



*VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO*

TESIS

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN
CON EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO
DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL CORAH,
DISTRITO DE CALLERIA, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2019”.**

PRESENTADO POR:

BACH. EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**

UCAYALI –PERÚ

2020



*VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO*

TÍTULO DE TESIS

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN
CON EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO
DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL CORAH,
DISTRITO DE CALLERIA, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2019”.**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Fortalecimiento de la formación técnico-profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

Mg. CHERYL RUIZ BARTRA

DEDICATORIA

A Dios; a mis padres ejemplares, que son mi soporte y apoyo incondicional que son el gran motivo y motor que me inspira a ser cada día mejor por inspirarme perseverancia para el logro de mis objetivos y metas.

Edward.

AGRADECIMIENTO

Agradezco muy sinceramente, a mis distinguidos asesores de tesis del posgrado de la Universidad Alas Peruanas, quienes me prepararon académicamente y profesionalmente, para el desarrollo de ésta tesis. A mi centro de labores, institución que motivo mi búsqueda de información, a mis compañeros de trabajo que fueron parte de la investigación por su colaboración incondicional aportando sus vivencias y conocimientos.

El autor.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RECONOCIMIENTO.....	5
INDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	16
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	16
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	17
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	17
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	19
1.5.2 IMPORTANCIA.....	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	22
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	22
2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS	28
2.2.1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	28
2.2.1.1. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	31
2.2.2 CAMBIO ORGANIZACIONAL	32
2.2.2.1. DIMENSIONES DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	35
2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.....	37
CAPÍTULO III.....	41

HIPÓTESIS Y VARIABLES	41
3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	41
3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	41
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	41
3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	41
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	43
CAPÍTULO IV	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	44
4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	44
4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	44
4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.	44
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	44
4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	45
4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	45
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
4.3.1. POBLACIÓN.....	46
4.3.2. MUESTRA.....	46
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47
4.4.1. TÉCNICAS	47
4.4.2. INSTRUMENTOS.....	47
4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	48
4.4.3.1. Validez:	48
4.4.3.2. Confiabilidad:.....	48
4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS.....	49
4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN	49
CAPITULO V:	50
RESULTADOS.....	50
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.....	50
5.1.1. VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	50
5.1.2. VARIABLE: CAMBIO ORGANIZACIONAL	63
5.1.3. RESULTADOS POR DIMENSIONES.	75
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	79
CAPITULO VI	85
DISCUSION DE RESULTADOS	85
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	90
ANEXO	93

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	94
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	95
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	97
ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS.....	102
ANEXO N° 05: DATA PROCESADA.....	102
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO	103
ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	105
ANEXO N° 08: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD.	106

INDICE DE TABLAS

TABLA 01. LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS SON RESPONSABLES CON LAS TAREAS ASIGNADAS	50
TABLA 02. PLANIFICAN LAS ACTIVIDADES DE MANERA OPORTUNA EN SUS ÁREA.....	51
TABLA 03. LOS TRAMITES SE REALIZAN DE MANERA BUROCRÁTICA.....	52
TABLA 04. CONSIDERA QUE SUS COMPAÑERO DE TRABAJOS SON PROACTIVOS AL REALIZAR UNA TAREA ..	53
TABLA 05. DURANTE EL TIEMPO QUE LABORA EN ESTA INSTITUCIÓN LE HAN BRINDADO ALGÚN APOYO SOCIAL	54
TABLA 06. SE ORGANIZAN PARA ALCANZAR ALGUNA META U OBJETIVO INSTITUCIONAL	55
TABLA 07. DESDE QUE INGRESO A TRABAJAR A RECIBIDO ALGUNA BONIFICACIÓN O AUMENTO DE SALARIO PARA MEJORAR SU CONDICIÓN ECONÓMICA	56
TABLA 08. SE HAN REALIZADO TALLERES O CHARLAS CON EL OBJETIVO DE MOTIVAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.....	57
TABLA 09. CONSIDERA QUE LAS TAREAS ASIGNADAS SON REALIZADAS CON EFICIENCIA EN SU ÁREA	58
TABLA 10. EL PERSONAL ASIGNADO EN LAS DISTINTAS ÁREAS CUMPLEN LOS REQUISITOS ACADÉMICOS PARA OCUPAR ESE PUESTO	59
TABLA 11. SE USAN ESTRATEGIAS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	60
TABLA 12. CONSIDERA USTED, QUE SE REALIZA UNA BUENA SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA CADA PUESTO DE TRABAJO.....	61
TABLA 13. CREE USTED QUE LOS PROCESOS QUE REALIZAN FACILITAN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS.....	63
TABLA 14. LA GERENCIA FACILITA CON ACCIONES EL MOVIMIENTO DE UN GRUPO DE PERSONAS HACIA EL LOGRO DE UNA META EN COMÚN.....	64
TABLA 15. CONOCE USTED LA VISIÓN QUE TIENE LA INSTITUCIÓN	65
TABLA 16. CONSIDERA USTED QUE EL PERSONAL SE INVOLUCRA PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.....	66
TABLA 17. SIENTE USTED QUE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO ESTÁN MOTIVADOS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	67
TABLA 18. CREE USTED QUE EL PERSONAL SE ENCUENTRA COMPROMETIDO CON LA INSTITUCIÓN	68
TABLA 19. EL FLUJO DE INFORMACIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN CREE QUE ES LA ADECUADA	69
TABLA 20. CONSIDERA QUE ESTÁ APRENDIENDO COSAS NUEVAS EN LA INSTITUCIÓN.....	70
TABLA 21. LA INSTITUCIÓN REALIZA ACTIVIDADES SOCIALES O RECREACIONALES CON SUS TRABAJADORES	71
TABLA 22. CONSIDERA QUE EL RENDIMIENTO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO ES LO SUFICIENTE PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	72
TABLA 23. SE SIENTE CANSADO POR LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EN SU TRABAJO	73
TABLA 24. CONOCE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	74
TABLA 26. DIMENSIÓN LIDERAZGO	75
TABLA 27. DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS.....	76
TABLA 28. DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	77
TABLA 29. DIMENSIÓN ESTRUCTURA Y PROCESOS	78

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 01. LAS AREAS ADMINISTRATIVAS SON RESPONSABLES CON LAS TAREAS ASIGNADAS	51
FIGURA 02. PLANIFICAN LAS ACTIVIDADES DE MANERA OPORTUNA EN SUS AREA.....	52
FIGURA 03. LOS TRAMITES SE REALIZAN DE MANERA BUROCRÁTICA.....	53
FIGURA 04. CONSIDERA QUE SUS COMPAÑERO DE TRABAJOS SON PROACTIVOS AL REALIZAR UNA TAREA	54
FIGURA 05. DURANTE EL TIEMPO QUE LABORA EN ESTA INSTITUCIÓN LE HAN BRINDADO ALGÚN APOYO SOCIAL	55
FIGURA 06. SE ORGANIZAN PARA ALCANZAR ALGUNA META U OBJETIVO INSTITUCIONAL	56
FIGURA 07. DESDE QUE INGRESO A TRABAJAR A RECIBIDO ALGUNA BONIFICACIÓN O AUMENTO DE SALARIO PARA MEJORAR SU CONDICIÓN ECONÓMICA.....	57
FIGURA 08. SE HAN REALIZADO TALLERES O CHARLAS CON EL OBJETIVO DE MOTIVAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.....	58
FIGURA 09. CONSIDERA QUE LAS TAREAS ASIGNADAS SON REALIZADAS CON EFICIENCIA EN SU ÁREA	59
FIGURA 10. EL PERSONAL ASIGNADO EN LAS DISTINTAS ÁREAS CUMPLEN LOS REQUISITOS ACADÉMICOS PARA OCUPAR ESE PUESTO	60
FIGURA 11. SE USAN ESTRATEGIAS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	61
FIGURA 12. CONSIDERA USTED, QUE SE REALIZA UNA BUENA SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA CADA PUESTO DE TRABAJO	62
FIGURA 13. CREE USTED QUE LOS PROCESOS QUE REALIZAN FACILITAN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS.....	63
FIGURA 14. LA GERENCIA FACILITA CON ACCIONES EL MOVIMIENTO DE UN GRUPO DE PERSONAS HACIA EL LOGRO DE UNA META EN COMÚN.....	64
FIGURA 15. CONOCE USTED LA VISIÓN QUE TIENE LA INSTITUCIÓN	65
FIGURA 16. CONSIDERA USTED QUE EL PERSONAL SE INVOLUCRA PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.....	66
FIGURA 17. SIENDE USTED QUE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO ESTÁN MOTIVADOS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	67
FIGURA 18. CREE USTED QUE EL PERSONAL SE ENCUENTRA COMPROMETIDO CON LA INSTITUCIÓN	68
FIGURA 19. EL FLUJO DE INFORMACIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN CREE QUE ES LA ADECUADA	69
FIGURA 20. CONSIDERA QUE ESTÁ APRENDIENDO COSAS NUEVAS EN LA INSTITUCIÓN.....	70
FIGURA 21. LA INSTITUCIÓN REALIZA ACTIVIDADES SOCIALES O RECREACIONALES CON SUS TRABAJADORES	71
FIGURA 22. CONSIDERA QUE EL RENDIMIENTO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO ES LO SUFICIENTE PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	72
FIGURA 23. SE SIENDE CANSADO POR LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EN SU TRABAJO	73
FIGURA 24. CONOCE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	74
FIGURA 26. DIMENSIÓN LIDERAZGO	75
FIGURA 27. DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS.....	76
FIGURA 28. DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	77
FIGURA 29. ESTRUCTURA Y PROCESOS	78

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el tipo de investigación básica y el nivel de investigación descriptivo transversal, el método de investigación fue Hipotético – Deductivo, el diseño de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población estuvo conformada por 30 trabajadores del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019, con un tamaño de muestra que asciende a 30 personas entre hombres y mujeres que laboran en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019. Los resultados estadísticos del trabajo de campo mostraron **en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman fue de 0,984 evidenciando que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0,000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión de recursos humanos está relacionada con el Cambio organizacional**, la recopilación de información se hizo a través de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos las cuales fueron administrativa, gestión, desarrollo y estrategias de los recursos humanos, con respecto a la variable cambio organizacional se utilizó las siguientes dimensiones como liderazgo, recursos humanos, comunicación y estructura y procesos aspectos que sirvieron para establecer el nivel de relación de la Gestión de recursos humanos con el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

Palabras claves: Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of relationship between Human Resource Management and Organizational Change in the Ministry of the Interior, a special project Corah, Calleria District, Ucayali Region, Year 2019. The research design was of a descriptive correlational type, whose methodological design was descriptive correlational cross-sectional, considered as a descriptive correlational research, due to the practical, descriptive scope, supported by standards and technical instruments for collecting information, where the contributions and investigations of different personalities that have facilitated the assimilation of the investigated topic. The population was made up of 30 workers "from the Ministry of the Interior, special project Corah, Calleria District, Ucayali Region, Year 2019," with a sample size that amounts to 30 men and women who work in the Ministry of the Interior special project Corah, Calleria District, Ucayali Region, Year 2019. The results of the field work showed that there is a level of relationship between Human Resource Management and Organizational Change, the collection of information was done through the dimensions of the variable human resources management which were administrative, management, development and human resources strategies, regarding the organizational change variable, the following dimensions were used such as leadership, human resources, communication and structure and processes, aspects that served to establish the level of relationship of Human Resources Management with Organizational Change in the Ministry of the Interior r special project Corah, Calleria District, Ucayali Region, Year 2019. .

Keywords: Human resource management and organizational change.

INTRODUCCIÓN

El recurso humano es el pilar de toda organización. El éxito de las instituciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de rendimiento alcanzado. Este resultado ha sido posible gracias al desarrollo de su personal, lo que le ha permitido a las instituciones llevar a cabo sus estrategias y alcanzar sus metas. De esta manera la piedra angular del cambio organizacional es el recurso humano. La fuerza de trabajo de una institución, es el recurso más importante y valioso por lo que resulta valiosamente necesario cuidarlo, estimularlo, desarrollarlo y promoverlo lo máximo posible desde el equipo de gerencia de recursos humanos de una empresa, con la finalidad de obtener un mejor desempeño laboral de los empleados. Ni la maquinaria puede llegar a igualar con la eficiencia de la mente humana, ya que el verdadero éxito de una organización pasa siempre por el hecho de que se tomen las decisiones humanas más adecuadas en cada momento. La labor de las medidas de gestión de recursos humanos es justamente detectar en qué momento es necesaria su entrenamiento, desarrollo y promoción de las personas y de esta manera potencializar el desempeño laboral del trabajador. Cuando un trabajador se encuentra con una carencia de conocimientos para desarrollar alguna tarea, puede caer en el temor de que, si lo comunica, pueda perder el trabajo. Este miedo es un error fatal que debe evitarse mediante unos procesos de entrenamiento o capacitaciones y ofreciendo lugares o ambientes idóneos y adecuados de trabajo. La información para llevar a cabo este estudio se representó de la siguiente manera.

Capítulo I, se desarrolló la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, factibilidad de la investigación, limitaciones del estudio.

Capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual así mismo los antecedentes del problema, las bases teóricas o científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III, se presenta la hipótesis y las variables a si mismo el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo IV, se presenta la metodología que se utilizara en el estudio que dan el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos y diseño de investigación, población y muestra así mismo las técnicas e instrumentos a utilizar, la validez y confiabilidad procesamiento y análisis de datos y la ética de la investigación.

Capítulo V, se ofrece la el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Capítulo VI, presentan las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

INTERNACIONAL

El recurso humano es el pilar de toda organización. El éxito de las instituciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de rendimiento alcanzado. Este resultado ha sido posible gracias al desarrollo de su personal, lo que le ha permitido a las instituciones llevar a cabo sus estrategias y alcanzar sus metas. De esta manera la piedra angular del desarrollo organizacional es el recurso humano. A nivel mundial, según Chiavenato (2000) sostiene: La gestión de recursos humanos está conformada por el conjunto de organizaciones y las personas que participan en ellas. Las organizaciones están representadas por personas de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones, esta manera las organizaciones surgen para lograr unir todos los esfuerzos de los individuos que trabajan para desarrollar una buena gestión de recursos humanos para plasmarlo en el alcance de las metas estratégicas propuestas por dichas organizaciones.

Para tener mayor “información en relación al contexto de un proceso de cambio organizacional, se requiere conocer o establecer alcances o definiciones en relación al tema de investigación materia de la presente; para lo cual a continuación se indica diversos conceptos planteados.

Según el contexto internacional; Hellriegel, Jackson y Solcum, (2005) citado por

Garbanzo-Vargas (2016), indicó que el: Desarrollo organizacional es una estrategia debidamente planeada y de proyección futura, sirve para entender, modificar y desarrollar el personal para alcanzar la efectividad, tiene sus orígenes en las ciencias conductuales. (p.73)

Si no se le sigue dando prioridad a la gestión de recursos humanos de las organizaciones mediante la introducción del cambio para el adecuado desempeño institucional es muy probable no poder atender las inquietudes de gestión administrativa, que busca integrar los sistemas administrativos de la administración pública a la realidad productiva del país, que en una visión de contexto global, le brinde al ciudadano mediante la preparación y atención necesaria para afrontar de manera competente el cambio mediante el desarrollo como un futuro organizacional, esencialmente en espacios donde los actores principales genera sus propias necesidades y motiva sus” atenciones.

NACIONAL

Los recursos humanos, constituyen en la actualidad, el componente más importante con que cuenta una organización. Los componentes materiales, hasta el financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por si mismos sin la intervención de las personas. Es el hombre, quien, con la gama de conocimientos, experiencias, compromiso, esfuerzo y trabajo, quien hace posible incrementar y potencializar estos recursos a fin de lograr el desarrollo organizacional, y por ende, el de su misión, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce.

Para todo proceso de cambio con gestión de recursos humanos se tiene que” constituir en la administración pública al servicio del ciudadano, los siguientes aspectos de eficiencia, “eficacia y calidad en la prestación de servicios, a partir del cambio de la organización con criterio de flexibilidad y seguridad orientado a una gestión por resultados. Esto significa promover una gestión de calidad con ética y transparencia, articulando la acción del sector público con el sector privado y las organizaciones no gubernamentales. Esto significa reorientar la asignación de los recursos presupuestarios a efectos de mejorar la calidad del servicio, logrando la satisfacción de la sociedad.

