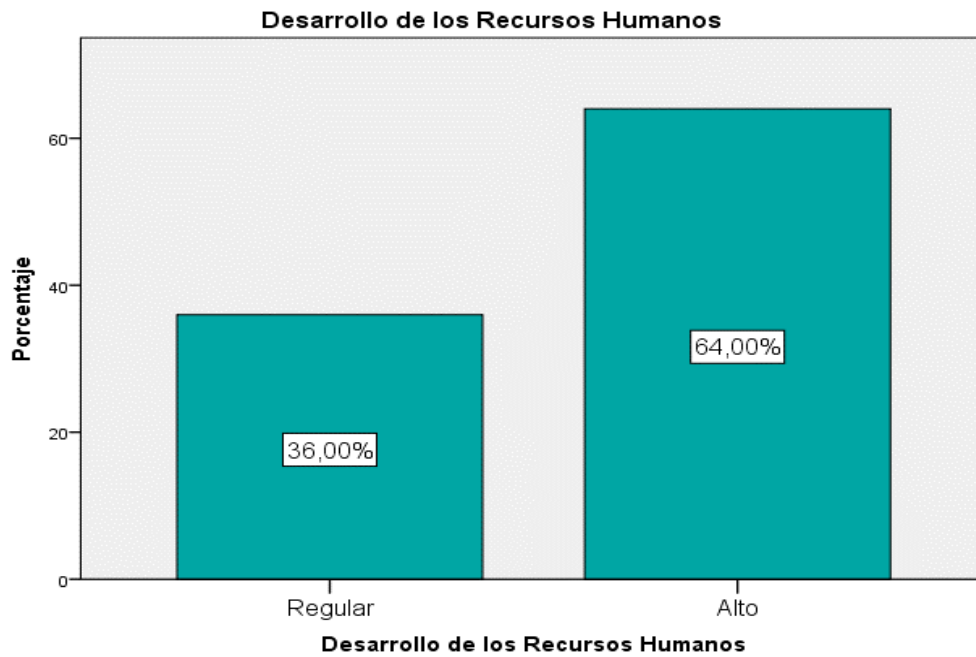


Figura N° 07 *Desarrollo de los recursos humanos*

Interpretación:

El 64% de entrevistados mencionan que existe un nivel Alto, mientras 36% entrevistados restantes afirman que existe un nivel regular.

Dimensión: Desarrollo de Condiciones Organizacionales:

Tabla N° 17

Desarrollo de Condiciones Organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	17	34,0	34,0	34,0
	Alto	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura N° 08 *Desarrollo de las condiciones organizacionales*

Interpretación:

El 66% de encuestados mencionan un nivel alto en el desarrollo de condiciones organizacionales, el 34 % afirman que existe un nivel regular.

Dimensión: Logro con los Recursos Humanos:

Tabla N° 18

Logro con los Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	36,0	36,0	36,0
	Alto	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

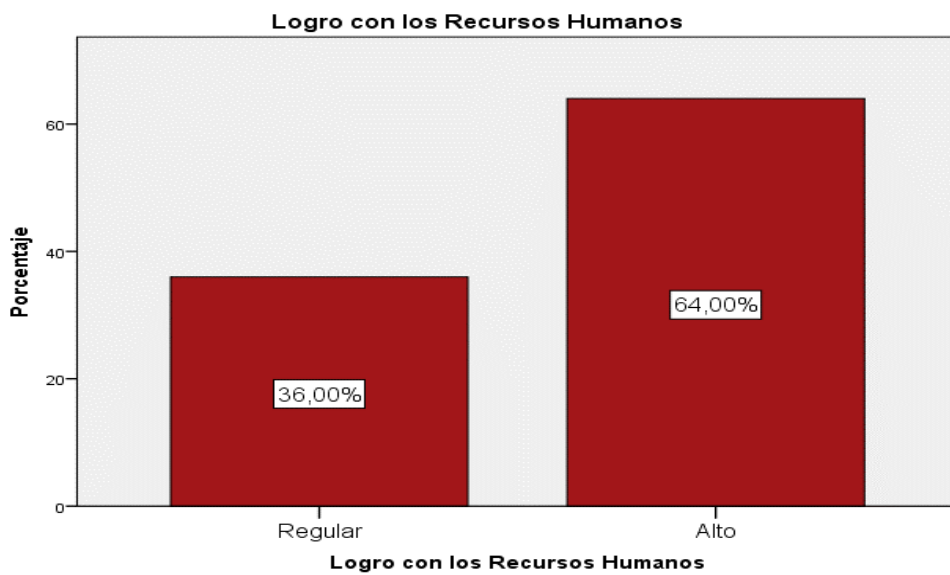


Figura N° 09 Logro con los recursos humanos

Interpretación:

El 64% de los entrevistados aseguran que existe un nivel alto en el logro con los recursos humanos, mientras el 36% restante mencionan que existe un nivel regular.

