



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHINCHA”**

Línea de Investigación

Gestión Pública

Presentado por:

Donald Walter Rodríguez Mejía

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado
en Administración Y Finanzas

Docente asesor:

Dra. Campos Martínez, Silvana Rosario

Código Orcid N° 0000-0001-7031-9576

Chincha, Ica, 2021

ASESOR:

Dra. Silvana Rosario, Campos Martínez

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Hernando Martin, Campos Martínez

Presidente

Dr. William Esteban, Chu Estrada

Secretario

Dr. Lorenzo Edmundo, Gonzales Zabaleta

Miembro

DEDICATORIA

Mi agradecimiento a Dios, quien me dio la oportunidad de la vida y a la Virgencita de Guadalupe por siempre protegernos.

A mis Padres por ser siempre un ejemplo de vida para mí, a mis suegros por siempre darme palabras de aliento y consejos en todo momento

A mi Familia, mis hijos Santiago y Antonella por siempre estar unida, y ser fortaleza en todo momento para poder seguir día a día superándome

A mi esposa Jeanette por ser mi apoyo incondicional a lo largo de esta carrera y de nuestra vida juntos, por siempre creer en mí, por darme todo ese amor y por ser siempre mi compañera de vida

A la familia en general, muchas gracias por siempre estar ahí en todo momento preocupados por mí, mis hermanos, mis cuñadas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Autónoma de Ica, por acogerme en sus aulas y por formar mi Carrera Profesional.

Agradezco mis Profesores por darnos ese profesionalismo educativo en cada clase.

RESUMEN

La investigación se titula “Clima organizacional y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chíncha” proponiendo como objetivo general determinar la relación entre la variable Clima Organizacional y la variable Gestión de recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio.

La investigación tiene un carácter cuantitativo, básico, correlacional, con un diseño descriptivo y no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 28 trabajadores y el muestreo por conveniencia estuvo conformado por el total de trabajadores (28) de la municipalidad en cuestión.

Se llegó a una conclusión general la cual determina la existencia de una relación directa y significativa entre la variable Clima organizacional y la variable Gestión de recursos humanos de la municipalidad objeto de estudio.

Palabras clave: Clima organizacional, Gestión de recursos humanos, Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión

ABSTRACT

The research is titled "Organizational Climate and its relationship with human resource management in the District Municipality of Chincha" proposing as a general objective to determine the relationship between the Organizational Climate variable and the Human Resource Management variable in the municipality under study.

The research has a quantitative, basic, correlational character, with a descriptive and non-experimental, transectional design. The population was made up of 28 workers and the convenience sample was made up of the total number of workers (28) of the municipality in question.

A general conclusion was reached which determines the existence of a direct and significant relationship between the Organizational Climate variable and the Human Resources Management variable of the municipality under study.

Keywords: Organizational cli

mate, Human resources management, Personal fulfillment, Work involvement, Supervision

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | v |
| PALABRAS CLAVES | v |
| ABSTRACT | vi |
| INDICE DE CONTENIDOS | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 2.1. Descripción del problema | 11 |
| 2.2. Pregunta de investigación general..... | 11 |
| 2.3. Preguntas de investigación específicas | 11 |
| 2.4. Justificación e importancia..... | 12 |
| 2.5. Objetivo general..... | 12 |
| 2.6. Objetivos específicos | 12 |
| 2.7. Alcances y limitaciones..... | 13 |
| III. MARCO TEÓRICO..... | 14 |
| 3.1. Antecedentes..... | 14 |
| 3.2. Bases teóricas | 16 |
| 3.2.1. Clima organizacional | 16 |
| 3.2.2. Gestión de los Recursos Humanos | 17 |
| 3.3. Marco conceptual | 18 |
| IV. METODOLOGÍA | 20 |
| 4.1. Tipo y Nivel de Investigación | 20 |