Este aspecto no puede ser resuelto por el Estado desde una perspectiva parcial, sino también deben ser partícipes los actores principales los servidores del estado brindando un mejor servicio institucional. En este sentido, es necesario asumir que la modernización de la gestión pública requiere de la concurrencia de diversos actores de la sociedad civil. La activa participación de los partidos políticos, las asociaciones empresariales y sindicales, las organizaciones no gubernamentales, el sector académico, y el resto de los actores que actúan en el desarrollo del sistema democrático, resulta fundamental dado la complejidad del aspecto organizativo. Por ello, el Plan Nacional de Modernización del Estado se presenta desde una perspectiva abierta y participativa, respecto a los aportes prácticos y teóricos” que los distintos actores sociales puedan incorporar.

LOCAL

Uno de los problemas frecuentes en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, es la falta de personal que tampoco puede garantizar que habrá una buena gestión de recursos humanos, cuando el personal es escaso, los trabajadores suelen tener muchas tareas, sobrecarga de trabajo, algo que a largo plazo se convierte en una gran pérdida de talentos y de eficiencia. Es sabido que laborar en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, conlleva a contar con una carga laboral, puesto que es un nosocomio especializado y referente a nivel nacional, sobre todo en un país en vías de desarrollo; lo cual genera una gran demanda de atención a los usuarios. Esta realidad genera exceso de tareas, y en muchos casos sobre pasa la capacidad del trabajador, por lo que con el tiempo su desempeño va disminuyendo. Este problema afecta directamente al trabajador, por lo que disminuye su capacidad funcional en el desarrollo de sus tareas y los de sus metas.

Por lo tanto dentro de la presente investigación se pretende determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el cambio organizacional de los trabajadores del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucro al personal del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación se ejecutó de la siguiente forma:

- Comprende la elaboración y aprobación de la tesis Iniciado el 01/06/2020 y concluido el 09/09/2020.-

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se fundamenta en la bibliografía científica, tales como conceptos, clasificación, características que se reflejaran en el marco teórico y sus variables, Gestión de recursos humanos y Cambio organizacional.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?

¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?

¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?

¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Describir el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Identificar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Precisar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio se justifica porque permite conocer la relación de la Gestión de recursos humanos con el Cambio organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019, logrando describir y determinar los problemas de Gestión de recursos humanos. Este trabajo beneficiará la labor, atendiendo de esta manera la constante necesidad que existe en el Cambio organizacional.

La justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El mencionado trabajo será utilizado como modelo de Gestión de recursos humanos y de esa manera ayudará a mejorar el Cambio organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

La justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Puesto que se aplicara el enfoque cuantitativo para diseñar el perfil metodológico de la tesis, que respaldara el proceso de la descripción del problema, la revisión de la literatura relacionada a la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional, con ello el presente trabajo por ser de tipo básica de alcance correlacional, se diseñaran técnicas y se aplicaran instrumentos de medición válidos y confiables, que logran responder a la hipótesis y a partir de ello generar conclusiones; de esta manera aportar y ser fuente de información a otras investigaciones similares a este estudio.

La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El desarrollo de la presente investigación es importante desde el punto de vista social, porque va a permitir dar aportes a las instituciones en cuanto al departamento de recursos humanos ya que este cumple una función muy importante para conseguir el cambio organizacional por medio de los objetivos estratégicos de las instituciones y de esta manera mejorar su eficiencia y efectividad. Toda institución es una organización humana, está compuesta por personas, y su éxito o fracaso es fruto del esfuerzo de los seres humanos que la componen, de manera tal que este forme parte del engranaje del desarrollo social y económico del país.

La justificación social se definen los aportes que el trabajo de tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida en su zona de influencia. **Según** Chavarría p (2000).

1.5.2 IMPORTANCIA.

La presente investigación, tiene importancia ya que proveerá información objetiva y actualizada sobre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019, y por lo que puede llenar vacíos en el conocimiento de la realidad de los

futuras investigaciones relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019. **Según** Chiavenato (1999).

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad tiene que ver en primer lugar con la posibilidad de asumir la carga económica que pueda representar la investigación y en segundo lugar con la verificación de disponer de los recursos mínimos necesarios para asumir las actividades propias del estudio en el tiempo previsto. Un proyecto es factible en la medida que disponemos de la capacidad necesaria para llevarlo a cabo y podemos superar los inconvenientes potenciales que implica su realización, en caso contrario es necesario delimitarlo a un mas o suspender la investigación. **Según Caracas, (2004).**

Para que el estudio sea viable se circunscribio la población o universo de 30 trabajadores Con esto la investigación fue factible ya que se cuento con los recursos financieros, materiales y recursos humanos para llevarla a cabo.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

Según Osores, R. (2019),

En el tiempo, El informe necesito tiempo, porque existió compromiso de recoger información en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 y solicitar información sobre el Gestión de recursos humanos y Cambio organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

De recursos, El recurso que se designa para el análisis estadístico, encuestadores, será financiado por el tesista.

De información, El informe necesita información de libros, blogs y páginas web de muy buena reputación para que tenga credibilidad en los párrafos emitidos en nuestra investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

García (2013), quien realizó una investigación denominada: *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, Tulcán – Ecuador, 2013* , cuyo objetivo general fue analizar como la deficiente gestión del recurso humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Dicho estudio fue cuali -cuantitativa en vista de que lo que se pretendía fue demostrar características conductuales y percepciones del recurso humano que laboraba en la institución en el tema referente a los procesos de evaluación del desempeño y capacitación; por otra parte la investigación fue cuantitativa por que se trabajó con datos numéricos obtenidos de los instrumentos diseñados para la investigación. El tipo de estudio fue aplicado, de diseño experimental. La población muestral de la investigación

fue de 11 personas. Para el levantamiento de información se hizo necesaria la utilización de un cuestionario el cual permitió identificar la ejecución la capacitación y evaluación del desempeño. Los resultados obtenidos fueron que existe un 81.8% de personas que se capacitan una vez al año, estas capacitaciones recibidas por el personal contribuyen en un 63.3 % al desarrollo sus funciones, y por último la mayoría de personas encuestadas en un 81.8% menciona que no existe un proceso que permita evaluar su trabajo. Las conclusiones fueron que no se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales. Durante la encuesta se verificó la ausencia de un plan y la evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo.

Martí (2011), en su tesis titulada: *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*, para optar el grado de Doctor en Economía en la Universidad de Valladolid España, según la metodología seguida es una investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño transaccional - correlacional, para la recogida de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Los empleados que planteen su trabajo en términos de cooperación y colaboración con otros miembros de la organización a fin de alcanzar los objetivos del puesto con eficacia, todo lo cual fortalece su capital social. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, el diseño enriquecido del puesto de trabajo no obtiene efectos significativamente relevantes en la retención del capital intelectual ni en el capital afectivo de los empleados. Estos resultados ofrecen indicios del cambio que se está produciendo en la valoración que los empleados hacen de ciertas prácticas de recursos humanos llevadas a cabo por la su organización.

La Torre (2011), en su tesis titulada: *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*, para optar su grado de Magister en Administración en la Universidad de Autónoma de Nuevo León, según la metodología seguida es una investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño correlacional, para la recolección de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Es recomendable la revisión de la descripción de puestos para la organización,

que nos servirá de apoyo para los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para desempeñar el trabajo satisfactoriamente. Se realizó un instrumento (encuesta) donde nos informará las necesidades de capacitación y adiestramiento; este paso es definitivo si la deficiencia no se detecta adecuadamente los problemas seguirán en la organización. Es importante la aplicación de este instrumento a todo el personal. Es recomendable la aplicación de la evaluación del desempeño, así como la capacitación para cada una de las áreas departamentales. Ya que ofrece información con base en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración.

Andrade (2010), en su tesis titulada: *Los procesos de gestión de recursos humanos y pedagógica del núcleo Nataniel Aguirre de Colomi*, Cochabamba para optar el grado de magister en Educación en la Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en Suscal Cañar - Ecuador, la investigación es de los enfoques cualitativos y cuantitativos de carácter descriptivo - exploratorio, el estudio se ha llevado a cabo en la jurisdicción de la Municipal de Colombia, está ubicada en la provincia de Chapare, Departamento de Cochabamba. Está limitada por las siguientes coordenadas: 16°56'02"-17°23'34" de latitud sur y 65°33'15"-66°20'44" de longitud oeste. La capital de sección se encuentra a 3.400 msnm. Limita al Norte con la sección de Villa Tunari y Morochata, al Sur con la sección Sacaba, al Este con Villa Tunari y las provincias de Tiraque y al Oeste con las provincias de Ayopaya y Quillacollo. La tesis refleja las prácticas administrativas y pedagógicas instauradas en el núcleo Nataniel Aguirre a raíz de la implementación de la Reforma Educativa Boliviana (REB), procesos desarrollados en el marco de la cogestión en función de la Red de ayuda y cooperación mutua entre las autoridades educativas (Director y Asesora Pedagógica), docente, niña y padres de familia.

Zuinaga, (2014), realizó la investigación de Tesis posgrado titulado: *Resistencia al cambio organizacional en una pequeña y mediana empresa (PyME) del sector industrial - 2014*. con el objetivo general de identificar las variables que inciden en la resistencia al cambio organizacional en pequeña y mediana empresa (PyME), dedicada a la producción de materiales de seguridad e higiene industrial ubicada en el estado Miranda – Venezuela. La Investigación se optó por la investigación con el objetivo orientado a identificar las variables que incidieron en la resistencia al cambio

organizacional en la empresa Seguntex C.A. Igualmente es un estudio planteado desde el paradigma cuantitativo de naturaleza no experimental descriptivo. La población seleccionada en este caso estuvo conformada por directivos, ejecutivos y empleados del área operativa de la empresa donde la nómina estaba constituida por 80 trabajadores. Por lo que Concluye: a) se determina a gestionar cambios a nivel de toda la organización, debe prepararse para éstos y no tomar de sorpresa a todos aquellos que conforman la masa laboral y el timón productivo de la misma. b) gestionar el cambio sin antes participar de ello a la fuerza laboral de una empresa u organización, puede conducir a circunstancias negativas como las reflejadas en esta PyME. En la investigación determino que las variables independientes de la resistencia al cambio organizacional son la información o comunicación en la empresa, incertidumbre y mantenimiento del Status Quo.

ANTECEDENTES NACIONALES.

Estela (2015), desarrollo el estudio llamado: *Gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2015*, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo. Dicha investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, de método inductivo- deductivo, hipotético - deductivo y analítico – sintético. Su población fue de 67 colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo, y su muestra fue igual al total de población, es decir los 67 colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo. La técnica utilizada fue la encuesta empleando como instrumento un cuestionario de 38 preguntas dirigidas a la muestra de la población. Los resultados obtenidos fueron que un 73.13% de los trabajadores mencionan que a veces la empresa cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación, el 22.39% menciona que muy pocas veces y un 4.48% manifestó que casi siempre la presenta. Además que el 79.10% mencionan que muy pocas veces su trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente y el 22.90% dijo que nunca. El 88%

demuestran en su mayoría que siempre las condiciones higiénicas y el ambiente de trabajo resultan favorables para un buen desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación de influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de las medidas de gestión del recurso humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia hipermercados Tottus. Además el proceso de gestión de talento humano es percibido como regular por los trabajadores. Concluyendo que existe una relación de influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de las medidas de gestión del recurso humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia hipermercados Tottus. Además el proceso de gestión de talento humano es percibido como regular por los trabajadores.

Hernández (2009), en su tesis titulada: *Gestión de recursos humanos y Calidad de Servicio Académico en la Universidad Nacional de Ucayali* para optar el grado de Magister en Educación en la Universidad Privada César Vallejo – Perú; tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión administrativa y calidad de servicio académico en la Universidad Nacional de Ucayali, fue una tesis descriptiva correlacional, el instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario, cuyas conclusiones fueron: se ha determinado que se necesitan mejores niveles de rendimiento en la gestión de la Universidad Nacional de Ucayali, que se ve influenciado por la primacía del factor político en su gobierno que le impiden optimizar la calidad del servicio académico y sobre todo tener clientes satisfechos que estarán al servicio de la sociedad. La carencia de una planificación adecuada con objetivos y metas claras le impide una correcta optimización eficaz y eficiente de la calidad y productividad del servicio académico.

Uribe (2010) artículo titulado: *La gestión de Recursos Humanos, enfoques y perspectivas* presento el siguiente resumen; La modernidad trae el desarrollo tecnológico y mejores medios para desarrollar procesos, pero el hombre y su capacidad seguirán siendo insustituibles. Una óptima gestión de recursos humanos genera conocimiento, maximización y creación de recursos, y un personal dispuesto a crecer con la empresa. La gestión de recursos humanos es un campo de estudio e investigación considerado desde la economía, la estrategia y la gestión. Desde una óptica humanista y de producción, la participación del ser humano en las organizaciones es importante;

en el sentido de conocer la empresa como una gestora de relaciones, de contratos y administradora de recursos; y también preocupante en términos de regulación, administración y control, desde el momento de su vinculación a través de las relaciones contractuales. Este documento resalta la importancia de los recursos humanos en las empresas y sus beneficios para potencializar y hacer más competitivas a las organizaciones actuales. El artículo se construye desde la revisión teórica de tres conceptos básicos para la gestión de recursos humanos: el contractual, el de recursos y capacidades y el de conocimiento. Los tres apartados recogen las consideraciones de cada enfoque, su impacto en la realidad empresarial y las tendencias sobre futuras investigaciones. Estos enfoques, en particular, fueron escogidos por la tendencia de las investigaciones más recientes y su vinculación con el rendimiento de la empresa.

Echeverría (2010) artículo titulado. *Enfoque de proceso en la gestión de recursos humanos; ingeniería Industrial Instituto Superior Politécnico*, en el resumen Se aborda la gestión de recursos humanos, enfocada en sus procesos claves, según la proyección estratégica y valoración dada por la organización, mostrando la forma de cómo identificar y representar y medir dichos procesos. Para concluir se destaca la importancia de este enfoque para la GRH, facilitando a la gerencia la forma de mostrar, medir y determinar claramente en qué medida la gestión de sus propios recursos humanos han contribuido o están contribuyendo a los resultados de la organización.

Ortega (2015), realizó la tesis de maestría titulada: *La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de alto de la alianza – Tacna - Perú en el año 2013*, universidad nacional Jorge Basadre Grohmann – tacna escuela de posgrado maestría en gestión empresarial 2015, con el objetivo general: Determinar la influencia de la resistencia al cambio sobre el desempeño laboral en la” Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, que permita identificar alguna alternativa “para la mejora del servicio edil. La Investigación se realizó del tipo de investigación aplicada dado que se utilizaron modelos teóricos ya existentes, de características descriptivas y correlacionales. El diseño de la investigación es no experimental (puesto que se propuso alternativas de mejora) y de corte transversal. La población a considerar, involucra al personal que labora en cada una de las gerencias de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna (en plazas presupuestadas, sin el

personal de los Órganos Desconcentrados), por lo tanto, son 102 personas. Por lo que Concluye: a) Se concluye que no existe una influencia de la resistencia al cambio sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna. b) Se concluye que no existe una influencia de la resistencia al cambio sobre la satisfacción al ciudadano en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna. - 116. c) Concluye que no existe una influencia de la resistencia al cambio sobre la labor de equipo en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna. d) Se concluye que existe una influencia de la resistencia al cambio sobre los logros laborales en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna. e) Se concluye que no existe una influencia de la resistencia al cambio sobre el crecimiento personal en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna.

2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

2.2.1 Gestión de Recursos Humanos

El término recursos humanos tuvo su origen en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción, el trabajo.

Durante muchos años se consideró como un recurso más: predecible y poco diferenciable.

El concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920, como una reacción al enfoque de eficiencia de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes intercambiables. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización.

A medida que el mundo empresarial se daba cuenta que un empleado era mucho más que trabajo, y que podía aportar mas que eso a la empresa y a la sociedad, se creó el concepto de capital humano, que engloba la complejidad de este recurso. Cuando se utiliza en singular el recurso humano, generalmente se refiere a las personas

empleadas en una empresa u organización, es sinónimo de personal. En plural, recursos humanos, suele referirse al área de la administración que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa.

Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones. Hacia finales del siglo XX y principio del XXI, el conocimiento y las habilidades del recurso humano han cobrado gran relevancia siendo cada día más importantes en comparación con otros activos tangibles. De allí que el área de recursos humanos se haya convertido en un área vital para el éxito de las organizaciones.

La gestión de recursos humanos aborda las políticas y las practicas empresariales que consideran la utilización y la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad.

Para Davis y Werther (1991), la gestión de recursos humanos se ha definido como la ciencia práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto

de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones. Esta área de estudio se formó sobre la base de la fusión de diversas teorías de la gestión científica, del trabajo social y de la psicología industrial en la época de la primera guerra mundial y ha experimentado una evolución considerable desde entonces. La gestión de recursos humanos se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación.

En este mismo orden, para Bittel y Ramsey (1997), el concepto de gestión lo definen como la acción y efecto de gestionar. Entendiendo por gestionar la realización de acciones encaminadas a la obtención de un negocio o beneficio empresarial.

Tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos sería el conjunto de actividades que ponen

en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos.

Gestión de Recursos Humanos significa planificar a los empleados idóneos con las cualificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado. La gestión de recursos humanos, como el principal activo de las organizaciones, puede definirse como una inversión en las personas para obtener la máxima productividad individual y organizacional.

Delgado de Smith, (2007) opina que la gestión de recursos humanos implica el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos.

En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la Dirección General con tareas de mando, los asalariados con la negociación de un contrato y los representantes del personal.

Según Louart (2000), para poner en funcionamiento a las personas de una organización necesitamos definir las políticas de personal y articular las funciones sociales, considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica), pero además se necesita métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa); todo ello no podría ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales, (premisa lógica).

Para Delgado de Smith y Ritchter (2003): El problema de los recursos humanos en los últimos tiempos, tiene una importancia capital como consecuencia de un cambio en las perspectivas y formulación de las explicaciones alrededor de la productividad y del creciente rol de los recursos humanos en el desarrollo de estratégico de las organizaciones. (p.87). Ya la calidad del empleo no sólo se refiere a los niveles de productividad e ingresos, sino que abarca también otros aspectos de las condiciones laborales de los ocupados; en particular, el tipo de relación laboral entre trabajador y

empleador, la duración de la jornada de trabajo, la protección social de los trabajadores y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales.

Para el autor Chiavenato (2007), define que: La gestión de recursos humanos, como el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Comenta, que la administración de recursos humanos, es una función administrativa, dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, por lo que en su opinión, nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga a su disposición todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal.(p, 23)

2.2.1.1. Dimensiones de la gestión de recursos humanos.

Se consideró a las fases de la gestión de recursos humanos como dimensiones, las cuales son cuatro:

1. Administrativa.

Según Reyes (2004:) Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado de un grupo humano en particular. (p.16)

Caballano (2010) Es puramente burocrático y actúa sobre la disciplina y las remuneraciones. Las medidas a adoptar son de tipo reactivo. Es decir, se define la fase administrativa como un proceso ordenado que se relaciona directamente con las operaciones de una empresa y la parte remunerativa de los trabajadores.

2. Gestión.

Según Caballano (2010) Se empieza a considerar las necesidades de tipo social y sociológico de las personas. Las medidas a adoptar son de tipo proactivo.

Según Barreiro (2008) Es una actividad empresarial y económica. Consiste en planificar, organizar, dirigir, controlar los esfuerzos de una organización, así como utilizar los demás recursos con el fin de conseguir los objetivos. (p.63) Es decir, se define gestión a cumplir con necesidades del recurso humano mediante procesos planificados y cubriendo sus necesidades.

3. Desarrollo.

Según Caballano (2010) Se busca la conciliación entre las necesidades de los trabajadores y las necesidades económicas de la empresa. Se considera que las personas son elementos importantes para la empresa y se busca su motivación y eficiencia.

4. Estrategias de los Recursos Humanos.

Según Caballano (2010) La gestión de los RRHH está ligada a la estrategia de la empresa. Los trabajadores son la fuente principal de la ventaja competitiva de la empresa.

Para Sablich (2013:53) Se distingue por la consideración del recurso humano como la ventaja competitiva fundamental de la organización, la consideración de sistemas de gestión de recursos humanos y la consecuencia o ajuste de esa gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional.

Es decir, se define gestión estratégica de los recursos humanos a las estrategias utilizadas por el bienestar de la empresa, considerando a los trabajadores como fuente principal para los generar ingresos económicos.

2.2.2 Cambio Organizacional

Para tener conocimiento e información, lo primero que tenemos que saber es ¿cómo se manifiesta o presenta el cambio? Para luego tener los alcances necesarios y poder

establecer aspectos y/o definiciones de un cambio en bienestar institucional y de la sociedad, según autores como los siguientes:

Para Chiavenato, (2014) consideró que el cambio es: La transición de una situación a otra diferente o pasar de un estado a otro, también diferente. El cambio implica ruptura, transformación, variación, interrupción. El mundo actual se caracteriza por un ambiente dinámico en constante cambio y exige de las organizaciones una enorme capacidad de adaptación como condición básica para su supervivencia. La adaptación, la renovación y la revitalización significan cambio. (p. 273).

Entonces el autor nos indicó que para todo cambio es necesario efectuar un proceso de transición que genera cambios de acuerdo al avance y exigencia de un mundo permanentemente que se encuentra en desarrollo motivado por sus actores principales que coadyuvan a un cambio de orden socio económico, político y cultural para generar progreso.

Asimismo, Chiavenato, (2014) consideró que la organización es: Típicamente conductista: Organizar significa coordinar las diferentes actividades de contribuyentes individuales con el fin de efectuar las transacciones planeadas con el ambiente. Este concepto utiliza la noción tradicional de la división del trabajo porque se refiere a la coordinación y a las diferentes actividades organizacionales; asimismo, se refiere a las personas como contribuyentes a las organizaciones, en lugar de que estén totalmente incluidas en ellas. Las contribuciones que cada miembro haga a la organización dependen de sus diferencias individuales y del sistema de recompensas y contribuciones de la organización. Esta actúa en un medio ambiente y su existencia y supervivencia dependen de en qué se relacione con ese medio. Por lo tanto, la organización debe ser estructurada y dinamizada en función de las condiciones y las circunstancias que caracterizan el ambiente en el cual opera. (p. 271).

Por consiguiente, podemos relacionar que ambos términos tratados son entendidos

como cambio organizacional, por el siguiente autor: **Según Jones, (2008)** indicó que el cambio organizacional es un proceso por medio del cual las organizaciones pasan de su estado actual a algún estado futuro deseado para aumentar su eficacia. (p. 269).

Para este autor el cambio organizacional es entendido como momentos de orden organizacional que atraviesan mediante situaciones coyunturales para trasladarse a otros momentos venideros, efectuando acciones de incremento de la producción motivada por la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Robbins & Judge, (2009) indicaron que: El cambio organizacional es una actividad esporádica. Es decir, comienza en cierto punto, continúa a través de una serie de etapas y culmina con un resultado que los involucrados esperan sea una mejoría respecto del punto inicial. Tiene un principio, un punto medio y un final. (p. 650).

Ambos autores indicaron que para todo cambio organizacional se tiene que efectuar mediante etapas que conllevan a respuestas de orden positiva manifestándose mediante procesos de desarrollo en beneficio de la sociedad.

Por otro lado, Maldonado (2017) consideró que: El cambio organizacional es la capacidad de adaptación de las empresas y como las diversas variaciones que presentan mediante el paso del tiempo. Cabe destacar que cuando los cambios se den, la situación dentro de una organización no es sencilla, pues en ocasiones nos existe la disposición para aceptar tales modificaciones. No obstante, para poder realizar un cambio, debe involucrarse el esfuerzo de todos los miembros de la organización. Asimismo, el cambio organizacional es el proceso que se sigue para modificar a una organización. (p. 300)

Este autor estableció que el cambio organizacional obedece a diversos tipos de cambios en las instituciones que generara adecuaciones fuertes que involucrara el aspecto interior y exterior de toda organización, influenciado mediante la adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes personales, mediante un tiempo de adaptación.

Modelo de gestión del cambio por John Kotter (1995)

Según Kotter planteó ocho pasos hacia el cambio en todo el sistema de organización, ya que es usual sentirse incomodo e intimidados por la magnitud del reto y saber que el cambio es necesario, pero no se sabe realmente que hacer o que va suceder he ahí el ¿Cómo poder empezar? o ¿A quién involucrar? Para ello contamos con los ocho pasos siguientes:

1. Establecer un sentido de urgencia
2. Forme una poderosa coalición
3. Crear una visión para el cambio
4. Comunique la visión
5. Elimine los obstáculos
6. Asegúrese triunfos a corto plazo
7. Construya sobre el cambio
8. Ancle el cambio en la cultura de la empresa.

Según este orden de cambio, se puede interpretar que se tiene que trabajar fuerte y con responsabilidad para cambiar con éxito a una institución. Cuando se planea cuidadosamente y se construye un buen fundamento, la aplicación del cambio podrá ser mucho más fácil, y se podrá mejorar las posibilidades de éxito. Si está demasiado impaciente, y si se espera resultados demasiado pronto, es más probable que se fracase.

En conclusión tener presente lo siguiente: un sentido de urgencia para iniciar el cambio, contratar a fuertes líderes de cambio, construir una visión y comunicarla de manera eficaz, eliminar los obstáculos, crear triunfos a corto plazo, y construir sobre el cambio. Si se hace estos aspectos, conlleva a ayudar a hacer del cambio parte de su cultura organizacional en cada institución, es ahí cuando se puede declarar una verdadera victoria aplicando un cambio organizacional para generar un desarrollo organizacional.

2.2.2.1. Dimensiones del cambio organizacional

Domingo & Giordano (2009) nos explican 4 dimensiones de la Gestión del Cambio

Organizacional que deben estar presentes en todo proceso de transformación:

1. Liderazgo:

Robbins (2004) citado en Domingo & Giordano (2009) señala que “la mayoría de los estudios y gente de negocios coincide en que el liderazgo es un proceso de influencia en el que un individuo facilita con sus acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta común (p.79).

Los líderes cumplen un rol importante en el manejo del cambio, pues son los encargados en establecer la visión que guíe a la organización hacia el futuro, así como comunicar la misma y motivar a los empleados a sortear los obstáculos cuando éstos aparezcan en el camino” a la transformación.

2. Recursos Humanos:

Carrillo (2011) refiere que “muchas de las actividades a desarrollar en un proceso de cambio apuntan a involucrar, motivar, alinear y atraer a las personas para lograr el compromiso necesario con la organización y con el cambio a implantar, pues son ellas quienes en última instancia deben aceptar y llevar adelante el proceso. Esta dimensión es amplia y está compuesta de diversas variables del comportamiento humano.

Conocer, entender y medir el comportamiento de las personas en las organizaciones, permite comprenderlas e integrarlas a la tarea del cambio como uno de los principales activos intangibles de la organización. En tanto es parte del objetivo de la organización lograr que las personas se conviertan en una fuerza positiva e impulsora a favor del cambio estratégico; para ello, debemos entender cómo las personas impactan en los resultados” de las organizaciones.

3. Comunicación:

La comunicación refiere a procesos o flujos de información, que consisten en un sistema de símbolos compartidos entre las personas que intervienen en ella. Berlo (2000) citado en Domingo & Giordano (2009) considera que “el objetivo de la

comunicación por parte del emisor es a menudo una modificación en la conducta del receptor. El emisor quiere que el receptor cambie para que aprenda.” (p.116).

Es en base a esta idea que se pone de manifiesto la importancia de la comunicación para el cambio organizacional. La comunicación organizacional puede, entonces, ser conceptualizada como un sistema de técnicas y actividades encaminadas a: facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre ésta y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, con el fin de que esta última cumpla con los objetivos de forma eficaz y eficiente.

4. Estructura y Procesos:

La estructura es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas. La estructura organizacional es la forma intencional en que se ordenan los roles donde cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible.

Los procesos por su parte, son grupos de actividades y tareas que juntas dan valor a la organización, involucrando a muchas personas y departamentos y transformando entradas en salidas. Para Ventura (2012) cada paso de un proceso añade valor al paso anterior y así hasta el último paso del mismo, en el que el cliente externo o interno recibe el producto o servicio. Una organización no podrá concretar ni llevar adelante la implementación de un cambio estratégico de forma exitosa sin una estructura organizacional que lo soporte y sin una definición de los procesos principales para lograr llevar adelante el cambio que permita arraigar las nuevas tareas como la nueva manera de hacer las cosas en la organización futura.

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.

Administración: Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajadores en grupo cumplan eficientemente objetivos específicos. La Administración es la gestión que desarrolla el talento humano para facilitar las tareas de un grupo de trabajadores dentro de una organización. Con el objetivo de cumplir

las metas generales, tanto institucionales como personales, regularmente va de la mano con la aplicación de técnicas y principios del proceso administrativo, donde este toma un papel preponderante en su desarrollo óptimo y eficaz dentro de las organizaciones, lo que genera certidumbre en el accionar de las personas y en la aplicación de los diferentes recursos. Según Harold, K. (2013).

Autonomía individual: Trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas. Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión. Según Brunet, A. (2016).

Clima Organizacional: Son elementos individuales relacionados con los valores, necesidades e incluso el grado de satisfacción del empleado, es decir, el individuo percibe el clima organizacional en función de las necesidades que la empresa le puede satisfacer. Según Brunet, A. (2016).

Comportamiento organizacional: Es el estudio de los individuos y de los grupos que actúan en las organizaciones. Retrata la interacción continua que existe entre las personas y las organizaciones, las cuales si influyen de forma recíproca. Según Chiavenato, C. (2013).

Consideración, agradecimiento y apoyo: Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior. Según Brunet, A. (2016).

Dirección: Es la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la coordinación y orientación de los recursos y el ejercicio del liderazgo hacia el logro de la misión y visión de la empresa. Según, Much, E. (2007).

Evaluación: Es la fase del proceso de la gestión empresarial a través del cual se establecen estándares para evaluar resultados obtenidos con el objeto de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones. Según, Much, E. (2007).

Gestión: Se define como la acción de gestionar, o sea, acción y efecto de administrar, diligenciar lo conducente para lograr las metas planificadas. Hace referencia a la

acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio. Según Ruíz, J (2017).

Gestión Empresarial: Es el proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de una entidad con el fin de lograr la máxima eficacia, calidad y productividad en la búsqueda de sus objetivos. Según, Much, E. (2007).

Grado de estructura que impone el puesto: Mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo, entonces diremos que es la lista de tareas, responsabilidades de ejecución y condiciones de trabajo. Según Brunet, A. (2016).

Integración: Es la función a través de la cual se eligen y obtienen los recursos necesarios para ejecutar los planes. Según, Much, E. (2007).

Organización: Es la parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en la empresa. Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común. Según Harold, K. (2013).

Planificación: Es la determinación de escenarios futuros y del rumbo hacia donde se dirige la empresa y de los resultados que pretenden obtener para minimizar riesgos y definir las estrategias para lograr los objetivos de la empresa con la mayor probabilidad de éxito. Según, Much, E. (2007).

Relaciones interpersonales: Son las necesidades de amistad, participación, afiliación a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida social del individuo y con el deseo de dar y recibir afecto. Según Chiavenato, C. (2013).

Tipo de recompensa: Se basa en los aspectos monetarios, y las posibilidades de promoción que la organización otorga a sus empleados, así el empleado se sienta apreciado y valorado. Según Brunet, A. (2016).

Trabajo en equipo: Es aquel que influye los resultados individuales y lo que llamamos producto del trabajo colectivo, es decir aquello que dos o más miembros que trabajan juntos producen en forma de contribución real. Según Chiavenato, C. (2013).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

La Gestión de recursos humanos está relacionada con el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE (X): Gestión de recursos humanos

Segun Yndra L. (2013) es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.

VARIABLE (Y): Cambio organizacional

Segun Chiavenato, (2014) consideró que el cambio es: La transición de una situación a otra diferente o pasar de un estado a otro, también diferente. El cambio implica ruptura, transformación, variación, interrupción. El mundo actual se caracteriza por un ambiente dinámico en constante cambio y exige de las organizaciones una enorme capacidad de adaptación como condición básica para su supervivencia. La adaptación, la renovación y la revitalización significan cambio. (p. 273).

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). la definición operacional "Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable" (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

La Gestión de recursos humanos se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: administrativa (responsabilidad, planeación, burocracia,), gestión (proactividad, necesidad social, organización,), desarrollo (necesidad económica, motivación, eficiencia,).

La variable Cambio organizacional se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: liderazgo (proceso, logro de metas, visión,), recursos humanos (involucrar, motivación, compromiso,), comunicación (flujo de información, aprendizaje, técnicas de comunicación,).

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de Valores
Gestión de recursos humanos	administrativa	responsabilidad, planeación, burocracia,	1,2,3	Ordinal
	gestión	proactividad, necesidad social, organización,	4,5,6	
	desarrollo	necesidad económica, motivación, eficiencia,	7,8,9	
	estrategias de los recursos humanos	competitividad, recursos humanos, estrategias,	10,11,12	
Cambio organizacional	liderazgo	proceso, logro de metas, visión,	1,2,3	Ordinal
	recursos humanos	involucrar, motivación, compromiso,	4,5,6	
	comunicación	flujo de información, aprendizaje, técnicas de comunicación,	7,8,9	
	estructura y procesos	rendimiento, actividades, estructura organizacional,	10,11,12	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. **Según Alfaro, C. (2012).**

4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Descriptivo Correlacional: Porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. **Según Sabino (1992)** Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables).

Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” **Según Carrasco, (2013).**

4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo: utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. **Según Sampieri Hernández (2003).**

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La “investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación es Descriptivo, No experimental, Transeccional y Correlacional.

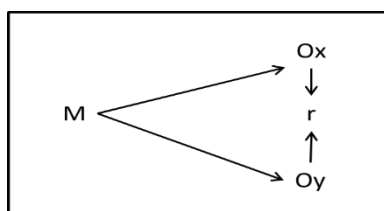
Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación transeccional o transversal, porque se recolectará datos del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 , en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables Gestión de recursos humanos y la Cambio organizacional y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es una investigación correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre la variable Gestión de recursos humanos y la Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 . Hernández et. al., (2010),

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M: Muestra de la investigación.

O1: Observación de la Gestión de recursos humanos.

O2: Observación Cambio organizacional.

r : Coeficiente de correlación.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.3.1. POBLACIÓN.

Carrasco, S. (2009). Constituye el grupo de todos los componentes que son parte del territorio en el que se desarrolla el problema de estudio y que contienen aspectos mucho más concretos que el universo.

La población esta compuesta por 30 trabajadores del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

4.3.2. MUESTRA

En vista que en la presente investigación la población es pequeña, la **muestra es censal**. Se tomará para la encuesta toda la población para el estudio.

Según López, E. (1998), Este tipo de muestra se denomina muestreo censal, opina que “la muestra es censal cuando la porción representa toda la población”.

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 30 trabajadores de la Ministerio del

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. TÉCNICAS.

La técnica utilizada en esta investigación será la **encuesta**, debido ha quedado comprobado que resulta efectiva en distintas áreas de investigación, y como indica el autor Carrasco, S. (2009), es la técnica que muestra sencillez, objetividad y versatilidad para con los datos obtenidos.

Análisis Documental: Es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original con la finalidad de posibilitar su recuperación posterior e identificarlo en una operación intelectual que da lugar a un subproducto o documento secundario que actúa como intermediario o instrumento de búsqueda obligado entre el documento original y el y usuario que solicita información.

El calificativo de intelectual se debe a que el documentalista debe realizar un proceso de interpretación y análisis de la información de los documentos y luego sintetizarlo.

Según Castillo Lourdes (2017).

4.4.2. INSTRUMENTOS.

El cuestionario, posee ciertas características del fenómeno que son consideradas como elementales; va a permitir también que se puedan separar aquellos conflicto que no llegan a interesar fundamentalmente, reduciendo la realidad a una cantidad de datos principales y precisando el objeto de estudio. Según Tamayo y Tamayo (2008).

El instrumento posee 12 preguntas destinadas a la variable Gestión de recursos humanos y 12 preguntas destinadas a la variable cambio organizacional El cuestionario se dirige a los 30 trabajadores

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

4.4.3.1. Validez:

Hernández, Fernández y Baptista (2014). indican que un instrumento resultará válido cuando mida lo que desea medir en verdad. La validez constituye aquella condición propia de los resultados, más no del mismo instrumento.

La validez del trabajo realizado en la investigación está basada en las encuestas que se realizaron directamente en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

4.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

RANGO	MAGNITUD
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.001-0.20	Muy baja

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable “X”: Gestión de recursos humanos

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Gestión de recursos humanos	12	0,898

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 12 ítems de la variable Gestión de recursos humanos. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable “Y”: Cambio organizacional

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Cambio organizacional	12	0,978

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 12 ítems de la variable Cambio organizacional. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS

Los datos cuantitativos serán procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a las variables de estudios a través del programa estadístico SPSS.

4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

Ética en la investigación es un tipo de ética aplicada o práctica, lo cual se refiere a que esta trata de resolver problemas no meramente generales, sino también a los problemas específicos que surgen en la realización de la investigación. **Según** Penslar, R. (1995).

El trabajo de estudio se desarrollará bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPITULO V:

RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

5.1.1. Variable: Gestión de recursos humanos

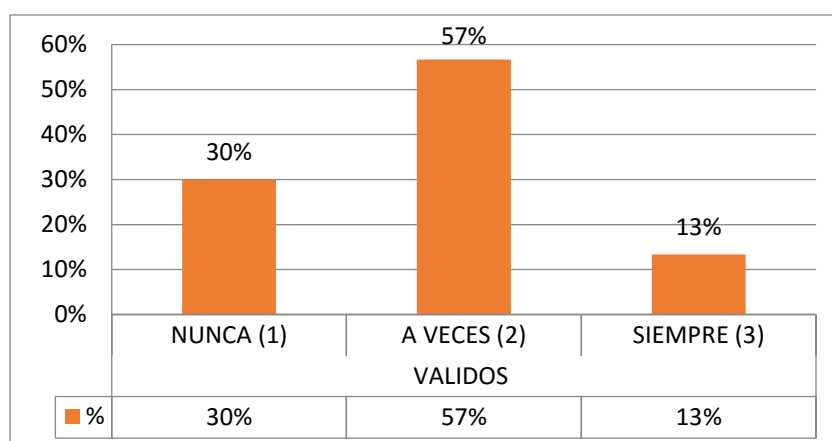
Tabla 01. Las áreas administrativas son responsables con las tareas asignadas

TABLA N° 01

Las áreas administrativas son responsables con las tareas asignadas		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	9	30%
	A VECES (2)	17	57%
	SIEMPRE (3)	4	13%
TOTAL		30	100%

Figura 01. Las areas administrativas son responsables con las tareas asignadas

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

El 30% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Las areas administrativas son responsables con las tareas asignadas el 57% a Veces, y el 13% Siempre

Tabla 02. Planifican las actividades de manera oportuna en sus área

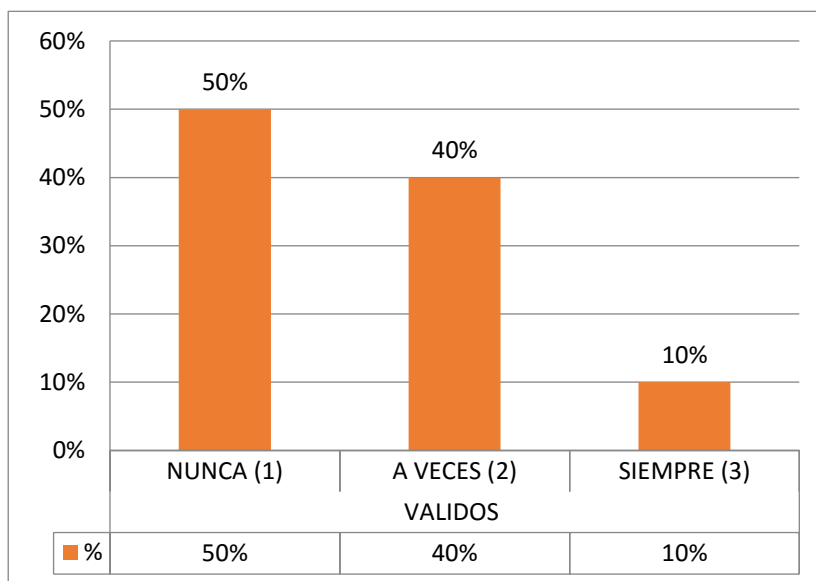
TABLA N° 02

Planifican las actividades de manera oportuna en sus área		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	15	50%
	A VECES (2)	12	40%

SIEMPRE (3)	3	10%
TOTAL	30	100%

Figura 02. Planifican las actividades de manera oportuna en sus area

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

El 50% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca planifican las actividades de manera oportuna en sus area el 40% a Veces, y el 10% Siempre

Tabla 03. Los tramites se realizan de manera burocrática

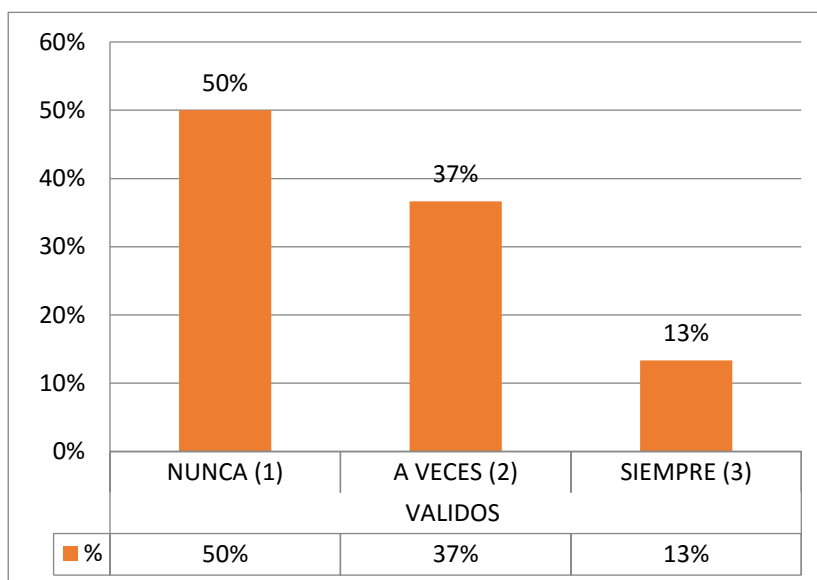
TABLA N° 03

Los tramites se realizan de manera burocrática	f	%
--	---	---

	NUNCA (1)	15	50%
VALIDOS	A VECES (2)	11	37%
	SIEMPRE (3)	4	13%
TOTAL		30	100%

Figura 03. Los tramites se realizan de manera burocrática

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

El 50% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca los tramites se realizan de manera burocrática el 37% a Veces, y el 13% Siempre

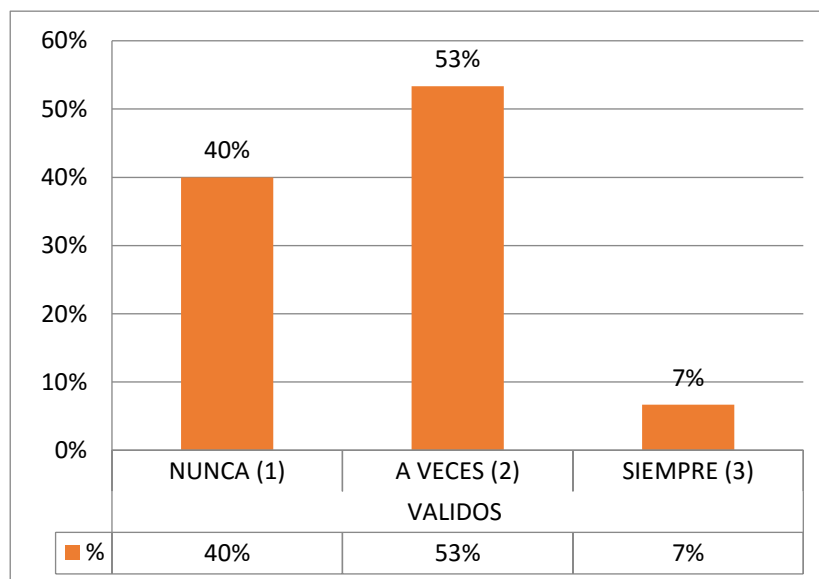
Tabla 04. Considera que sus compañero de trabajos son proactivos al realizar una tarea

TABLA N° 04

Considera que sus compañero de trabajos son proactivos al realizar una tarea		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	12	40%
	A VECES (2)	16	53%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 04. Considera que sus compañero de trabajos son proactivos al realizar una tarea

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

El 40% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca considera que sus compañero de trabajos son proactivos al realizar una tarea el 53% a Veces, y el 7% Siempre

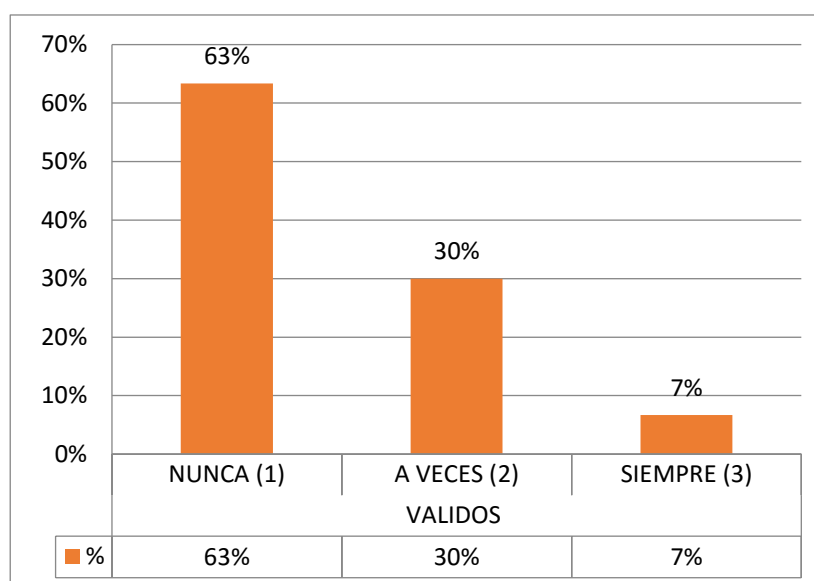
Tabla 05. Durante el tiempo que labora en esta institución le han brindado algún apoyo social

TABLA N° 05

Durante el tiempo que labora en esta institución le han brindado algún apoyo social		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	19	63%
	A VECES (2)	9	30%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 05. Durante el tiempo que labora en esta institución le han brindado algún apoyo social

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

El 63% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca durante el tiempo que labora en esta institución le han brindado algún apoyo social el 30% a Veces, y el 7% Siempre

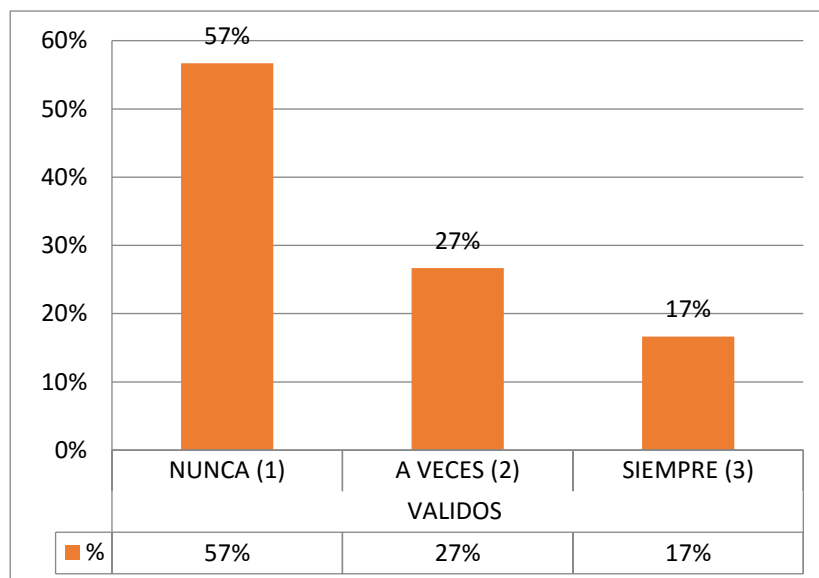
Tabla 06. Se organizan para alcanzar alguna meta u objetivo institucional

TABLA N° 06

Se organizan para alcanzar alguna meta u objetivo institucional		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	17	57%
	A VECES (2)	8	27%
	SIEMPRE (3)	5	17%
TOTAL		30	100%

Figura 06. Se organizan para alcanzar alguna meta u objetivo institucional

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

El 57% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca se organizan para alcanzar alguna meta u objetivo institucional el 27% a Veces, y el 17% Siempre

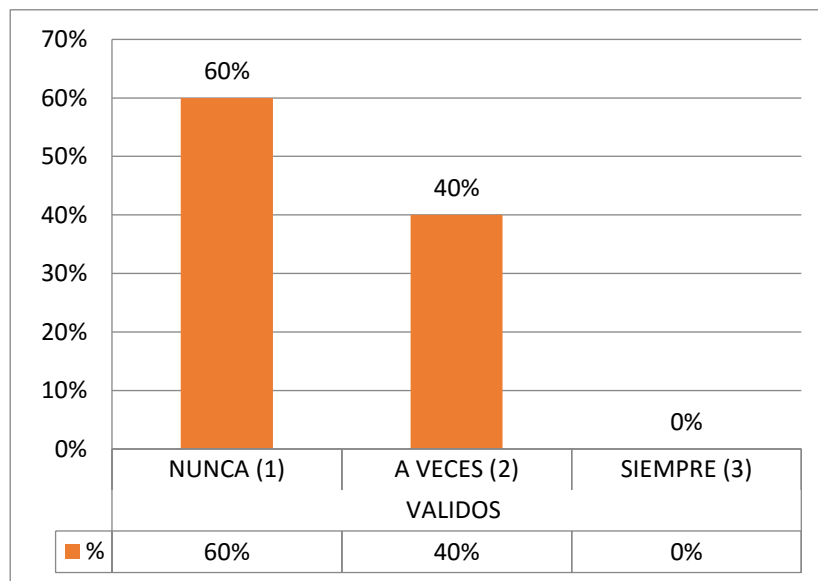
Tabla 07. Desde que ingreso a trabajar a recibido alguna bonificación o aumento de salario para mejorar su condición económica

TABLA N° 07

Desde que ingreso a trabajar a recibido alguna bonificación o aumento de salario para mejorar su condición económica		f	%
	NUNCA (1)	18	60%
VALIDOS	A VECES (2)	12	40%
	SIEMPRE (3)	0	0%
TOTAL		30	100%

Figura 07. Desde que ingreso a trabajar a recibido alguna bonificación o aumento de salario para mejorar su condición económica

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

El 60% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca desde que ingreso a trabajar a recibido alguna bonificación o aumento de salario para mejorar su condición económica el 40% a Veces, y el 0% Siempre

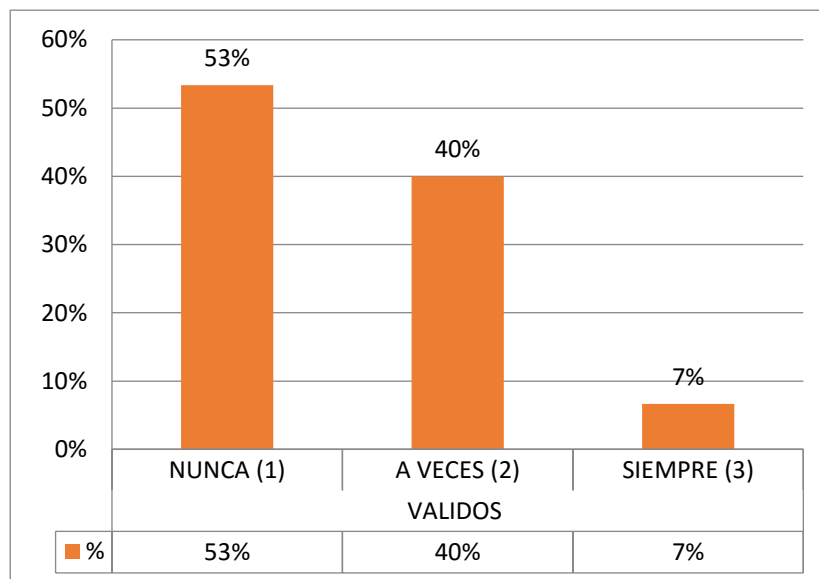
Tabla 08. Se han realizado talleres o charlas con el objetivo de motivar al personal de la institución

TABLA N° 08

Se han realizado talleres o charlas con el objetivo de motivar al personal de la institución		f	%
	NUNCA (1)	16	53%
VALIDOS	A VECES (2)	12	40%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 08. Se han realizado talleres o charlas con el objetivo de motivar al personal de la institución

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

El 53% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca se han realizado talleres o charlas con el objetivo de motivar al personal de la institución el 40% a Veces, y el 7% Siempre

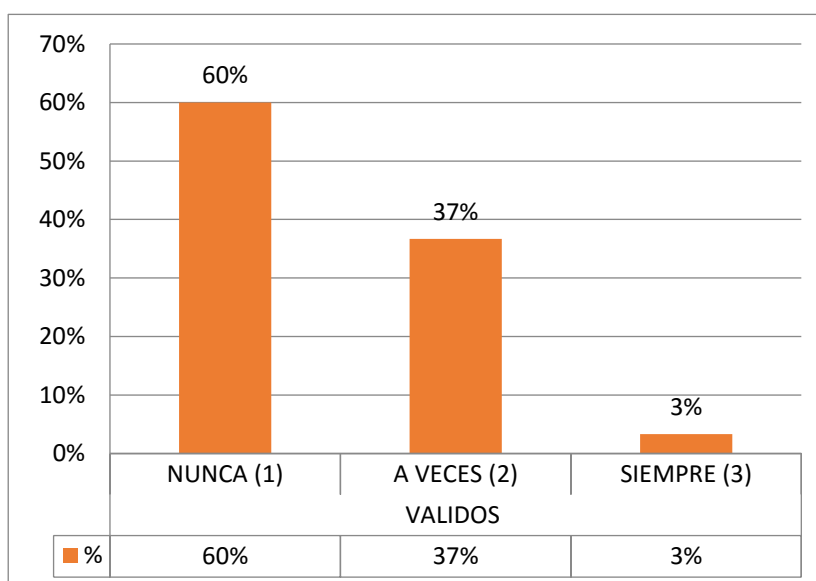
Tabla 09. Considera que las tareas asignadas son realizadas con eficiencia en su área

TABLA N° 09

Considera que las tareas asignadas son realizadas con eficiencia en su área		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	18	60%
	A VECES (2)	11	37%
	SIEMPRE (3)	1	3%
TOTAL		30	100%

Figura 09. Considera que las tareas asignadas son realizadas con eficiencia en su área

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

El 60% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca considera que las tareas asignadas son realizadas con eficiencia en su area el 37% a Veces, y el 3% Siempre

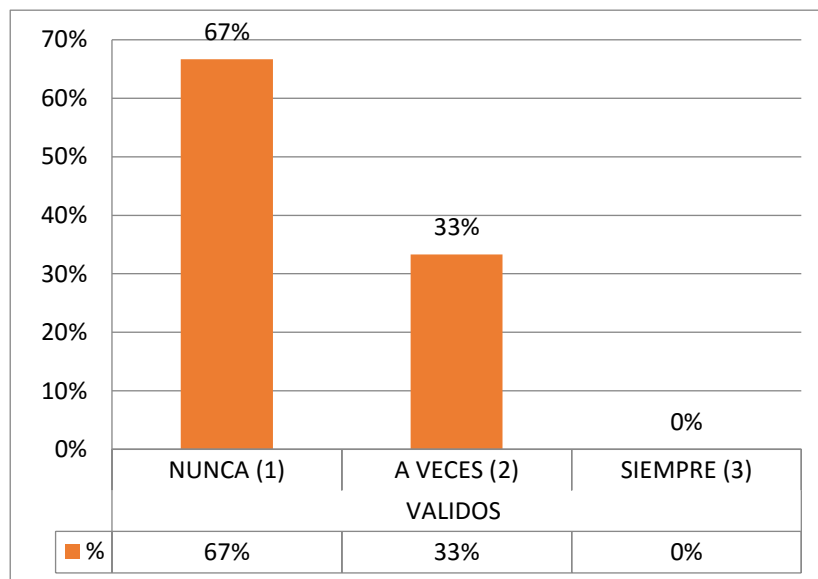
Tabla 10. El personal asignado en las distintas áreas cumplen los requisitos académicos para ocupar ese puesto

TABLA N° 10

El personal asignado en las distintas áreas cumplen los requisitos académicos para ocupar ese puesto		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	20	67%
	A VECES (2)	10	33%
	SIEMPRE (3)	0	0%
TOTAL		30	100%

Figura 10. El personal asignado en las distintas áreas cumplen los requisitos académicos para ocupar ese puesto

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

El 67% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca el personal asignado en las distintas áreas cumplen los requisitos académicos para ocupar ese puesto el 33% a Veces, y el 0% Siempre

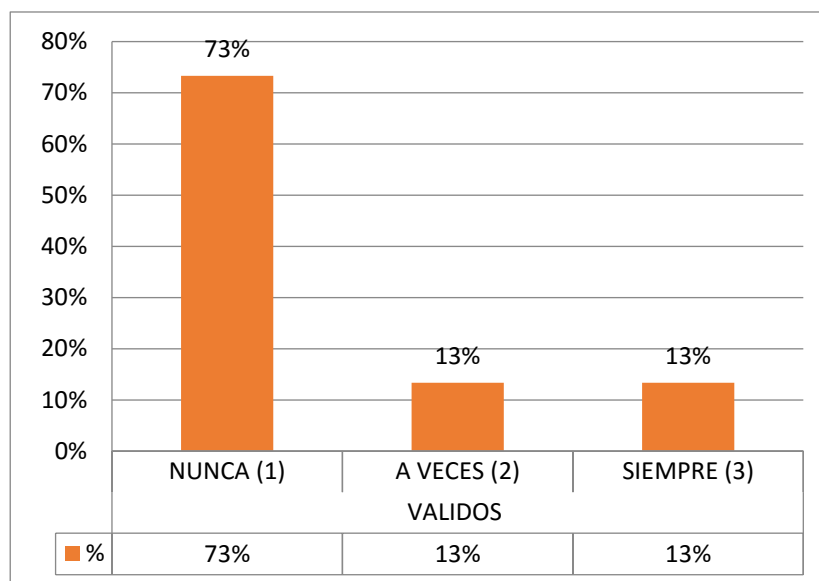
Tabla 11. Se usan estrategias para el proceso de selección de personal

TABLA N° 11

Se usan estrategias para el proceso de selección de personal		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	22	73%
	A VECES (2)	4	13%
	SIEMPRE (3)	4	13%
TOTAL		30	100%

Figura 11. Se usan estrategias para el proceso de selección de personal

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN

El 73% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca se usan estrategias para el proceso de selección de personal el 13% a Veces, y el 13% Siempre

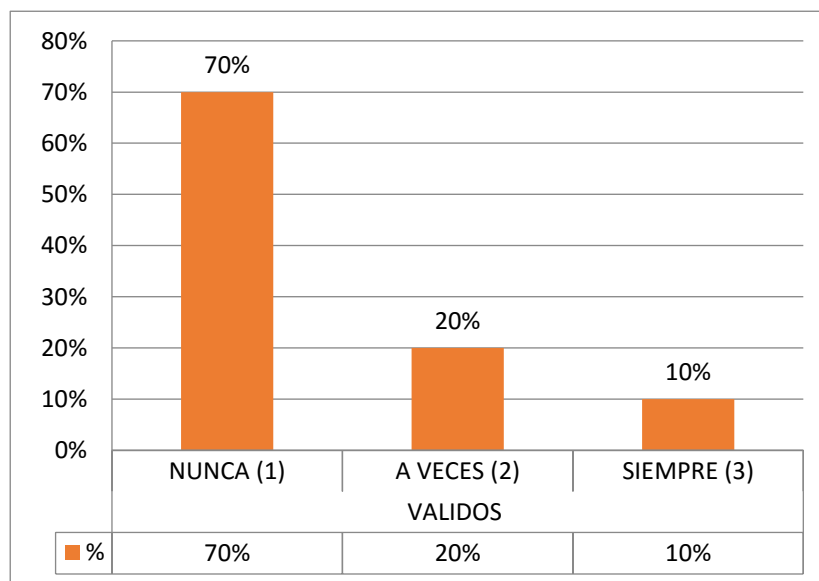
Tabla 12. Considera usted, que se realiza una buena selección del personal para cada puesto de trabajo

TABLA N° 12

Considera usted, que se realiza una buena selección del personal para cada puesto de trabajo		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	21	70%
	A VECES (2)	6	20%
	SIEMPRE (3)	3	10%
TOTAL		30	100%

Figura 12. Considera usted, que se realiza una buena selección del personal para cada puesto de trabajo

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN

El 70% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca considera usted, que se realiza una buena selección del personal para cada puesto de trabajo el 20% a Veces, y el 10% Siempre

5.1.2. Variable: Cambio organizacional

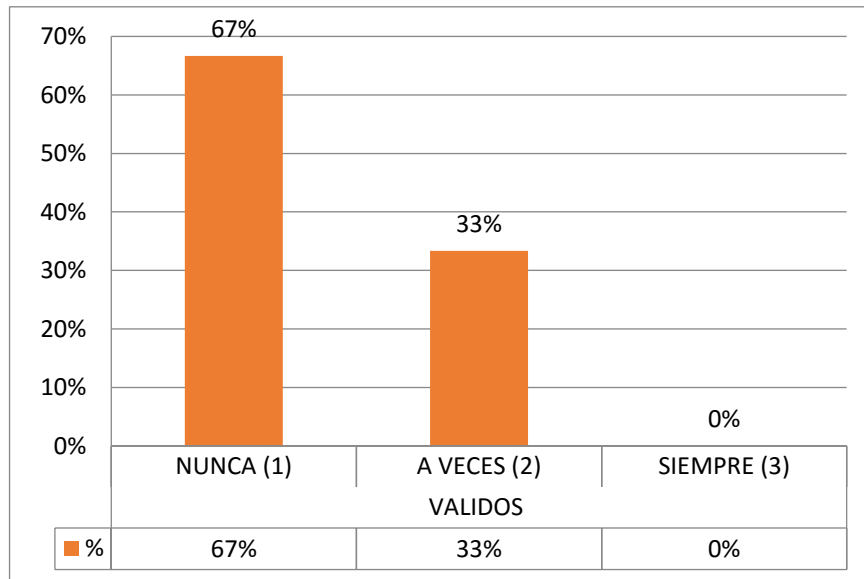
Tabla 13. Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos

TABLA N° 13

Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	20	67%
	A VECES (2)	10	33%
	SIEMPRE (3)	0	0%
TOTAL		30	100%

Figura 13. Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos

FIGURA N° 13



INTERPRETACIÓN

El 67% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Cree usted que los pcesos que realizan facilitan el logro de los objetivos el 33% a Veces, y el 0% Siempre

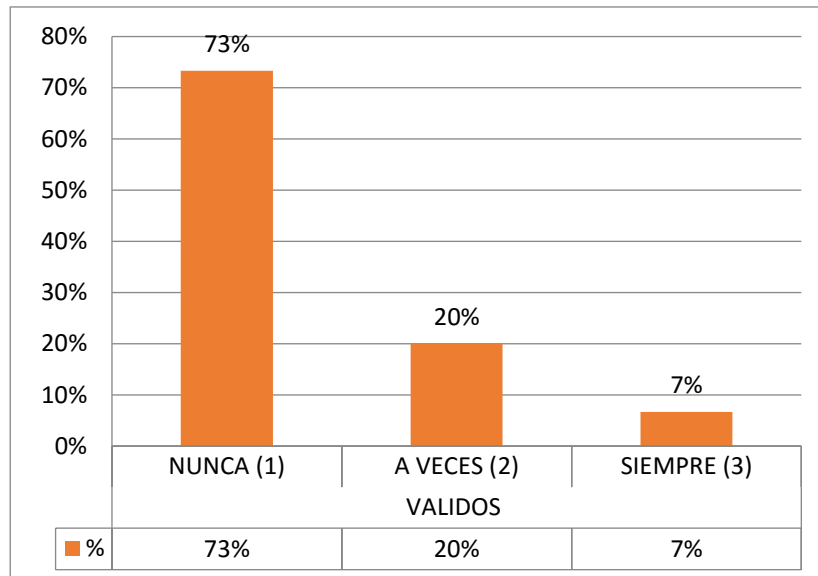
Tabla 14. La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común

TABLA N° 14

La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	22	73%
	A VECES (2)	6	20%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 14. La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común

FIGURA N° 14



INTERPRETACIÓN

El 73% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común el 20% a Veces, y el 7% Siempre

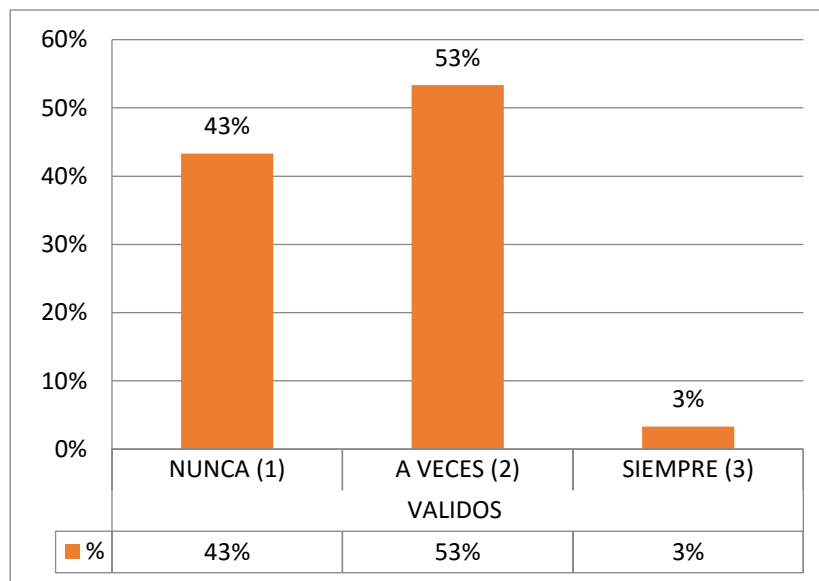
Tabla 15. Conoce usted la visión que tiene la institución

TABLA N° 15

Conoce usted la visión que tiene la institución		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	13	43%
	A VECES (2)	16	53%
	SIEMPRE (3)	1	3%
TOTAL		30	100%

Figura 15. Conoce usted la visión que tiene la institución

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN

El 43% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Conoce usted la visión que tiene la institución el 53% a Veces, y el 3% Siempre

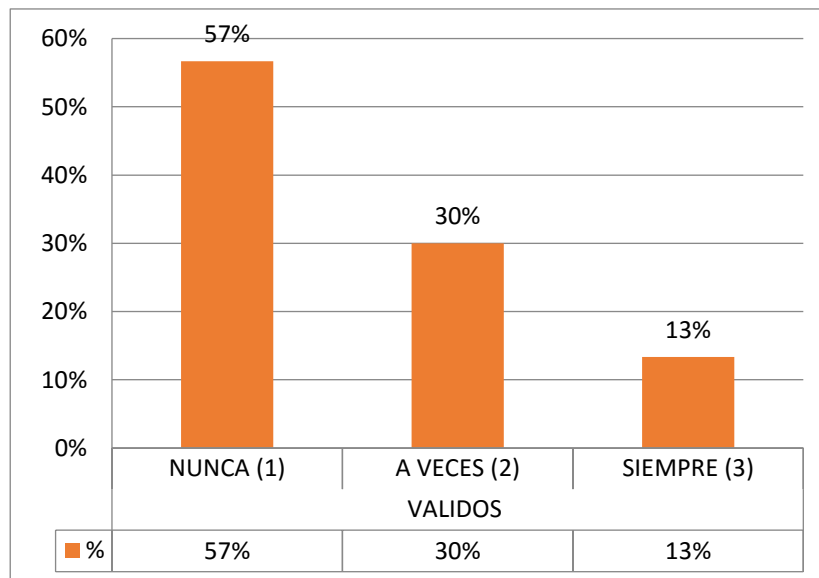
Tabla 16. Considera usted que el personal se involucra para alcanzar los objetivos de la institución

TABLA N° 16

Considera usted que el personal se involucra para alcanzar los objetivos de la institución		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	17	57%
	A VECES (2)	9	30%
	SIEMPRE (3)	4	13%
TOTAL		30	100%

Figura 16. Considera usted que el personal se involucra para alcanzar los objetivos de la institución

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN

El 57% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Considera usted que el personal se involucra para alcanzar los objetivos de la institución el 30% a Veces, y el 13% Siempre

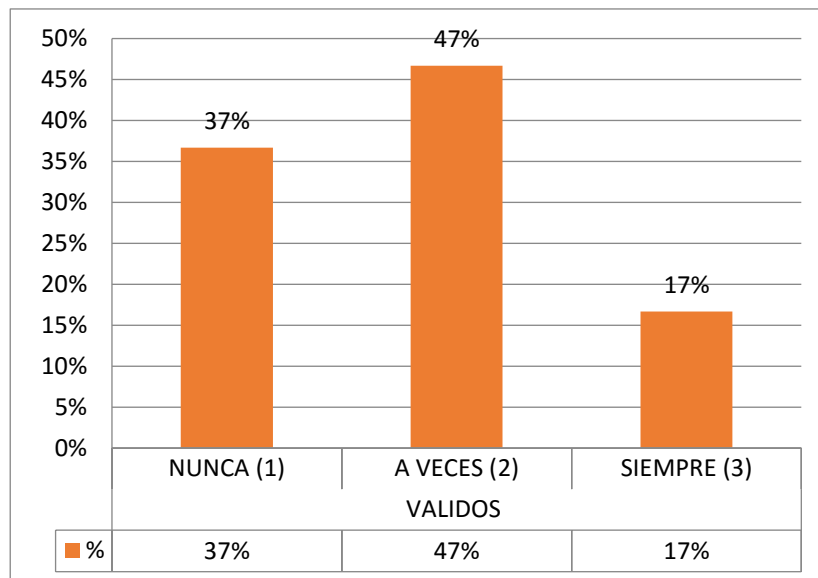
Tabla 17. Siente usted que sus compañeros de trabajo están motivados para lograr los objetivos de la institución

TABLA N° 17

Siente usted que sus compañeros de trabajo están motivados para lograr los objetivos de la institución		f	%
	NUNCA (1)	11	37%
VALIDOS	A VECES (2)	14	47%
	SIEMPRE (3)	5	17%
TOTAL		30	100%

Figura 17. Siente usted que sus compañeros de trabajo están motivados para lograr los objetivos de la institución

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN

El 37% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Siente usted que sus compañeros de trabajo están motivados para lograr los objetivos de la institución el 47% a Veces, y el 17% Siempre

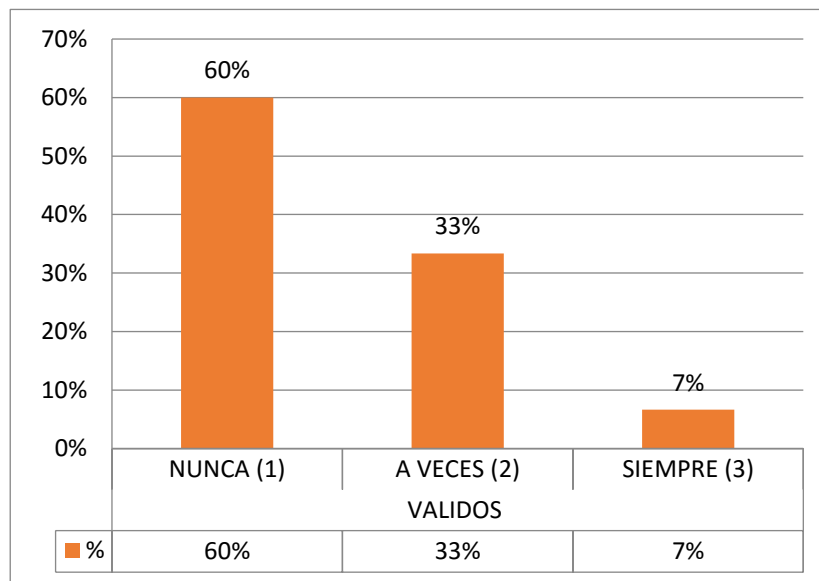
Tabla 18. Cree usted que el personal se encuentra comprometido con la institución

TABLA N° 18

Cree usted que el personal se encuentra comprometido con la institución		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	18	60%
	A VECES (2)	10	33%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 18. Cree usted que el personal se encuentra comprometido con la institución

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN

El 60% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Cree usted que el personal se encuentra comprometido con la institución el 33% a Veces, y el 7% Siempre

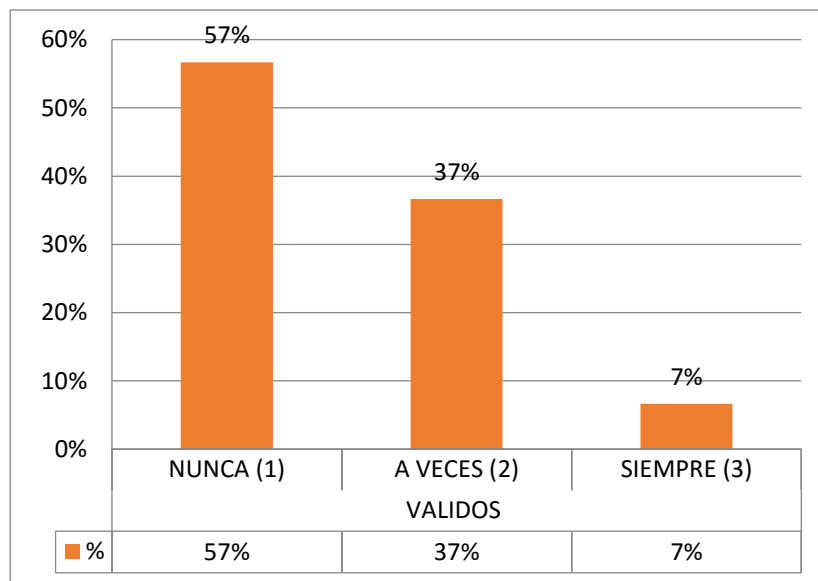
Tabla 19. El flujo de información dentro de la institución cree que es la adecuada

TABLA N° 19

El flujo de información dentro de la institución cree que es la adecuada		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	17	57%
	A VECES (2)	11	37%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 19. El flujo de información dentro de la institución cree que es la adecuada

FIGURA N° 19



INTERPRETACIÓN

El 57% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca El flujo de información dentro de la institución cree que es la adecuada el 37% a Veces, y el 7% Siempre

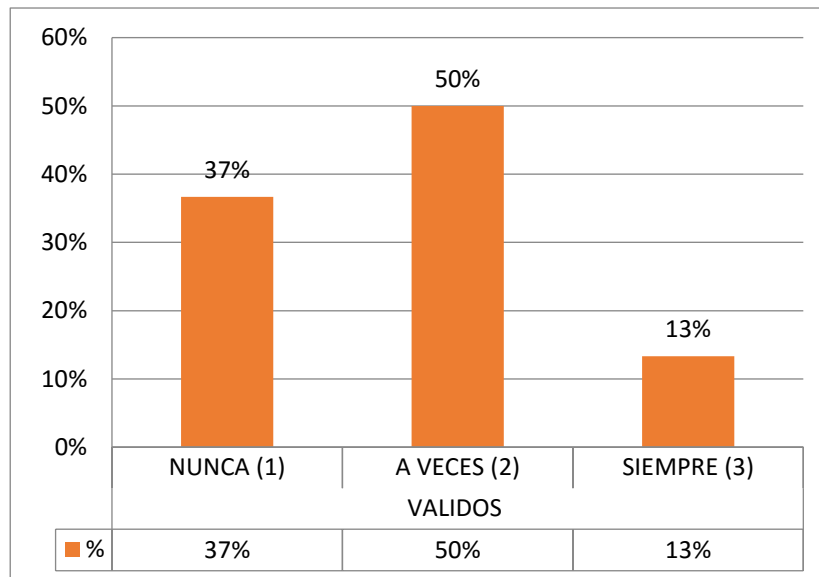
Tabla 20. Considera que está aprendiendo cosas nuevas en la institución

TABLA N° 20

Considera que está aprendiendo cosas nuevas en la institución		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	37%
	A VECES (2)	15	50%
	SIEMPRE (3)	4	13%
TOTAL		30	100%

Figura 20. Considera que está aprendiendo cosas nuevas en la institución

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN

El 37% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Considera que está aprendiendo cosas nuevas en la institución el 50% a Veces, y el 13% Siempre

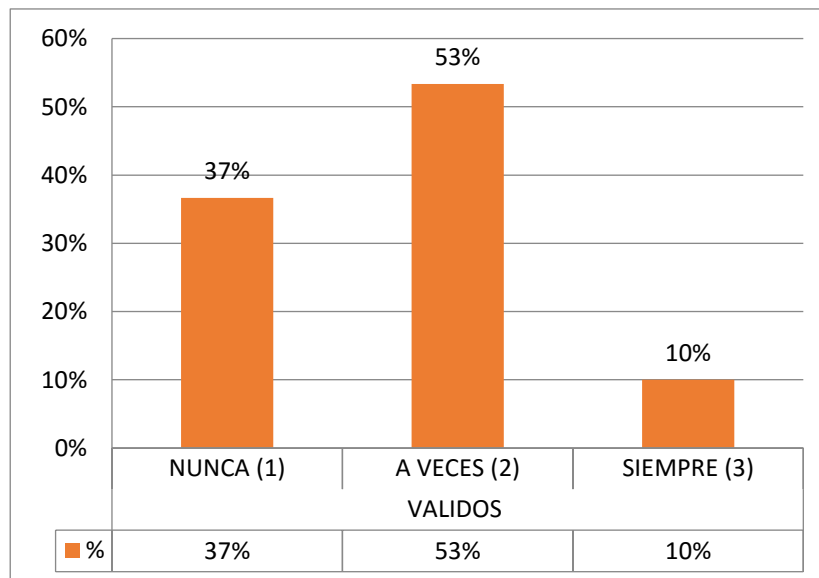
Tabla 21. La institución realiza actividades sociales o recreacionales con sus trabajadores

TABLA N° 21

La institución realiza actividades sociales o recreacionales con sus trabajadores		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	37%
	A VECES (2)	16	53%
	SIEMPRE (3)	3	10%
TOTAL		30	100%

Figura 21. La institución realiza actividades sociales o recreacionales con sus trabajadores

FIGURA N° 21



INTERPRETACIÓN

El 37% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca La institución realiza actividades sociales o recreacionales con sus trabajadores el 53% a Veces, y el 10% Siempre

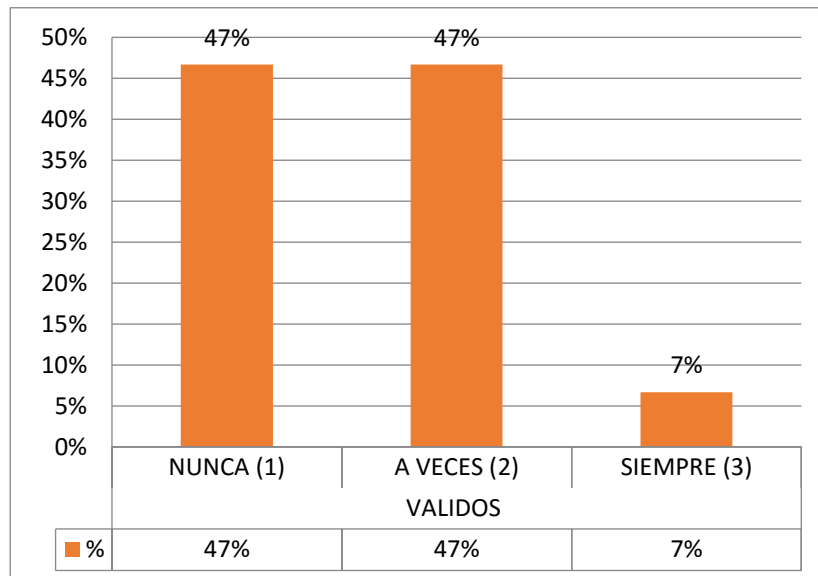
Tabla 22. Considera que el rendimiento de sus compañeros de trabajo es lo suficiente para lograr los objetivos de la institución

TABLA N° 22

Considera que el rendimiento de sus compañeros de trabajo es lo suficiente para lograr los objetivos de la institución		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	14	47%
	A VECES (2)	14	47%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 22. Considera que el rendimiento de sus compañeros de trabajo es lo suficiente para lograr los objetivos de la institución

FIGURA N° 22



INTERPRETACIÓN

El 47% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Considera que el rendimiento de sus compañeros de trabajo es lo suficiente para lograr los objetivos de la institución el 47% a Veces, y el 7% Siempre

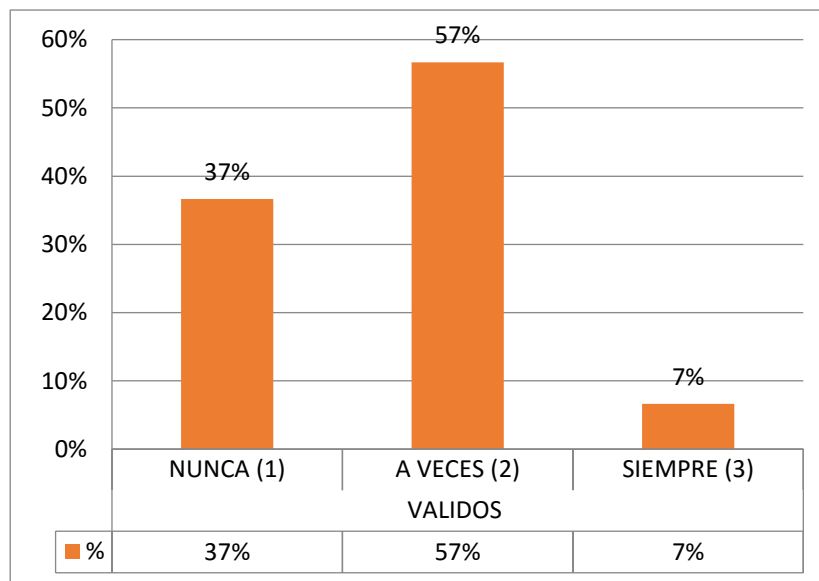
Tabla 23. Se siente cansado por las actividades que realiza en su trabajo

TABLA N° 23

Se siente cansado por las actividades que realiza en su trabajo		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	37%
	A VECES (2)	17	57%
	SIEMPRE (3)	2	7%
TOTAL		30	100%

Figura 23. Se siente cansado por las actividades que realiza en su trabajo

FIGURA N° 23



INTERPRETACIÓN

El 37% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Se siente cansado por las actividades que realiza en su trabajo el 57% a Veces, y el 7% Siempre

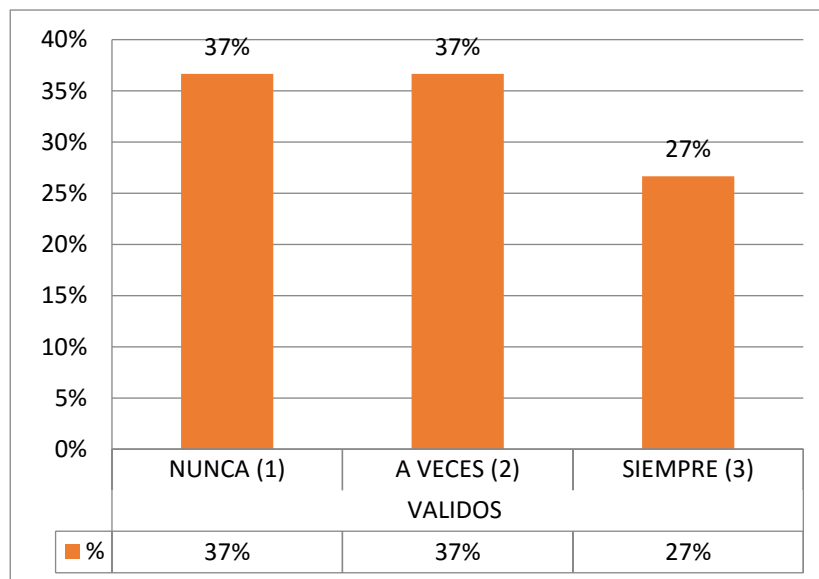
Tabla 24. Conoce la estructura de la organización

TABLA N° 24

Conoce la estructura de la organización		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	37%
	A VECES (2)	11	37%
	SIEMPRE (3)	8	27%
TOTAL		30	100%

Figura 24. Conoce la estructura de la organización

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN

El 37% de los trabajadores encuestados respondieron que Nunca Conoce la estructura de la organización el 37% a Veces, y el 27% Siempre

5.1.3. Resultados por dimensiones.

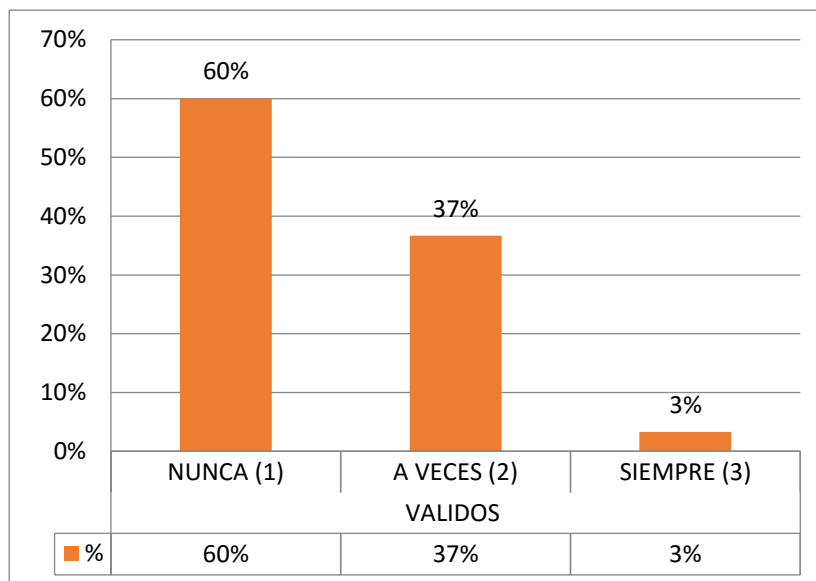
Tabla 26. Dimensión Liderazgo

TABLA N° 26

El liderazgo es el adecuado para realizar el cambio organizacional de la manera más eficiente		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	18	60%
	A VECES (2)	11	37%
	SIEMPRE (3)	1	3%
TOTAL		30	100%

Figura 26. Dimensión Liderazgo

FIGURA N° 26



INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el 60% de los trabajadores encuestados consideran que Nunca el liderazgo es el adecuado para realizar el cambio organizacional de la manera más eficiente, mientras el 37% manifiesta que a Veces, y el 3% Siempre

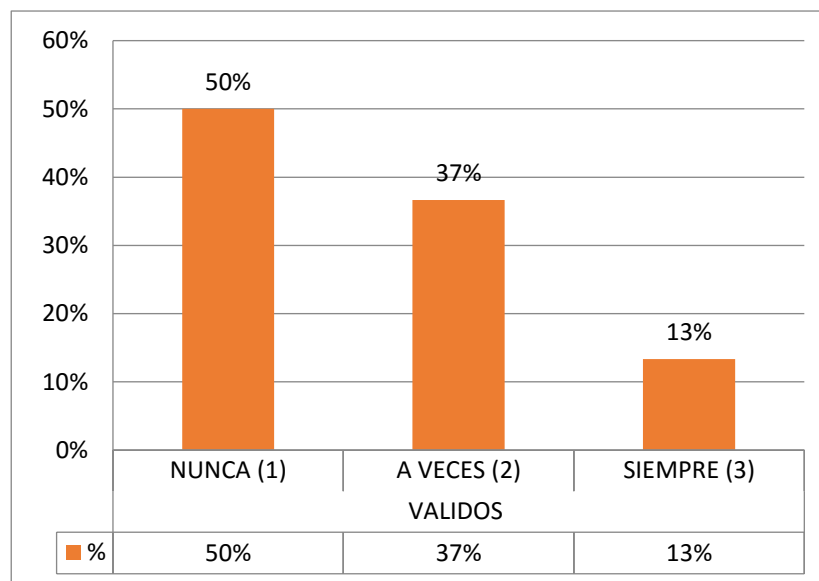
Tabla 27. Dimensión Recursos Humanos

TABLA N° 27

Los recursos humanos es el adecuado para realizar el cambio organizacional de la manera más eficiente		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	15	50%
	A VECES (2)	11	37%
	SIEMPRE (3)	4	13%
TOTAL		30	100%

Figura 27. Dimensión Recursos Humanos

FIGURA N° 27



INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el 50% de los trabajadores encuestados consideran que Nunca los recursos humanos es el adecuado para realizar el cambio organizacional de la manera más eficiente, mientras el 37% manifiesta que a Veces, y el 13% Siempre

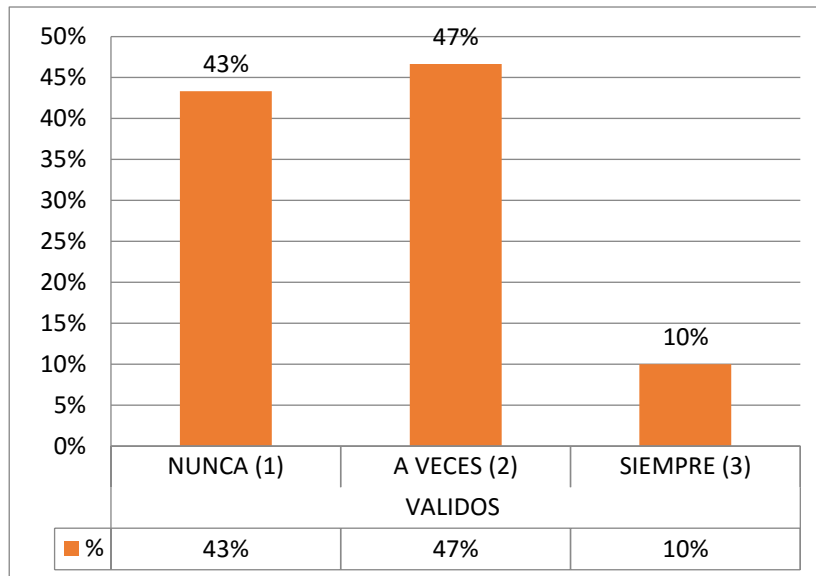
Tabla 28. Dimensión Comunicación

TABLA N° 28

La comunicación es la adecuada para realizar el cambio organizacional de la manera más eficiente		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	13	43%
	A VECES (2)	14	47%
	SIEMPRE (3)	3	10%
TOTAL		30	100%

Figura 28. Dimensión Comunicación

FIGURA N° 28



INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el 43% de los trabajadores encuestados consideran que Nunca la comunicación es la adecuada para realizar el cambio organizacional de la manera más eficiente, mientras el 47% manifiesta que a Veces, y el 10% Siempre

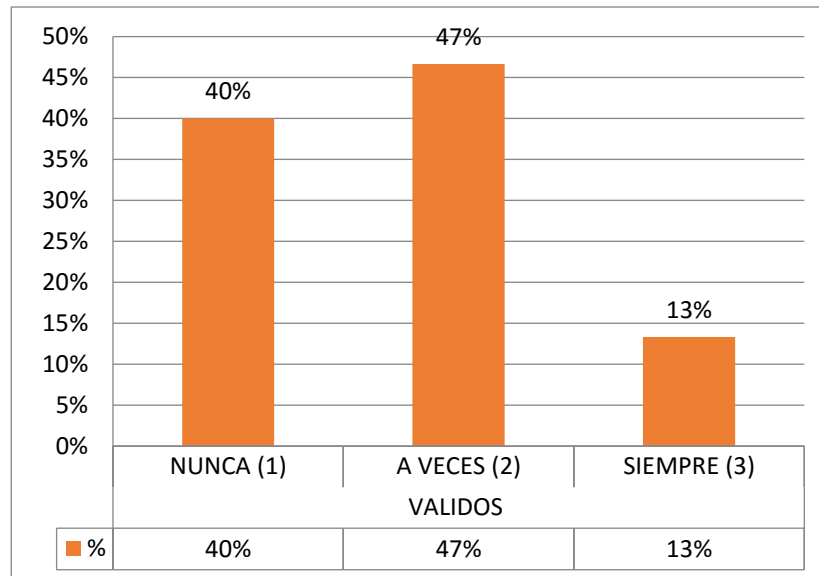
Tabla 29. Dimensión Estructura y Procesos

TABLA N° 29

La estructura y procesos es el adecuado para realizar el cambio organizacional de la manera más eficiente		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	12	40%
	A VECES (2)	14	47%
	SIEMPRE (3)	4	13%
TOTAL		30	100%

Figura 29. Dimensión Estructura y Procesos

FIGURA N° 29



INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos muestran que el 40% de los trabajadores encuestados consideran que Nunca la estructura y procesos es la adecuada para realizar el cambio organizacional de la manera mas eficiente, mientras el 47% manifiesta que a Veces, y el 13% Siempre

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Previo al proceso de verificación de las hipótesis planteadas se llevó a cabo el análisis para determinar la distribución de normalidad de los datos de la muestra. De los resultados del análisis se concluye que, los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto, se aplica la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Como se muestra en la tabla 25.

Tabla 30.

Resumen de procesamiento de casos

	Válido N	Casos			Total N	Porcentaje
GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	30	100.0 %	0	0.0 %	30	100.0%
CAMBIO_ORGANIZACIONAL	30	100.0 %	0	0.0 %	30	100.0%

Tabla 31.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	0.315	30	0.000	0.760	30	0.000
CAMBIO_ORGANIZACIONAL	0.294	30	0.000	0.831	30	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: La Gestión de recursos humanos está relacionada con el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Ho: La Gestión de recursos humanos No está relacionada con el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Correlaciones variable Gestión de recursos humanos y Cambio organizacional

			GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	CAMBIO_ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN_DE_RECURSOS_HUMANOS	Coeficiente de correlación	1.000	,984**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	CAMBIO_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,984**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,984 significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0,000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión de recursos humanos está relacionada con el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H1: El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Ho: El nivel de la Gestión de recursos humanos No se relaciona con el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Correlaciones dimensiones administrativa y liderazgo

Correlaciones

			ADMINISTRATIVA	LIDERAZGO
Rho de Spearman	ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1.000	,575**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	30	30
	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	,575**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	30	30

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 575 significa que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0,001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H1: El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Ho: El nivel de la Gestión de recursos humanos No se relaciona con los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Correlaciones dimensiones gestión y recursos humanos

Correlaciones

		GESTIÓN	RECURSOS_HUMANOS
Rho de Spearman	GESTIÓN	1.000	,678**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
	RECURSOS_HUMANOS	,678**	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,678 significa que existe una correlación positiva moderada las dimensiones, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0,000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H1: El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Ho: El nivel de la Gestión de recursos humanos no se relaciona con la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Correlaciones dimensiones desarrollo y comunicación

Correlaciones

		DESARROLLO	COMUNICACIÓN
Rho de Spearman	DESARROLLO	1.000	,513**
	Sig. (bilateral)		0.004
	N	30	30
	COMUNICACIÓN	,513**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.004	
	N	30	30

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las dimensiones determinada por el Rho de Spearman 0, 513 significa que existe una correlacion positiva moderada entre las dimensiones, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0,004$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

5.2.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

H1: El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Ho: El nivel de la estrategias de los recursos humanos no se relaciona con la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Correlaciones dimensiones estrategias de los recursos humanos y estructura y procesos

Correlaciones

			ESTRATEGIAS_DE_LOS_RECURSOS_HUMANOS	ESTRUCTURA_Y_PROCESOS
Rho de Spearman	ESTRATEGIAS_DE_LOS_RECURSOS_HUMANOS	Coefficiente de correlación	1.000	,578**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	30	30
	ESTRUCTURA_Y_PROCESOS	Coefficiente de correlación	,578**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	30	30

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

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 578 significa que existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0,001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el nivel de la estrategias de los recursos humanos se relaciona con la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

De acuerdo con nuestra investigación realizada se concluyó en que la Gestión de recursos humanos está relacionada con el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019; el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es 0,984, lo que significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, así mismo, de acuerdo con la significancia bilateral de $p = 0,000$, que es $< 0,05$.

La resistencia al cambio organizacional está reflejado en las deficiencias que se encontraron según resultados obtenidos en las siguientes dimensiones: liderazgo en un 60%, en la dimensión recursos humanos en un 50%, en la dimensión comunicación en un 43% y en la dimensión estructura y procesos en un 40%. La investigación realizada tiene cierta similitud con los resultados obtenidos por García (2013), quien realizó una investigación denominada: *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, Tulcán – Ecuador, 2013* , cuyo objetivo general fue analizar como la deficiente gestión del recurso humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior

Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Dicho estudio fue cuali -cuantitativa en vista de que lo que se pretendía fue demostrar características conductuales y percepciones del recurso humano que laboraba en la institución en el tema referente a los procesos de evaluación del desempeño y capacitación; por otra parte la investigación fue cuantitativa por que se trabajó con datos numéricos obtenidos de los instrumentos diseñados para la investigación. El tipo de estudio fue aplicado, de diseño experimental. La población muestral de la investigación fue de 11 personas. Para el levantamiento de información se hizo necesaria la utilización de un cuestionario el cual permitió identificar la ejecución la capacitación y evaluación del desempeño. Los resultados obtenidos fueron que existe un 81.8% de personas que se capacitan una vez al año, estas capacitaciones recibidas por el personal contribuyen en un 63.3 % al desarrollo sus funciones, y por último la mayoría de personas encuestadas en un 81.8% menciona que no existe un proceso que permita evaluar su trabajo. Las conclusiones fueron que no se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales. Durante la encuesta se verificó la ausencia de un plan y la evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. Como también con : Estela (2015), desarrollo el “estudio llamado: Gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo, 2015, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo. Dicha investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, de método inductivo- deductivo, hipotético - deductivo y analítico – sintético. Su población fue de 67 colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo, y su muestra fue igual al total de población, es decir los 67 colaboradores de la empresa Hipermercados Tottus de la provincia de Pacasmayo. La técnica utilizada fue la encuesta empleando como instrumento un cuestionario de 38 preguntas dirigidas a la muestra de la población. Los resultados obtenidos fueron que un 73.13% de los trabajadores mencionan que a veces la empresa cuenta con un programa anual, semestral o trimestral de capacitación, el 22.39% menciona que muy pocas veces y un 4.48% manifestó que casi siempre la presenta. Además que el 79 .10% mencionan que muy pocas veces su trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente y el 22.90 % dijo que nunca. El 88% demuestran en su mayoría que siempre las condiciones higiénicas y el ambiente” de trabajo resultan favorables

para un buen desempeño laboral. Concluyendo que existe una relación de “influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de las medidas de gestión del recurso humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia hipermercados Tottus. Además el proceso de gestión de talento humano es percibido como regular por los trabajadores. Concluyendo que existe una relación de influencia entre ambas variables, ya que si existe una mejor percepción de las medidas de gestión del recurso humano habrá un mayor desempeño laboral del trabajador hacia hipermercados Tottus. Además el proceso de gestión de talento humano” es percibido como regular por los trabajadores.

CONCLUSIONES

La Gestión de recursos humanos y su relación con el cambio organizacional del ministerio del interior proyecto especial CORAH, Distrito de Calleria, Región Ucayali, año 2019, el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,984 significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0,000$, que es $< 0,05$

El nivel de la Gestión de recursos humanos si está relacionado con el liderazgo que deben de percibir el personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, según el Rho de Spearman arroja el 0,575 lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables.

El nivel de la Gestión de recursos humanos si está relacionado con los recursos humanos que deben de percibir el personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, según el Rho de Spearman arroja el 0,678 lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables.

El nivel de la Gestión de recursos humanos si está relacionado con la comunicación que deben de percibir el personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, según el Rho de Spearman arroja el 0,513 lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables.

El nivel de la Gestión de recursos humanos si está relacionado con la estructura y procesos que deben de percibir el personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, según el Rho de Spearman arroja el 0,578 lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables.

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, recomiendo lo siguiente:

PRIMERO. Para mejorar la gestión de recursos humanos se recomienda al administrador trabajar la motivación en el personal ya que es un factor indispensable para el buen funcionamiento de una institución. Por medio de ella, el recurso humano tiene la oportunidad de potencializar sus capacidades y al mismo tiempo, elevar su índice de productividad.

SEGUNDO. En cuanto al liderazgo se recomienda a los jefes de áreas practicar la comunicación asertiva, esto significa decir lo que pienso, siento y quiero pero sin dañar a los demás, al expresar lo que deseamos, se pueden conseguir buenos resultados.

TERCERO. En cuanto a los recursos humanos se recomienda al administrador realizar charlas de motivación ya que si el equipo está motivado y tienen claras las instrucciones y las metas a alcanzar, la productividad aumentará mucho más.

CUARTO. En cuanto a la comunicación se recomienda a los jefes de áreas, realizar reuniones en el trabajo regularmente. Esto mantendrá a todo el equipo al tanto de lo que sucede en la institución y de esta manera poder mejorar los procesos.

QUINTO. En cuanto a la estructura y los procesos se recomienda planificar la jornada de trabajo, la definición de una buena agenda de trabajo permitirá priorizar con certeza y avanzar en los temas realmente importantes que ayude a la productividad de la institución.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Albán M. (2015). Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa SERVICONT, del cantón baños de Agua Santa, 2015 – Ecuador. (Tesis de Maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ambato – Ecuador.
- Ander-Egg, E. (1998). Introducción a las Técnicas de Investigación Social Buenos Aires: Humanitas.
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Caracas, (2004). UPEL, Iupma, Soc.Espc. Hermelinda Camirra, Prof. Scarlet Cartaya.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial. San Marcos.
- Castillo Lourdes (2017). Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental.
- Cegarra S. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica, 1º Edición.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ª ed.) Colombia: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). Gestión de Talento Humano. (3ª ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007). La gestión de recursos humanos (3ª ed.). España: McGraw-Hill/ Interamericana de España, S.A.
- Enríquez, L. (2014). Análisis de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias y su incidencia en el Desempeño del personal administrativo de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, 2014, Tulcán – Ecuador. (Tesis de Ingeniería). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán - Ecuador.
- Estela, D. (2015). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Pacasmayo. Recuperado de la base de URL: <https://www.google.com.pe/search?q=Gestión+del+talento+humano+y+su+in>

fluencia+en+el+desempeño+laboral+en+la+empresa+Hipermercados+Totus +S.A

García Ferrando (1996). La encuesta en García Ferrando, M. et al.: El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).

García, A. (2013). Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, 2013; Ecuador. (Tesis de Ingeniería). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán –Ecuador.

Grande y Abascal (2017). Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.

Hernández Sampieri, R. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc -Graw

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.

Inca, k. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas.

López, E. (1998). Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Malhotra (2004). Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.

Oscco, H. (2015), Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital del Pacucha- Andahuaylas- Apurímac. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

Penslar, R. (1995). Research ethics: Cases and materials. Indiana: Indiana University Press.

Sampieri Hernández (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F., 2003.

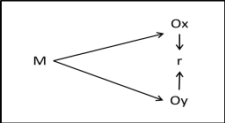
Selltiz, (1980). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.

Tamayo y Tamayo (2008). El proceso de la Investigación científica, Cuarta edición, Limusa, Noriega Editores, México, España, Venezuela y Colombia.

Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de Recursos Humanos. (6ª ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana, S.A.

ANEXO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p style="text-align: center;">Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL:</p> <p>¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?</p> <p>¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?</p> <p>¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?</p> <p>¿Cual es el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019 ?</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS:</p> <p>Describir el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p>Precisar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p>	<p style="text-align: center;">GENERAL</p> <p>La Gestión de recursos humanos está relacionada con el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS:</p> <p>El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con el liderazgo del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p>El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con los recursos humanos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p>El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con la comunicación del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p>El nivel de la Gestión de recursos humanos se relaciona con la estructura y procesos del personal que labora en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE “X”</p> <p style="text-align: center;">Gestión de recursos humanos</p> <p>administrativa gestión desarrollo estrategias de los recursos humanos</p> <p style="text-align: center;">VARIABLE “Y”</p> <p style="text-align: center;">Cambio organizacional</p> <p>liderazgo recursos humanos comunicación estructura y procesos</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Transversal</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>POBLACIÓN: La población esta compuesta por 30 trabajadores del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p> <p>MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 30 trabajadores de la Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019</p>

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión de recursos humanos.

Objetivo: Conocer la Gestión de recursos humanos del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Gestión de recursos humanos

	Dimensiones/Items	1	2	3
Administrativa				
1	Las áreas administrativas son responsables con las tareas asignadas			
2	planifican las actividades de manera oportuna en sus area			
3	los tramites se realizan de manera burocratica			
Gestión				
4	considera que sus compañero de trabajos son proactivos al realizar una tarea			
5	durante el tiempo que labora en esta institución le han brindado algun apoyo social			
6	se organizan para alcanzar alguna meta u objetivo institucional			
Desarrollo				
7	desde que ingreso a trabajar a recibido alguna bonificación o aumento de salario para mejorar su condición económica			
8	se han realizado talleres o charlas con el objetivo de motivar al personal de la institución			
9	considera que las tareas asignadas son realizadas con eficiencia en su área			
Estrategias de los recursos humanos				
10	el personal asignado en las distintas áreas cumplen los requisitos académicos para ocupar ese puesto			
11	se usan estrategias para el proceso de selección de personal			
12	considera usted, que se realiza una buena selección del personal para cada puesto de trabajo			

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cambio organizacional.

Objetivo: Conocer el Cambio organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

	Dimensiones/Items	1	2	3
Liderazgo				
1	Cree usted que los procesos que realizan facilitan el logro de los objetivos			
2	La gerencia facilita con acciones el movimiento de un grupo de personas hacia el logro de una meta en común			
3	Conoce usted la visión que tiene la institución			
Recursos humanos				
4	Considera usted que el personal se involucra para alcanzar los objetivos de la institución			
5	Siente usted que sus compañeros de trabajo están motivados para lograr los objetivos de la institución			
6	Cree usted que el personal se encuentra comprometido con la institución			
Comunicación				
7	El flujo de información dentro de la institución cree que es la adecuada			
8	Considera que esta aprendiendo cosas nuevas en la institución			
9	La institución realiza actividades sociales o recreacionales con sus trabajadores			
Estructura y procesos				
10	Considera que el rendimiento de sus compañeros de trabajo es lo suficiente para lograr los objetivos de la institución			
11	Se siente cansado por las actividades que realiza en su trabajo			
12	Conoce la estructura de la organización			

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : PÉREZ LORA STEFANI VALERIA
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRÍA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : U. P. P.
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del Interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019"
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
VALIDO
APLICAR
 Lugar y Fecha:

Stefani Valeria
 Firma y Post_firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 42222608



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Pérez Ríos Esther Judith
Maestría
UAP
: "Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del Interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019"

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
Válido
Aplicar

Lugar y Fecha:

Esther P. Ríos
Firma y Post firma del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado
DNI: 0000 6523



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : AVALOS CHACUZ TAJIA, MANUEL ANTONIO
 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA.
 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

12.8
EXCELENTE
VALIDO APLICAR
 Lugar y Fecha:


 Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de inscripción de Grado



DNI: 09242271

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : QUISPE BARDALES MARÍA ESTHER
 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : U.A.P
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del Interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA.
 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.4
EXCELENTE
VALIDO APLICAR

Lugar y Fecha:

MuyB

Firma y Post firma del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: 00116293



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : BORRERO Pacheco y Ieno churito
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del Interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019".
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					08	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 19.2
 : EXCELENTE
 : VALIDO APLICAR

Lugar y Fecha:


 Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 811379889



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

NRO. ORD.	GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CALIFICATIVO
01	Mg. PEREZ LUNA STEFANI VALERIA	18.4
02	Mg. PÉREZ RIOS ESTHER JUDITH	18.4
03	Mg. AVALOS CHACALTANA, MANUEL ANTONIO	18.8
04	Mg. QUISPE BARDALES MARIA ESTHER	18.4
05	Mg. BARRETO MACHACUAY IRMA CHARITO	19.2
	Promedio del calificativo	18.64

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.64**, lo que significa **alta validación**.

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

N°	BASE DE DATOS																							
	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS												CAMBIO ORGANIZACIONAL											
	ADMINISTRATIVA			GESTIÓN			DESARROLLO			ESTRATEGIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS			LIDERAZGO			RECURSOS HUMANOS			COMUNICACIÓN			ESTRUCTURA Y PROCESOS		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
01	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1
02	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2
03	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1
04	3	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
05	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
06	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1
07	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2
08	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3
09	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2
10	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3
11	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	3
12	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1
13	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2
14	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1
15	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2
16	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
17	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
18	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2
19	1	1	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	3	1
20	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1
21	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1
22	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1
23	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3
24	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3
25	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3
26	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1
27	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
28	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2
29	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3
30	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **BACH. EDWAR JUNIOR PINCHI DEL AGUILA**, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **BACH. EDWAR JUNIOR PINCHI DEL AGUILA**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de relación entre la Gestión de recursos humanos y el Cambio organizacional en el Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **BACH. EDWAR JUNIOR PINCHI DEL AGUILA**.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD



DECLARACIÓN JURADA DE TESIS

Yo, **EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA** estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL** de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2015223290 identificado con DNI: 72542659 con la Tesis titulada:

Gestión de Recursos Humanos y su relación con el Cambio Organizacional del Ministerio del interior proyecto especial Corah, Distrito de Calleria, Región Ucayali, Año 2019

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad Alas Peruanas.

Lima, 18 de Noviembre del 2020

.....
Firma

EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA

ANEXO N° 08: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD.



MINISTERIO DEL INTERIOR
PROYECTO ESPECIAL CORAH

Pucallpa, 04 de julio del 2019.

SEÑOR :

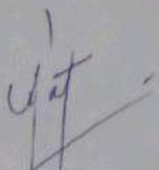
CPC. EDWARD JUNIOR PINCHI DEL AGUILA

ASUNTO : AUTORIZA INGRESO PARA SU PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo
asimismo manifestarle lo siguiente:

AUTORIZADO, para realizar su proyecto de tesis denominado : "GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL CAMBIO
ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL
CORAH, DISTRITO DE CALLERIA, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2019". A partir del
día 05 de julio del 2019. En el horario administrativo.

Atentamente,



Lic. Adm. HAROLD DIAZ TUESIA
Subdirector de Recursos Humanos
Proyecto Especial "CORAH"