4.2 Contratación de Hipótesis

Luego de la revisión de los planteamientos de la prueba de hipótesis decidimos optar por el planteamiento de Mason, quien indica el procedimiento que sistematiza la prueba de hipótesis al terminar, se tiene la capacidad de rechazar o aceptar la hipótesis.

HIPOTESIS GENERAL:

Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 - 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 - 2015.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Prueba de Correlación de Spearman:

Tabla N° 19

Clima institucional-Gestión de recursos humanos

			Gestión de los Recursos Humanos	Clima Institucional
Rho de Spearman	Gestión de los Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis:

El valor arrojado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,714, y es mayor que el nivel de significancia 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego, llegamos a concluir que existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 - 2015.

Hipótesis Específicas 1:

Ho: No existe una relación significativa entre la comunicación y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la comunicación y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Prueba de Correlación de Spearman:

Tabla N° 20

Comunicación – Gestión de recursos humanos

			Gestión de los Recursos Humanos	Comunicación
Rho de Spearman	Gestión de los Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

**.

Análisis

El valor que arroja el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,466 y es mayor que el nivel de significancia 0,01 por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Luego concluimos que existe una relación significativa y moderada entre la comunicación y gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015

Hipótesis Específicas 2:

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Prueba de Correlación de Spearman:

Tabla N° 21

Liderazgo – Gestión de recursos humanos

		Gestión de los Recursos Humanos		Liderazgo
Rho de Spearman	Gestión de los Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (dos colas)

Hipótesis Específicas 3:

Ho: No existe una relación significativa entre la planificación y la gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la planificación y la gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Prueba de Correlación de Spearman:

Tabla N° 22

Planificación –Gestión de recursos humanos

		Gestión de los Recursos Humanos		Planificación
Rho de Spearman	Gestión de los Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	50	50
	Planificación	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis:

El valor que arroja el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,380 y es mayor que el nivel de significancia 0,07 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Entonces concluimos que existe una relación significativa muy baja de planificación y gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Hipótesis Específicas 4:

Ho: No existe una relación significativa de la participación y la gestión de los Recursos Humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Ha: Existe una relación significativa entre la participación y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Prueba de Correlación de Spearman:

Tabla N° 23
Participación –Gestión de recursos humanos

		Gestión de los Recursos Humanos		Participación
Rho de Spearman	Gestión de los Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Participación	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis:

El valor arrojado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,588 mayor que el nivel de significancia 0,01, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Concluyendo entonces con la existencia de relación significativa moderada entre participación y gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

4.3 Discusión de Resultados

La investigación busca identificar la existencia de relación entre el clima institucional y la gestión de recursos humanos, teniendo como muestra a 50 docentes a los cuales aplicamos un cuestionario para cada variable y se realizó las

correlaciones entre cada dimensión de las variables, clima institucional con la gestión de recursos humanos. A si mismo tenemos:

- Comprobamos la existencia de una relación significativa entre clima institucional y la gestión de recursos humanos, resultado que converge con la investigación de Segredo, P. (2009) en su trabajo sobre Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica cubana, al establecer que el clima institucional influye significativamente en la gestión de los recursos humanos.
- Por su parte en la tesis de Vargas, C. (2014) de nombre “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO de la ciudad del Cusco, periodo 2014. Concluyó que existía una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión de recursos humanos, igual que en el presente trabajo. Incrementando así la literatura en la que se afirma que las buenas relaciones interpersonales van a generar una armonía en la gestión de los recursos humanos en toda organización.
- Finalmente, respecto a la primera hipótesis específica de esta investigación, el coeficiente de correlación de Rho Spearman arrojado fue 0.466, por lo que se rechazó la H_0 y se acepta la H_a . Llegando a la conclusión que existe una relación significativa moderada entre la comunicación y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015. Igualmente sucedió con el trabajo de investigación ejecutado por Bautista (2014), de nombre: “Relación entre Clima Institucional y la Gestión de los Recursos Humanos en la Institución Educativa N°20575 José Antonio Encinas-Ugel N°15 –Distrito de Ricardo Palma – Huarochiri, 2014. Aquí

podemos apreciar que el diálogo oportuno, el dialogo asertivo entre los miembro de un grupo contribuye con el correcto gobierno de los recursos humanos en una entidad.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Finalizado el tratamiento estadístico y después de haber sido presentado a través de tablas y figuras, se concluye los siguientes puntos en la investigación:

La prueba de hipótesis general, el valor que arroja el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.714, por tanto se rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a . Entonces concluimos que existe una relación significativa y alta del clima institucional y gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 - 2015.