| | | |
|------|---|----|
| 4.2. | Diseño de la Investigación | 20 |
| 4.3. | Población-Muestra | 20 |
| 4.4. | Hipótesis general y específicas | 20 |
| 4.5. | Identificación de las Variables | 21 |
| 4.6. | Operacionalización de Variables | 21 |
| 4.7. | Recolección de datos..... | 23 |
| V. | RESULTADOS..... | 24 |
| 5.1. | Presentación de resultados | 24 |
| 5.2. | Interpretación de resultados | 25 |
| VI. | ANÁLISIS DE RESULTADOS..... | 30 |
| 6.1. | Análisis descriptivo de los resultados | 30 |
| 6.2. | Comparación de resultados con marco teórico..... | 32 |
| | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 35 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 37 |
| | ANEXOS..... | 40 |
| | Anexo 1. Matriz de Consistencia | 40 |
| | Anexo 2. Instrumentos de investigación..... | 43 |
| | Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos..... | 47 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i> | 22 |
| Tabla 2. <i>Estadísticos descriptivos del Clima organizacional</i> | 24 |
| Tabla 3. <i>Estadísticos descriptivos de la Gestión de recursos humanos</i> .. | 24 |
| Tabla 4. <i>Interpretación de los valores de correlación</i> | 25 |
| Tabla 5. <i>Correlación de la hipótesis general</i> | 25 |
| Tabla 6. <i>Correlación de la hipótesis específica 1</i> | 26 |
| Tabla 7. <i>Correlación de la hipótesis específica 2</i> | 26 |
| Tabla 8. <i>Correlación de la hipótesis específica 3</i> | 26 |
| Tabla 9. <i>Contrastación de hipótesis general</i> | 27 |
| Tabla 10. <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i> | 28 |
| Tabla 11. <i>Contrastación de la hipótesis específica 2</i> | 28 |
| Tabla 12. <i>Contrastación de la hipótesis específica 3</i> | 29 |
| Tabla 13. <i>Frecuencia de la Realización personal</i> | 30 |
| Tabla 14. <i>Frecuencia del Involucramiento laboral</i> | 30 |
| Tabla 15. <i>Frecuencia de la Supervisión</i> | 31 |
| Tabla 16. <i>Frecuencia de la Contratación</i> | 31 |
| Tabla 17. <i>Frecuencia de la Capacitación</i> | 31 |
| Tabla 18. <i>Frecuencia del Bienestar social</i> | 32 |

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y su relación con la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha” se observará en qué medida se relaciona el Clima organizacional y la Gestión de recursos humanos en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chincha.

En el capítulo I, se realiza el planteamiento del problema y los objetivos, asimismo, la justificación y limitación presentes en la investigación.

En el capítulo II, se desarrolla los antecedentes del estudio y las bases teóricas, así como el desarrollo del marco conceptual.

En el capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación, se realiza el planteamiento de las hipótesis, así como el planteamiento de las variables y los instrumentos a utilizar en la presente investigación.

En el capítulo IV, se comienza por detallar los estadísticos descriptivos de las variables de estudio, la prueba de correlación y la contrastación de las hipótesis de investigación

En el capítulo V, se describe las frecuencias de las dimensiones de las variables de estudio, así como también la discusión de los resultados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En la Municipalidad de Chíncha se detectado un bajo nivel de clima organizacional, pues para la toma de decisiones de la gerencia no se toma en cuenta la realización personal, involucramiento de los trabajadores; aunado a la falta de supervisión de los trabajadores. Asimismo, la gestión de los recursos humanos no es buena, ya que no se realizan capacitaciones a los trabajadores ni se considera el bienestar social de los mismos.

Por lo antes dicho, se plantea la presente investigación con la finalidad de determinar la relación del Clima organizacional y la gestión de recursos humanos, de tal forma que de comprobarse la hipótesis de investigación, se podría realizar una mejor gestión para mejorar el clima organizacional, lo que se vería reflejado en una mejora de la gestión de recursos humanos.

2.2 Pregunta de investigación general

¿En qué medida el Clima organizacional se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chíncha?

2.3 Preguntas de investigación específicas

- ¿En qué medida la Realización personal se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chíncha?
- ¿En qué medida el Involucramiento laboral se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chíncha?

- ¿En qué medida la Supervisión se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha?

2.4 Justificación e importancia

La investigación presenta una justificación teórica, pues se incluirá las perspectivas teóricas de las variables Clima organizacional y Gestión de los Recursos humanos, a partir de los cuales se abarcará características y definiciones.

La investigación se justifica prácticamente, pues se busca mejorar el Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio, lo que se verá reflejado en una mejora de la Gestión de recursos humanos en referencia a la contratación, capacitación y bienestar social.

La investigación presenta una justificación metodología debido a que para el estudio de las variables se realizara el uso de la encuesta, es así como para la variable Clima organizacional se tendrá en consideración el cuestionario adaptado por Pastor (2018), mientras que para la variable Gestión de recursos humanos, el cuestionario de Atencio (2017).

La investigación tiene una importancia que radica en que podrá servir directamente a los trabajadores de la municipalidad en cuestión y de forma indirecta a trabajadores de otras municipalidades.

2.5 Objetivo general

Determinar en qué medida el Clima organizacional se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

2.6 Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la Realización persona se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

- Determinar en qué medida el Involucramiento laboral se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha
- Determinar en qué medida la Supervisión se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

2.7 Alcances y limitaciones

Se tiene un alcance descriptivo y correlacional, debido a que se describirá acerca del Clima organizacional, así como de la Gestión de Recursos humanos en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio. Asimismo, confirmar si existe relación entre las variables.

Una limitación presentada fue la falta de apoyo por parte de los trabajadores de la municipalidad referentes al llenado de las encuestas. Por tal motivo se explicó cuáles serían las ventajas de desarrollar la investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Shanker, Bhanugopan, Heijden y Farrell (2017) indicaron que a pesar de la gran cantidad de literatura sobre el clima organizacional para la innovación y los argumentos persuasivos que establecen su vínculo con el desempeño organizacional, hasta ahora pocos estudios han explorado el comportamiento laboral innovador de los gerentes. Específicamente, se ha prestado poca atención a explicar cómo las organizaciones perciben la importancia de estimular entornos de trabajo innovadores. Partiendo de la teoría del clima organizacional, su estudio investigó los efectos mediadores del comportamiento de trabajo innovador en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el desempeño organizacional. Los hallazgos de una encuesta a 202 gerentes que trabajan en empresas de Malasia demuestran que el comportamiento laboral innovador juega un papel mediador en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el desempeño organizacional. Asimismo, se discuten las implicaciones de los hallazgos y las vías para futuras investigaciones.

Randhawa y Kaur (2015) se centró en el comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB) y su antecedente más influyente “clima organizacional”. La muestra consistió en 509 encuestados que trabajaban en una industria de procesamiento de alimentos a gran escala de Punjab. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario estructurado y se analizaron mediante el análisis de correlación producto-momento de Pearson y análisis de regresión múltiple. Los hallazgos del estudio indicaron una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y la OCB. Los resultados del análisis de regresión múltiple indicaron que el 67,6 por ciento de la varianza en OCB se explica por las dimensiones del clima organizacional. Además, las dimensiones del clima organizacional como el apoyo de la supervisión, la retroalimentación del desempeño, la claridad del

clima organizacional, la autonomía, la presión para producir, el bienestar y la participación tienen un impacto significativo en la OCB. Asimismo, la investigación proporcionó las implicaciones para que los gerentes se concentren en las actividades que mejoran el clima organizacional para garantizar que se puedan lograr los resultados de comportamiento deseados de roles adicionales.

Harsasi y Muzammil (2017) tuvo como objetivo analizar los efectos de las prácticas de la gestión de recursos humanos en la conducta cívica en las organizaciones que está mediado por el compromiso organizacional realizado en una institución de educación superior a distancia en Indonesia. Participaron un total de 248 empleados de la oficina central y 12 oficinas regionales para el llenado de cuestionarios. Los datos se analizaron mediante el análisis de factor confirmatorio, Alfa de Cronbach y análisis de ruta. El resultado mostró que hay efectos positivos entre variables. Los efectos directos de las prácticas de la gestión de recursos humanos en la conducta cívica en las organizaciones y el papel del compromiso organizacional como variable interviniente también se discuten en el artículo.

Pluta y Rudawska (2016) tuvieron como propósito proponer un enfoque holístico de los recursos humanos en la situación de aceleración organizacional, para lo cual se basaron en el problema del estrés ocupacional que está relacionado con la aceleración organizacional. Entre los resultados se encontró que en la situación de aceleración organizacional, la función de la gestión de recursos humanos juega un papel importante en el mantenimiento de los recursos individuales de los empleados para minimizar la amenaza de estrés ocupacional y un mayor desgaste. Asimismo, hacen mención que las prácticas de recursos humanos deben aplicar la multidimensionalidad de los recursos individuales y amenazarlos de manera integral con el objetivo de mantener los cuatro potenciales: espiritual, intelectual, emocional y físico.

Tinti, Venelli, Martins y Cappelozza (2017) tuvieron como objetivo investigar cómo las políticas y prácticas en recursos humanos (PPHR) impactan los comportamientos de ciudadanía organizacional (OCB). Los OCB representan contribuciones adicionales de los empleados a sus organizaciones y, de alguna manera, acciones individuales esperadas en escenarios de crisis o cambios de tiempo por parte de los gerentes. Los resultados revelaron un impacto significativo de PPHR sobre OCB, y evidencian que solo la participación profesional exhibió una relación significativa. También se concluye que la PPHR influye en la difusión de la imagen organizacional y las sugerencias creativas de los factores OCB. Los resultados indican sugerencias en las que los gerentes pueden actuar para extraer, de manera efectiva, comportamientos de ciudadanía organizacional de sus empleados.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Clima organizacional

El clima organizacional se define como las percepciones compartidas por los empleados de su entorno de trabajo; por ejemplo, políticas, normas, procedimientos y prácticas. Los puntajes del clima organizacional generalmente se obtienen agregando medidas de clima psicológico; es decir, las percepciones de los empleados individuales sobre su entorno de trabajo entre los empleados dentro de cada empresa (Zacher y Yang, 2016).

El clima organizacional es de carácter multidimensional y se conforma por diversas características que representan a la compañía e incide en el comportamiento y actitudes de los trabajadores. Es pertinente hacer hincapié del diagnóstico y clima, los cuales se fundamentan en el nivel de

incidencia en lo que respecta la percepción de los trabajadores frente a la realidad de la compañía (Bustos y Vargas, 2017).

Según Lone et al. (2017) el clima organizacional se centra en políticas, prácticas y procedimientos. Asimismo, se hace mención que el clima organizacional está vinculado a las actitudes individuales (satisfacción, compromiso e intenciones de rotación), comportamientos (ausentismo, comportamientos de ciudadanía organizacional) y desempeño laboral, así como específicos y amplios resultados a nivel de unidad (servicio, seguridad, innovación, desempeño y efectividad).

3.2.2 Gestión de los Recursos Humanos

Dentro de la Gestión de Recursos humanos se debe tener en consideración el compromiso de los empleados, que se refiere al grado en el que los empleados están completamente involucrados en su trabajo y la fuerza de su compromiso con su trabajo y la empresa. Cabe mencionar que ofrece una ventaja competitiva que incluye una mayor productividad, un mejor servicio al cliente y una menor rotación RR.HH., por lo que se necesita crear una fuerza laboral comprometida y productiva, y aprovechar para generar más compromiso y reducir el cinismo en los empleados (Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright, 2017).

De acuerdo a Pluta y Rudawska (2016) indican que el enfoque holístico de RR.HH. ayuda a mantener los recursos individuales sostenibles de los empleados en una situación de cambios organizativos continuos y presión de tiempo que pueden prevenir aún más el agotamiento de los recursos individuales.



Figura 1. Retos de la Gestión de Recursos Humanos

Fuente: Gómez, Balkin y Cardy (2019)

De acuerdo a la figura 1, se indican los principales desafíos de la gestión de recursos humanos a los cuales se debe hacer frente. En este caso, las fuerzas externas a la empresa que inciden en los resultados; no obstante, los directivos no tienen control sobre dichas fuerzas.

3.3 Marco conceptual

Clima organizacional: El clima organizacional es de carácter multidimensional y se conforma por diversas características que representan a la compañía e incide en el comportamiento y actitudes de los trabajadores (Bustos y Vargas, 2017).

Gestión de recursos humanos: Dentro de la Gestión de Recursos humanos se debe tener en consideración el compromiso de los empleados, que se refiere al grado en el que los empleados están completamente involucrados

en su trabajo y la fuerza de su compromiso con su trabajo y la empresa (Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright, 2017).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación es de tipo básica, debido a que se busca aumentar la información referente a las variables Clima organizacional y Gestión de los recursos humanos de la municipalidad en cuestión.

Además, correlacional debido a que se buscará determinar la relación entre las variables, y de corte transversal debido a que se obtendrán los datos en un periodo de tiempo determinado.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se observarán las variables en su estado natural.

4.3. Población-Muestra

La población está conformada por todos los trabajadores (28) de la municipalidad en cuestión; mientras que el muestreo será no probabilístico, es decir, por conveniencia y estará compuesto por los 28 trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

El Clima organizacional se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

Hipótesis específicas

- La Realización personal se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha
- El Involucramiento laboral se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha
- La Supervisión se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

4.5. Identificación de las Variables

Clima organizacional: El clima organizacional es de carácter multidimensional y se conforma por diversas características que representan a la compañía e incide en el comportamiento y actitudes de los trabajadores (Bustos y Vargas, 2017).

Gestión de recursos humanos: Dentro de la Gestión de Recursos humanos se debe tener en consideración el compromiso de los empleados, que se refiere al grado en el que los empleados están completamente involucrados en su trabajo y la fuerza de su compromiso con su trabajo y la empresa (Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright, 2017).

4.6. Operacionalización de Variables

Clima organizacional: la medición de la variable se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como referencia el cuestionario adaptado de Pastor (2018)

Gestión de los recursos humanos: Para la medición de la variable se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como referencia el cuestionario adaptado de Atencio (2017).

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|---------------------------------|-------------------------|---------------|--------------|
| V1: Clima organizacional | Realización personal | Oportunidades | Ordinal |
| | | Interés | |
| | Participación | | |
| | Desempeño | | |
| | Involucramiento laboral | Compromiso | |
| | | Logros | |
| | | Factor clave | |
| | Supervisión | Apoyo | |
| | | Mejora | |
| | | Evaluación | |
| Preparación | | | |
| Formal | | Ordinal | |
| V2: Gestión de recursos humanos | Capacitación | | Estabilidad |
| | | | Expedientes |
| | | | Contratación |
| | Competencias | | |
| | Difunde conocimientos | | |

| | |
|------------------|--|
| Bienestar social | Actividades recreativas Actividades culturales Servicio Médico |
|------------------|--|

Elaboración propia

4.7. Recolección de datos

Se hará uso de las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Observación
- Sistematización bibliográfica
- Análisis estadístico

Instrumentos

- Cuestionario

Se hará el respectivo análisis descriptivo e inferencial a través del programa SPSS versión 25, en el cual se estimará las variables cuantitativas mediante medidas de tendencia central.

Para la parte inferencial se realizará el análisis de la asociación de las variables mediante la prueba de chi-cuadrado con un $p < 0.05$ de significancia y un intervalo de confianza del 95%

Los gráficos se realizarán mediante Microsoft Excel.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos del Clima organizacional*

| | | Estadístico | Error |
|----------------------|---------------------|-------------|----------|
| | | o | estándar |
| Clima organizacional | Media | 2,82 | ,090 |
| | Mediana | 3,00 | |
| | Varianza | ,226 | |
| | Desviación estándar | ,476 | |
| | Asimetría | -2,806 | ,441 |
| | Curtosis | 7,846 | ,858 |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 2 para la variable Clima organizacional se tiene una media de 2.82 puntos; así como una mediana de 3 puntos. Una desviación estándar de 0.476 puntos. Asimismo, una asimetría de -2.806. Finalmente, una curtosis de 7.846 representando una curva más alargada que la normal ya que es mayor que 0 y se le denomina leptocúrtica.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos de la Gestión de recursos humanos*

| | | Estadístico | Error |
|---------------------------------|---------------------|-------------|----------|
| | | o | estándar |
| Gestión de los recursos humanos | Media | 2,43 | ,108 |
| | Mediana | 2,00 | |
| | Varianza | ,328 | |
| | Desviación estándar | ,573 | |
| | Asimetría | -,338 | ,441 |
| | Curtosis | -,775 | ,858 |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 3 para la variable Gestión de recursos humanos se tiene una media de 2.43 puntos; así como una mediana de 2 puntos. Una desviación estándar de 0.573 puntos. Asimismo, una asimetría de -0.338. Finalmente, una curtosis de -0.775 representando una curva más achatada que la normal ya que es menor que 0 y se le denomina platicúrtica.

5.2. Interpretación de resultados

Para el análisis de las correlaciones se tuvo en consideración la siguiente escala:

Tabla 4. *Interpretación de los valores de correlación*

| Valor de r | Interpretación |
|------------|-------------------------|
| 0.76-1.00 | Entre fuerte y perfecta |
| 0.51-0.75 | Entre moderada y fuerte |
| 0.26-0.5 | Débil |
| 0-0.25 | Escasa |

Fuente: Reguant, Vila y Torrado (2018)

Tabla 5. *Correlación de la hipótesis general*

| | | | Clima organizacional |
|-----------------|---------------------------------|--|----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de los recursos humanos | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,462* |
| | | N | 28 |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 5 se puede determinar que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.462$, interpretándose como una correlación débil de acuerdo con los rangos previamente establecidos.

Tabla 6. *Correlación de la hipótesis específica 1*

| | | | Contratació n |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de los recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,546** |
| | | Sig. (bilateral) | ,003 |
| | | N | 28 |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 6 se puede determinar que para la Contratación y la Gestión de Recursos humanos se presenta un $r= 0.546$, interpretándose como una correlación moderación de acuerdo a los rangos previamente establecidos.

Tabla 7. *Correlación de la hipótesis específica 2*

| | | | Capacitació n |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de los recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,439* |
| | | Sig. (bilateral) | ,019 |
| | | N | 28 |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 7 se puede determinar que para la Capacitación y la Gestión de Recursos humanos se presenta un $r= 0.439$, interpretándose como una correlación débil de acuerdo a los rangos previamente establecidos.

Tabla 8. *Correlación de la hipótesis específica 3*

| | | | Bienestar social |
|--|--|--|---------------------|
|--|--|--|---------------------|

| | | | |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Gestión de los recursos humanos | Coefficiente de correlación | ,490** |
| | | Sig. (bilateral) | ,008 |
| | | N | 28 |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 8 se puede determinar que para el Bienestar social y la Gestión de Recursos humanos se presenta un $r = 0.490$. interpretándose como una correlación débil de acuerdo con los rangos previamente establecidos.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Ho: El Clima organizacional no se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

H1: El Clima organizacional se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

Tabla 9. *Contrastación de hipótesis general*

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 31,250 ^a | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 28 | | |

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 9, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 13,367 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.010, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 1:

Ho: La Realización personal no se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

H1: La Realización personal se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

Tabla 10. *Contrastación de hipótesis específica 1*

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 33,909 ^a | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 28 | | |

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 10, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 33,909 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.000, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 2:

Ho: El Involucramiento laboral no se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

H1: El Involucramiento laboral se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

Tabla 11. *Contrastación de la hipótesis específica 2*

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|--|-------|----|--|
|--|-------|----|--|

| | | | |
|-------------------------|---------------------|---|------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 31,176 ^a | 4 | ,000 |
| N de casos válidos | 28 | | |

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 11, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 31,176 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.000, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

Hipótesis específica 3:

Ho: La Supervisión se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

H1: La Supervisión se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha

Tabla 12. *Contrastación de la hipótesis específica 3*

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 11,001 ^a | 4 | ,027 |
| N de casos válidos | 28 | | |

Fuente: SPSS v. 25

Según los datos de la tabla 12, la prueba Chi cuadrado salió con un valor 11,001 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.027, por lo que, según la hipótesis alternativa, existe una correlación significativa.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 13. *Frecuencia de la Realización personal*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|------------|------------|
| | a | e | válido | acumulado |
| Válido Bajo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| Medio | 5 | 17,9 | 17,9 | 21,4 |
| Alto | 22 | 78,6 | 78,6 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 13 se determina que un 3.6% (1) percibe niveles bajos de realización personal, el 17.9% (5) niveles medios y un 78.6% (2) percibe niveles altos de realización personal en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.

Tabla 14. *Frecuencia del Involucramiento laboral*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|------------|------------|
| | a | e | válido | acumulado |
| Válido Bajo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| Medio | 6 | 21,4 | 21,4 | 25,0 |
| Alto | 21 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 14 se determina que un 3.6% (1) percibe niveles bajos de involucramiento laboral, el 21.4% (6) niveles medios y un 75% (21) percibe niveles altos de involucramiento laboral en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.

Tabla 15. *Frecuencia de la Supervisión*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|------------|------------|
| | | a | e | válido | acumulado |
| Válido | Bajo | 10 | 35,7 | 35,7 | 35,7 |
| | Medio | 17 | 60,7 | 60,7 | 96,4 |
| | Alto | 1 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 15 se determina que un 35.7% (10) percibe niveles bajos de Supervisión, el 60.7% (17) niveles medios y un 3.6% (1) percibe niveles altos de supervisión en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.

Tabla 16. *Frecuencia de la Contratación*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|------------|------------|
| | | a | e | válido | acumulado |
| Válido | Bajo | 3 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| | Medio | 19 | 67,9 | 67,9 | 78,6 |
| | Alto | 6 | 21,4 | 21,4 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 16 se determina que un 10.7% (3) percibe niveles bajos de contratación, el 67.9% (19) niveles medios y un 21.4% (6) percibe niveles altos de contratación en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.

Tabla 17. *Frecuencia de la Capacitación*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
|--|--|------------|------------|------------|------------|
| | | a | e | válido | acumulado |

| | | | | | |
|--------|-------|----|-------|-------|-------|
| Válido | Bajo | 3 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| | Medio | 11 | 39,3 | 39,3 | 50,0 |
| | Alto | 14 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 17 se determina que un 10.7% (3) percibe niveles bajos de capacitación, el 39.3% (11) niveles medios y un 50% (14) percibe niveles altos de capacitación en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.

Tabla 18. *Frecuencia del Bienestar social*

| | | Frecuenci a | Porcentaj e | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|----------------|----------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Bajo | 1 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | Medio | 14 | 50,0 | 50,0 | 53,6 |
| | Alto | 13 | 46,4 | 46,4 | 100,0 |
| | Total | 28 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS v. 25

Según la tabla 18 se determina que un 3.6% (1) percibe niveles bajos de bienestar social, el 50% (14) niveles medios y un 46.4% (13) percibe niveles altos de bienestar social en los trabajadores de la municipalidad objeto de estudio.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

Se planteo como objetivo general determinar la relación entre el Clima organizacional y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad

objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.462$, lo que refiere una correlación débil y positiva. En efecto, la gestión que se haga para mejorar el Clima organizacional. Este resultado coincide con Shanker, Bhanugopan, Heijden y Farrell (2017), quienes indican que el comportamiento laboral innovador juega un papel mediador en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el desempeño organizacional, así como con Iljins, Sckvarciany y Gaile (2015), quienes afirman que la cultura organizacional incide en el clima organizacional a través de factores específicos. Randhawa y Kaur (2015), quienes obtuvieron fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional, aunado a Harsasi y Muzammil (2017), quienes obtuvieron efectos positivos de la gestión de recursos humanos en la conducta cívica en las organizaciones. Pluta y Rudawska (2016), quienes indican que la aceleración organizacional, la función de la gestión de recursos humanos juega un papel importante en el mantenimiento de los recursos individuales de los empleados para minimizar la amenaza de estrés ocupacional y un mayor desgaste y con Tinti, Venelli, Martins y Cappellozza (2017), quienes concluyen que las políticas y prácticas en recursos humanos influyen en la difusión de la imagen organizacional y las sugerencias creativas de los factores en los comportamientos de ciudadanía organizacional.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación entre la Realización personal y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.546$, lo que refiere una correlación moderada y positiva. En efecto, la gestión que se haga para mejorar la Realización personal.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 2 determinar la relación entre el Involucramiento laboral y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.439$, lo

que refiere una correlación débil y positiva. En efecto, la gestión que se haga para mejorar el Involucramiento laboral.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 3 determinar la relación entre la Supervisión y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.490$, lo que refiere una correlación débil y positiva. En efecto, la gestión que se haga para mejorar la Supervisión.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se planteo como objetivo general determinar la relación entre el Clima organizacional y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.462$, refiriéndose a una correlación débil, positiva y significativa con un p-valor igual a 0.000. En efecto, la gestión que se haga para mejorar el Clima organizacional.

La presente investigación tuvo como objetivo específico 1 determinar la relación entre la Realización personal y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.546$, refiriéndose a una correlación moderada, positiva y significativa con un p-valor igual a 0.000. En efecto, la gestión que se haga para mejorar la Realización personal.

Se determinó la relación entre el Involucramiento laboral y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.439$, refiriéndose a una correlación débil, positiva y significativa con un p-valor igual a 0.000. En efecto, la gestión que se haga para mejorar el Involucramiento laboral.

Respecto a la Supervisión y la Gestión de Recursos humanos en la municipalidad objeto de estudio, de lo cual se obtuvo un $r=0.490$, refiriéndose a una relación significativa con un p-valor igual a 0.027. En efecto, la gestión que se realice para mejorar la Supervisión.

Recomendaciones

- Debido a que se determinó una relación significativa en las variables de estudio, la presente investigación sirve de base para que la municipalidad en cuestión adopte una mejor en el manejo del Clima organizacional.
- Para poder lograr mejoras significativas en favor de los trabajadores de la municipalidad, es recomendable realizar la prueba en otras municipalidades, además de poder realizar un análisis acerca de las dificultades que posiblemente podrían aparecer.
- Se ha pretendido dar a conocer la importancia que tiene el clima organizacional, logrando así una mejora para que las municipalidades tomen conciencia de los beneficios que tendría realizar una mejora así en la gestión de recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atencio, M. (2017). *La Gestión de Recursos humanos y el control de personal en el Hospital Román Egoavil Pando-Villa rica-Oxapampa-Pasco, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Huánuco.
- Bustos, E. y Vargas, S. (2017). El clima organizacional, una estrategia en la gestión de los recursos humanos. *Revista Estrategia Organizacional*, 6(2). Obtenido de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/2471/2573>
- Gómez, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2019). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Harsasi, M. y Muzammil, M. (2017). The Effects of Applying Good Human Resources Management Practices on Organizational Citizenship Behavior. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(4), 196-213. Obtenido de https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_6-4_14b17-051_196-213.pdf
- Ilijins, J., Sckvarciany, V. y Gaile, E. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(213), 944-950. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.509>
- Lone, J. A., Garnås, A., Myklebust, T., Bjørklund, R., Hoff, T. y Bjørkli, C. (2017). Organizational climate and investigation performance in the Norwegian police: A qualitative study. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, 14(3), 227-245. doi: <https://doi.org/10.1002/jip.1474>
- Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. y Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pluta, A. y Rudawska, A. (2016). Holistic approach to human resources and organizational acceleration. *Journal of Organizational Change Management*, 29(2), 293-309. doi:<https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2014-0210>
- Randhawa, G. y Kaur, K. (2015). An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour. *Paradigm*, 19(1), 65-78. doi:<https://doi.org/10.1177/0971890715585202>
- Reguant, M., Vila, R. y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148185/1/682741.pdf>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B. y Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*(100), 67-77. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Tinti, J., Venelli, L., Martins, A. y Cappelozza, A. (2017). The impact of human resources policies and practices on organizational citizenship behaviors. *BBR. Brazilian Business Review*, 14(6), 636-653. Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1808-23862017000600636&script=sci_arttext

Zacher, H. y Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging.
Frontiers in Psychology(7), 1007.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | TIPO |
|--|---|--|--|--|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Independiente | |
| ¿En qué medida el Clima organizacional se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha? | Determinar en qué medida el Clima organizacional se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha | El Clima organizacional se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha | <p style="text-align: center;">Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p style="text-align: center;">Realización personal Involucramiento laboral Supervisión</p> | <p>Tipo básica, debido a que se buscara aumentar la información referente a las variables Clima organizacional y Gestión de los recursos humanos de la municipalidad en cuestión</p> |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Dependiente | |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>¿En qué medida la Realización personal se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha?</p> | <p>Determinar en qué medida la Realización personal se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha</p> | <p>La Realización personal se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha</p> | <p>Gestión de Recursos humanos Dimensiones: Contratación Capacitación Bienestar social</p> | |
| <p>¿En qué medida el Involucramiento laboral se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha?</p> | <p>Determinar en qué medida el Involucramiento laboral se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha</p> | <p>El Involucramiento laboral se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chincha</p> | | |
| <p>¿En qué medida la Supervisión se</p> | <p>Determinar en qué medida la</p> | <p>La Supervisión se relaciona con la Gestión de</p> | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chíncha?</p> | <p>Supervisión se relaciona con la Gestión de Recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chíncha</p> | <p>recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Chíncha</p> | |
|---|---|--|--|

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Cuestionario de la variable Clima organizacional

Estimado: El presente cuestionario se ha diseñado para recopilar datos referentes al Clima organizacional. Cabe resaltar que el cuestionario es de forma anónima.

Marque con un aspa (X) la respuesta más adecuada:

I.- Aspectos Generales

1.1.- Genero: Hombre () Mujer ()

| Escala | | | | |
|--------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| Ítem | Descripción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| Realización personal | | | | | | |
| 1 | Considera usted que tiene oportunidad de crecer en la municipalidad | | | | | |
| 2 | Considera que existe un interés por parte de los jefes hacia los logros de los empleados | | | | | |
| 3 | Considera que usted tiene claro el objetivo y cómo hacer para lograrlo | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 4 | Considera usted que existe un reconocimiento por un buen desempeño | | | | | |
| Involucramiento laboral | | | | | | |
| 5 | Considera usted que esta comprometido con los objetivos de la organización | | | | | |
| 6 | Considera que cada empleado tiene sus logros asegurados | | | | | |
| 7 | Considera que los empleados son reconocidos como factores clave para el logro de objetivos de la organización | | | | | |
| 8 | Considera usted que los empleados están comprometidos con los objetivos de la organización | | | | | |
| Supervisión | | | | | | |
| 9 | Considera que existe un apoyo por parte de los jefes cuando ocurre algún imprevisto o problema | | | | | |
| 10 | Considera usted que existe una preocupación para mejorar el método de trabajo. | | | | | |
| 11 | Considera usted que la implementación de una evaluación mejorará el desarrollo de una tarea | | | | | |
| 12 | Considera usted que le brindad la capacitación adecuada para el trabajo. | | | | | |

Cuestionario de la variable Gestión de los recursos humanos

Estimado: Se ha diseñado el presente cuestionario para recopilar datos referentes a la Gestión de los recursos humanos. Cabe resaltar que el cuestionario es de forma anónima.

Marque con un aspa (X) la respuesta más adecuada:

I.- Aspectos Generales

1.1.- Genero: Hombre () Mujer ()

| Escala | | | | |
|--------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| Ítem | Descripción | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|--|---|---|---|---|---|
| Contratación | | | | | | |
| 1 | Considera usted que su contrato de trabajo esta protegido por la ley | | | | | |
| 2 | Considera usted que su contrato es estable. | | | | | |
| 3 | Considera usted que cuentan con sus expedientes actualizados. | | | | | |
| Capacitación | | | | | | |
| 4 | Considera usted que le han brindado capacitaciones en la municipalidad | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------|---|--|--|--|--|--|
| 5 | Considera usted que para el desarrollo de sus actividades tuvo que adquirir competencias profesionales. | | | | | |
| 6 | Considera que usted ayuda a sus compañeros mediante la enseñanza de sus habilidades y conocimientos | | | | | |
| Bienestar social | | | | | | |
| 7 | Considera usted que se realizan actividades de recreación y relajación en su lugar de trabajo | | | | | |
| 8 | Considera que usted asiste en las actividades recreativas realizadas por su lugar de trabajo | | | | | |
| 9 | Considera que existe una preocupación del seguro medico por parte de su lugar de trabajo. | | | | | |

Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos

| EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES | CRITERIOS | Dr. Anwar Yarin Achachagua | Dr. José Coveñas Lalupu |
|---|---|---------------------------------------|--|
| 1. Claridad | Lenguaje correcto | 92 | 88 |
| 2. Objetividad | Basado en conductas observables | 94 | 90 |
| 3. Actualidad | Basado en las nuevas tecnologías | 90 | 90 |
| 4. Organización | Orden lógico | 92 | 92 |
| 5. Suficiencia | Cantidad y claridad del trabajo | 94 | 90 |
| 6. Intencionalidad | Basado en los aspectos estratégicos | 90 | 90 |
| 7. Consistencia | Uso de teorías científicas. | 92 | 88 |
| 8. Coherencia | Coherencia de indicadores | 92 | 90 |
| 9. Metodología | Orientada al objetivo de la investigación | 92 | 97 |
| 10. Pertinencia | Instrumento basado según el objetivo | 91 | 94 |

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
.....Instrumento confiable.....
.....

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN

92%

.....
Firma del experto informante

DNI N°:.....Teléfono N°:.....

Lugar y Fecha:...../...../.....