- La primera hipótesis especifica el valor que arroja el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.466, por lo tanto rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a . Entonces concluimos que existe una relación significativa y moderada de la comunicación y gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.
- La segunda hipótesis especifica el valor que arroja el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.586, por tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Entonces concluimos con la existencia de una relación significativa y moderada entre el liderazgo y la gestión de los recursos

humanos en el Centro de Educación Técnico Productiva PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

- En la tercera hipótesis específica, el valor que arroja el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.380, por tanto rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a . Entonces se concluye que hay una relación significativa y muy moderada de planificación y gestión de los recursos humanos del Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.
- En la cuarta hipótesis específica el valor que arroja el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.588, por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Entonces se concluye que existe una relación significativa y alta entre la participación y la gestión de los recursos humanos en el Cetpro PROMAE Magdalena – UGEL 03 – 2015.

5.2 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones que se mencionan a continuación, después de haber analizado y reflexionado sobre los resultados, van dirigidos en pro del bienestar y salud académica y social del centro educativo que fue objeto de investigación. Estas recomendaciones son cinco:

- Se sugiere al personal directivo, personal docente y personal administrativo, mejorar el ambiente laboral, para la consecución de metas deseables y buenos resultados en la Gestión de Recursos Humanos.
- Sugerimos a los agentes educativos del Cetpro PROMAE Magdalena seguir mejorando en Liderazgo en el Clima Institucional.

- Se recomienda a los agentes educativos del Cetpro PROMAE Magdalena seguir mejorando en la participación del Clima Institucional, para obtener mejores resultados.
- Se sugiere que el personal directivo y docente se actualicen a través de talleres y diplomados sobre administración, liderazgo y motivación con la intención de fortalecer y afianzar el trabajo grupal en la Institución Educativa y así mejorar el diálogo y la convivencia en cada uno de sus miembros.

BIBLIOGRAFIA

- Alfaro, C. (2012). *Administración del personal*. México D.F: Tercer milenio.
- Arriagada, D. (2001). “*Estudio del Clima Organizacional en tres establecimientos educacionales de enseñanza media humanístico-científica dependientes de la ilustre Municipalidad de Santiago*”. Tesis en Maestría. Universidad de Chile. Chile.
- Ascencio, P (2018). *El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N° 5003 - Virgen de la Inmaculada Concepción – Callao. ”*. Tesis en Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Baena, M. (2010). *Ciencias de la administración*. Madrid. INAP.
- Bautista C. (2014). *Relación entre Clima Institucional y la Gestión de los Recursos Humanos en la Institución Educativa N°20575 José Antonio Encinas-Ugel N°15 –Distrito de Ricardo Palma –Huarochiri, 2014*. Tesis en Maestría. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Bonifaz, V (2012). *Liderazgo empresarial*. México D.F.: Red Tercer Milenio
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8va.Ed. México D.F: Mc Graw-Hill.
- García O. (2002). *Métodos estadísticos en la Evaluación Educativa*. Lima: CONCYTEC-OFOPCYTE.

- Hernández R, Fernández C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta ed. México: Mc Graw-Hill.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Planificación Escolar*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 5ta.Ed. Madrid: Díaz de Santos.
- Robbins, D. (2008). *Administración de recursos humanos*. 6ta Edición. México. Limusa.
- Rodríguez, J (2009) *Hacia una comprensión de los conceptos de los emprendedores*. Lima. PUC.
- Saccca, J. (2010). “*Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los centros educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*”. Tesis en Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marco. Perú.
- Sánchez H, Reyes C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (4ta ed.). Lima: Visión universitaria.
- Segredo, A. (2009). “*Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela, 2009*”. Tesis en Maestría. Universidad República de Cuba. Cuba.

- Shimberg, P (2007). El liderazgo en el clima organizacional. México. McGraw-Hill.
- Siliceo A, Angulo B & Siliceo F. (1197) Liderazgo: el don del servicio. Lima. Visión universitaria.
- Uria, C. (2011). “*El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Andelas Cía. LTDA. de la Ciudad de Ambato*”. Tesis en Maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Vargas, C. (2014). “*Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO de la ciudad del Cusco, periodo 2014*”. Tesis en Maestría. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Zans, C. (2016). “*Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*”. Tesis en Maestría. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua.