



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU INCIDENCIA EN  
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE  
BENEFICENCIA PÚBLICA DE JAÉN 2017”**

**PRESENTADO POR:**

Bach. María Elizabeth Fernández Rivera

**ASESOR**

Mba. Ricardo Rivera Tantachuco

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

Jaén, noviembre 2018

## DEDICATORIA

A Dios, por darme fuerzas, valor y sabiduría para encaminar mis objetivos hacia el logro y culminación de mi tesis.

A mis padres José y Elcira, por haberme brindado su apoyo incondicional en los malos y los buenos momentos, que en esta etapa de mi vida me sirvió de mucho.

A mi abuelita Ysabel R. por el tiempo que estuviste conmigo, compartiendo tus experiencias y consejos.

Los amo con todo mi corazón.

*María*

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar a nuestro creador por haberme guiado en este largo camino y siempre voy a necesitar de él.

A mis padres José y Elcira, que siempre se esforzaron por darme una buena educación, comprensión y sus buenos consejos que sin ellos no lo hubiera logrado.

Agradecer a una persona muy especial que también me apoyo desde el inicio de mi carrera estuvo siempre apoyándome en los malos y buenos momentos, motivándome en este proceso de mi formación profesional.

Agradezco a la Universidad Alas Peruanas por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su campus universitario para poder estudiar mi carrera, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

*María*

## RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Gestión de capital humano y su incidencia en clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017”; la cual tuvo como objetivo general Determinar la incidencia de la Gestión del capital Humano en el Clima Organizacional en la institución benéfica, para ello se realizó un tipo de investigación cuantitativa - correlacional ya que se analizaron datos estadísticos relacionados a la gestión del capital humano y al clima organizacional.

Para el cumplimiento de los objetivos específicos se analizaron dos muestras conformadas por las dos variables estudiadas, asimismo conto con hipótesis alternativa y nula en donde se concluye que existe una correlación positiva de 0,899. La investigación fue descriptiva porque se mencionaron las características y propiedades de las variables analizadas. Asimismo fue correlacional porque se buscó determinar la relación que existe entre las dos variables.

Los métodos de investigación empleado fue el Hipotético deductivo, ya que la institución cuenta con problemas en la gestión de capital humano y que se ven reflejados en el clima organizacional.

Se realizó el análisis e interpretación de datos, utilizando el programa estadístico SPSS-22, llegando a la conclusión sobre las variables estudiadas, de que si existe relación entre las variables gestión del talento humano y el clima organizacional en la sociedad de beneficencia pública de Jaén.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, Clima organizacional.

## **ABSTRACT**

The present research has the title "Management of human capital and its impact on organizational climate in the public charity society of Jaén 2017"; which had as a general objective To determine the incidence of the Human Capital Management in the Organizational Climate in the charity institution, for this a type of quantitative - correlational investigation was carried out since statistical data related to the management of human capital and organizational climate.

For the fulfillment of the specific objectives, two samples formed by the two variables studied were analyzed, as well as with an alternative and null hypothesis where it is concluded that there is a positive correlation of 0.899. The research was descriptive because the characteristics and properties of the variables analyzed were mentioned. It was also correlational because we sought to determine the relationship between the two variables.

The research methods employed were the hypothetical deductive, since the institution has problems in the management of human capital and that are reflected in the organizational climate.

The analysis and interpretation of data was performed, using the statistical program SPSS-22, reaching the conclusion about the variables studied, that if there is a relationship between the variables human talent management and the organizational climate in the public charity society of Jaén .

Key words: Human talent management, organizational climate.

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Resumen .....	iv
Abstract .....	v
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Planteamiento del Problema .....	13
1.2. Formulación del Problema: .....	17
1.3. Objetivos de la Investigación .....	17
1.3.1 Objetivo General .....	17
1.3.2 Objetivos específicos .....	17
1.4. Justificación del Estudio .....	17
1.5. Limitaciones .....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. Antecedentes de Estudio .....	20
2.1.1 A Nivel Internacional .....	20
2.1.2 A Nivel Nacional .....	21
2.1.3 A Nivel Local .....	22
2.2. Bases teóricas .....	23
2.2.2 Clima Organizacional .....	33
2.2.1 Definición de términos .....	40
2.3. Hipótesis .....	42
2.3.1 Hipótesis general .....	42

2.4.	Variables.....	42
2.4.1	Variable Independiente .....	42
2.4.2	Variable dependiente .....	42
2.4.3	Definición conceptual de las Variables .....	42
2.4.4	Operacionalización de las Variables .....	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION .....		44
3.1.	Tipo y Nivel de Investigación .....	45
3.2.	Descripción del Ámbito de la Investigación.....	47
3.3.	Población y Muestra .....	47
3.1	Población.....	47
3.2	Muestra.....	47
3.3	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	49
3.4.	Validez y confiabilidad del instrumento .....	51
3.5.	Plan de recolección y procesamiento de datos.....	51
CAPITULO IV: RESULTADOS .....		52
4.1.	Resultados en Tablas y Figuras .....	53
CAPITULO V: DISCUSIÓN .....		72
Discusión de resultados.....		73
Conclusiones .....		77
Recomendaciones.....		78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		79
ANEXOS.....		85

## ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Pág.
<b>Tabla 1</b> Operacionalización de Variables .....	43
<b>Tabla 2</b> Cuadro para Asignación de Personal CAP .....	47
<b>Tabla 3</b> Instrumentos de Recolección de Datos según las Variables .....	50
<b>Tabla 4</b> tabla de normalidad .....	53
<b>Tabla 5</b> Análisis de Correlación Entre Variables.....	53
<b>Tabla 6</b> Plan de capacitación .....	55
<b>Tabla 7</b> Respeto el perfil del área.....	56
<b>Tabla 8</b> Respeto por los valores.....	57
<b>Tabla 9</b> Innovación.....	58
<b>Tabla 10</b> Proactividad.....	59
<b>Tabla 11</b> Conocimiento .....	60
<b>Tabla 12</b> Habilidad .....	61
<b>Tabla 13</b> Respeto.....	63
<b>Tabla 14</b> Construir confianza .....	64
<b>Tabla 15</b> Trabajo en equipo .....	65
<b>Tabla 16</b> Identidad .....	66
<b>Tabla 17</b> Entusiasmo .....	67
<b>Tabla 18</b> Comunicación efectiva .....	68
<b>Tabla 19</b> desempeño laboral.....	69
<b>Tabla 20</b> Productividad .....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Figura 1 Plan de capacitación Fuente: Elaboración propia.....	55
Figura 2 Respeto el perfil laboral Fuente: Elaboración Propia.....	56
Figura 3. Respeto por los valores Fuente: Elaboración Propia.....	57
Figura 4 Innovación Fuente: Elaboración Propia.....	58
Figura 5 Proactividad Fuente: Elaboración Propia.....	59
Figura 6. Conocimiento Fuente: Elaboración Propia.....	60
Figura 7 Habilidad Fuente: Elaboración Propia.....	61
Figura 8 Respeto Fuente: Elaboración Propia.....	63
Figura 9 Reconocimiento Fuente: Elaboración Propia.....	64
Figura 10. Trabajo en equipo Fuente: Elaboración Propia.....	65
Figura 11. Identidad Fuente: Elaboración Propia.....	66
Figura 12. Entusiasmo Fuente: Elaboración Propia.....	67
Figura 13 Comunicación efectiva Fuente: Elaboración Propia.....	68
Figura 14. Compromiso Fuente: Elaboración Propia.....	69
Figura 15. Productividad Fuente: Elaboración Propia.....	70

## INTRODUCCIÓN

En la última década del siglo XXI el clima organizacional ha sido una herramienta crucial para el desarrollo de las empresas a través de un clima saludable para sus trabajadores en la cual el proceso laboral se vuelve más efectivo en el desempeño laboral.

La presente investigación titulada “gestión de capital humano y su incidencia en clima organizacional en la sociedad de beneficencia pública de Jaén 2017” Se origina por el interés de mejorar el ambiente laboral. La gestión de capital humano fundamentalmente juega un papel trascendental dentro de la organización, puesto que ésta repercute en el comportamiento del trabajador, actitud laboral, la productividad y la confianza de los trabajadores; como consecuencia de ello, las organizaciones buscan optimizar continuamente a través de planes de capacitación y estrategias el fortalecimiento de la gestión de talento humano, de manera que sus colaboradores tomen conciencia de los objetivos de la organización con el propósito de lograr el desempeño laboral deseado y competitividad dentro de la organización.

En base a lo anterior, para que el desempeño laboral de los colaboradores sea productivo y constante, es necesario que éstos cuenten con un ambiente motivador donde se les puedan delegar mayor autoridad, darles una mayor responsabilidad y recompensar sus logros obtenidos; ofreciéndoles de esta manera; un buen clima laboral que sin lugar a dudas se reflejará en la cultura organizacional.

La presente Investigación está organizada en cinco capítulos:

Capítulo I: contiene el Problema de Investigación, donde está la situación problemática, además está la formulación del problema, delimitación de la investigación, justificación e importancia de la investigación, limitaciones de la investigación, y los objetivos.

Capítulo II: se aborda el Marco Teórico, en el cual se da a conocer los antecedentes del presente trabajo de estudios, nacionales e internacionales, las bases teóricas científicas y la definición de la terminología, de acuerdo a las variables independiente y dependiente de la presente investigación.

Capítulo III: contiene la Metodológica de la investigación, es decir la metodología a ser utilizada seguido por el tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, Operacionalización, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos. De acuerdo a las variables independiente y dependiente de la presente investigación.

Capítulo IV: contiene los Resultados del estudio de trabajo de investigación donde se analiza e interpreta los resultados estadísticos en tablas y gráficos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, además está la discusión de resultados.

Capítulo V: contiene la discusión del trabajo de investigación donde se contrasta los resultados estadísticos, se enuncian las conclusiones y recomendaciones en la cuales se llegó en el presente trabajo, luego se detallan la referencia bibliográfica y finalmente los anexos.

## **CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Planteamiento del Problema.

Espín, Zula, Espín y Carrión (2015,) en el artículo “Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos”, indican que en la actualidad las perspectivas de la gestión de talento humano para el alto desempeño de los servidores públicos ofrecen la posibilidad de encontrar a las personas inmersas en la organización, en sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado y un aspecto diferenciador de cada organización que la haga más productiva y competitiva.

López, Díaz, Segredo, y Pomares (2017), en el artículo “Evaluación de la gestión del talento humano en un entorno hospitalario cubano”, sostienen que en el desarrollo de las capacidades creativas y de autonomía del talento, con la debida comprensión sobre la aportación que ello hace a la evaluación del desempeño como herramienta para el desarrollo de este, son fundamentales para el enfoque centrado en las personas. Asimismo, se hace necesario evaluar de manera frecuente, para identificar las prácticas y motivos de anclaje más efectivos, y establecer modos de hacer que sean apropiados para el colectivo, a partir de la marca trazadora que hacen sus profesionales más valiosos. Aportar una mirada especial a los directivos, en la esfera de bienestar profesional, vinculado a la motivación y capacidades para el desarrollo individual, surge como punto de atención para intervenciones futuras.

Calvo (2014) sostiene que:

En Colombia, sin duda alguna el talento humano ha sido tenido en cuenta como factor primordial del éxito de cualquier campaña desde los tiempos de Sun Tzu (siglo V a.C.), y su Arte de la guerra, principios adoptados posteriormente por los teóricos de la administración empresarial a partir de tres fundamentos básicos: La organización, la logística y el liderazgo en el manejo y conducción de los hombres que deben realizar la misión. La gestión del talento humano, no ha sido estática sino que debe responder a dinámicas internas y externas derivadas de los modelos políticos, económicos y sociales inherentes a los tipos de mercado, los modelos de producción y actualmente a la globalización de los mercados. Así, en la actualidad, hay variables fundamentales relacionadas con los desarrollos tecnológicos, los parámetros de carrera, las condiciones de oferta y demanda y los volúmenes de producción, que requieren una permanente revisión del modelo de gestión del recurso humano. Se interpreta entonces que el talento es la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de organización, es decir añadiéndole valor. (p.22)

Soto (2014) menciona que:

Además, las organizaciones también deben contender con las dificultades de la selección. Conseguir, conservar y motivar a una fuerza de trabajo diversa, para que alcance altos niveles de rendimiento, es un reto que comienza desde el proceso de selección. Existen instituciones en donde el clima laboral está resquebrajado y, consecuentemente, la labor que realizan los trabajadores no es la esperada, la misma que produce otros males dentro y fuera de la institución. No se viene cumpliendo de manera óptima el manejo del talento humano, evidenciándose un trato poco adecuado a una parte del personal y falta de constante motivación de parte de los directivos para que el personal pueda cumplir su trabajo profesionalmente. Consecuentemente se ve la necesidad de determinar qué tanto el manejo del talento humano se refleja o se relaciona con el clima laboral, aspecto también esencial para el desarrollo organizacional. (p.16)

Alejos y Sánchez (2015) realizaron una investigación “Gestión del talento humano y clima organizacional en el Personal Administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia de San Martín de Porres – Lima”, cuyo objetivo general fue, determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en el personal administrativo del Hospital Cayetano Heredia; el problema general que se planteó es ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en el personal administrativo del Hospital Cayetano Heredia?. El tipo de investigación que se propuso es no experimental, de diseño descriptivo correlacional, la población fue de 456 y se tomó como muestra 180 personas, la muestra probabilística de tipo aleatorio. Se aplicó para tal fin cuestionarios para medir el clima organizacional y la gestión del talento humano donde la prueba de confiabilidad obtuvo .819 y .935 con esto se demuestra que el instrumento es confiable. Se utilizó el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman, donde demostró que la gestión del talento humano no se relaciona con el clima organizacional en el personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Urbanización Ingeniería- San Martín de Porres - Lima 2014. Donde se obtuvo una correlación positiva y fuerte (0,6370), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.01.

Lliuyacc y Velarde (2016) realizaron la investigación “Gestión del talento humano y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes – 2014”, lo cual consistió en crear un ambiente favorable en el cual el personal no sólo pueda sentirse bien, sino que pueda encontrar un verdadero lugar de desarrollo, es el reto de la gestión del talento humano, es el reto de las nuevas propuestas que hasta el mismo estado peruano está incorporando dentro de su plan de modernización. Las Municipalidades son una de las instituciones que se plegarán este nuevo reto entiendo que su rol es de servicio a la ciudadanía, es decir, se necesita tener información, informes y/o análisis sobre el estado situacional del personal es por ello que nuestra investigación se ha centrado en la Municipalidad Provincial de Angaraes de la Región Huancavelica con el fin de encontrar la relación entre las variables de estudio, así este trabajo contempla el resumen, introducción, marco teórico, metodología de la investigación y presentación de resultados. Además, constan los objetivos generales como específicos. Es así que aplicando los instrumentos de recolección de datos a 80 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes se concluye que existe una relación directa y poco significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaraes 2014. Deducimos que el nivel bajo de correlación se debe a los medianos niveles de percepción de ambas variables además considérese que el 25% y 22.1% de los trabajadores califican como bajo a las variables de clima organizacional y gestión del talento humano en la Municipalidad de Angaraes respectivamente.

Ruiz (2015) realizó la investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del Área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca”, en el que indica que en las organizaciones el clima organizacional juega un papel fundamental ya que se encuentra estrechamente relacionado con la actitud del trabajador frente a su labor, dicha actitud está basada en las creencias que el trabajador desarrolla dentro de su trabajo. El clima organizacional es un indicador global de una serie de procesos: Estructura, comunicación, relaciones interpersonales, relaciones de apoyo, identidad, etc. Los cuales muchas veces se les han dado un carácter absoluto e independiente, pretendiendo a través de ellos, dar una explicación total del comportamiento del trabajador. Como es el caso del Área de Infraestructura del gobierno regional Cajamarca donde las actividades laborales se realizan empíricamente, los trabajadores no se tornan

efectivos para llevar a cabo las funciones, fundamentados en experiencias inmediatas obtenidas en forma individual, las cuales han restado eficiencia en el desempeño laboral, causadas por la falta de motivación, incentivos y capacitaciones, ocasionando esto a su vez descontento entre ellos.

Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén es una institución pública que depende directamente de la municipalidad, tiene como propósito estar al servicio de la comunidad especialmente de los más vulnerables; asimismo tiene como visión ser una entidad benéfica reconocida por la excelencia en el servicio y promoción de apoyo social integral a niños, niñas, Adolescentes, jóvenes, madres, mujeres, ancianos enfermos mentales en situación de riesgo o abandono.

Misión institucional: de la SBPJ, es brindar y promover apoyo social y atención integral a niños, niñas, adolescentes jóvenes, madres, mujeres, ancianos, enfermos mentales en situación de riesgo o abandono, realizando acciones y programas asistenciales, que se desarrollan con equidad, solidaridad y eficiencia, creando capacidades para el autodesarrollo del ser humano y la integración de la familia y de la comunidad. Sabiendo esto es que se realiza esta investigación titulada “Gestión de capital humano y su incidencia en clima organizacional en la sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017”, se llevó a cabo esta investigación por que se observó los distintos problemas en su interior, como constantes conflictos, malos entendidos, trabajos mal hecho, pero para conocer con exactitud estos problemas debemos investigar las causas del mismo, podemos suponer que todo se deriva de una mala gestión del capital humano, ya que al parecer ingresan personas que no son adecuadas al perfil requerido del área, lo que retrasaba significativamente el trabajo, ocasionando malestar entre los trabajadores, asimismo la falta de motivación se refleja en el poco interés en sus labores de muchos de ellos, reclamando aumento salariales, capacitaciones, etc. Por último es evidente la falta de competitividad en la organización, todo esto trae consecuencias a la institución como son las malas relaciones entre los trabajadores (envidias, faltas de confianza, etc.), falta de cooperación, falta de optimismo, poca comunicación efectiva, bajo desempeño laboral y una preocupante productividad, lo que se refleja en los constantes reclamos de los usuarios, atraso en los plazos de entrega de trabajo y una decaída imagen ante la sociedad. Es por ello que la investigación busca comprobar cuál es la incidencia que la gestión del capital humano tiene sobre el clima organizacional así

como la relación que hay entre ambas, para poder contrarrestar lo que se presume está sucediendo en SBPJ- Jaén. Que permita encaminar a los trabajadores hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución.

## **1.2. Formulación del Problema:**

¿De qué manera la gestión del capital humano incide en el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén en el 2017?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General.**

Determinar la incidencia de la gestión del capital humano en el clima organizacional, en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

**OE1.** Determinar el nivel de la gestión del capital humano en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

**OE2.** Determinar el nivel del clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

**OE3.** Determinar la incidencia entre la gestión de capital humano y el clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

## **1.4. Justificación del Estudio**

La falta de interés de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén se percibe al realizar una gestión concerniente a su área, a pesar del gran esmero de muchos por atender al usuario de forma adecuada su insatisfacción se refleja en todo momento.

Por ello es que se realizó un análisis llegando a la conclusión que existe una deficiencia en la gestión del capital humano de dicha institución es por eso que es muy importante conocer los factores que intervienen como son las motivaciones, actitudes, la agilidad intelectual, las relaciones interpersonales, trabajar en equipo entre otros.

De esta manera nace la necesidad de realizar esta investigación con la intención de determinar el nivel de la gestión del capital humano y del clima organizacional, así poder determinar la incidencia que hay entre ellas, de esta manera la institución pueda tener un adecuado ambiente laboral, por consecuencia contribuya a lograr los objetivos trazados por la institución.

**Justificación teórica:**

Su utilidad es de tipo teórica por que el estudio permite definir el marco científico y conceptual de la gestión del capital humano, del clima organizacional y de todos sus principios, objetivos y elementos, tomando como fuente teóricas e investigación relacionadas con el tema.

**Justificación metodológica:**

Se puede precisar que es de utilidad metodológica porque crea una herramienta de gestión administrativa, que podrá ser aplicada en instituciones, con el propósito de mejorar el clima organizacional, de los trabajadores que laboran en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

**Justificación practica:**

Justificación es práctica porque genera información que podría utilizarse para tomar medidas tendientes a mejorar ese problema real; así por medio de los objetivos de esta investigación podremos dar aportes al problema planteado. Para que de esta manera se pueda mejorar a un corto, mediano y largo plazo la gestión del Capital humano y por ende el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.

**1.5. Limitaciones**

Las limitaciones que se encontraron fueron la desconfianza de algunos trabajadores sobre la importancia que tiene el estudio para mejorar el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén. Asimismo, los escasos antecedentes de investigación con relación al tipo de institución estudiada.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de Estudio**

### **2.1.1 A Nivel Internacional**

Lizano (2014), en su tesis titulada “La Gestión del Talento humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda.” - Universidad Técnica de Ambato en Ecuador; se obtuvo que el Chi Cuadrado calculado 11,66 es  $>$  que el Chi Tabulado 5,99 y se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa, así pues se concluye que una adecuada Gestión del Talento Humano SI mejora el Clima Organizacional. Para lo cual se Diseña el Modelo de Gestión del Talento Humano con el enfoque por Competencias que consiste en aprovechar al empleado sus capacidades, destrezas, aptitudes, actitudes en su puesto de trabajo, ya que permitirá ubicar a los empleados en áreas en donde puedan desarrollar por completo.

Rodriguez (2015), en su tesis titulada “Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias, desde la caracterización del Clima Organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE” - Universidad Libre de Colombia – Bogotá; concluyó que el análisis y reflexión de los resultados hacia la incidencia que tienen las competencias transversales que los docentes potencializan en los diversos escenarios de convivencia y desarrollo en la institución educativa. Para lo cual se opta por un enfoque mixto de investigación, el cual implica la utilización de un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos de tipo cuantitativo y cualitativo. Encontrando una alta correlación entre las variables, pues el nivel de significancia fue menor que 0.5.

Cevallos (2013), en su tesis denominada “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena año 2013” - Universidad Estatal Península de Santa Elena – Ecuador; cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral. Para lo cual se obtuvo que Chi cuadrada en promedio es 5,385, superior a la chi teórica  $gl = 1 = \text{al } 95\% = 3.84$ , por lo que se acepta la hipótesis de trabajo. Se Puede manifestar que con la gestión de la unidad de talento humano incidirá positivamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena.

## 2.1.2 A Nivel Nacional

Vinueza (2017), en la tesis denominada “Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador” - Universidad Nacional Mayor de San Marcos; se obtuvo que el valor de la significancia  $p < 0.01$  lo cual permite aceptar la hipótesis alterna o de investigación y en consecuencia rechazar la hipótesis nula de independencia entre variables. Por lo tanto se concluye que El Modelo de Gestión de Talento Humano basado en el Clima Organizacional Mejoraría positivamente en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba Ecuador. Esta investigación tiene un diseño transversal y de campo. Por el alcance o nivel de profundidad, esta investigación es de tipo correlacional porque se establecen correlaciones entre las variables en estudio, y además se mide la intensidad de esa correlación.

Sifuentes (2014), realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la “Influencia de la Gestión del Talento Humano en la mejora del clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión”; para lo cual se utilizó el diseño no experimental; descriptiva correlacional causal se analizó las 2 variables específicamente la relación causal. Los resultados del Valor tabulado de Ji Cuadrado; con 1 grado de libertad y 1 nivel de significancia del 5% es de 3.37, a un nivel de confianza del 95% se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa es decir se puede concluir que la Gestión del talento humano, si permite mejorar el clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Santa Maria (2017), en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de un micro red Lambayeque 2017”, tuvo como principal objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en profesionales de la salud en Lambayeque en el 2017. La investigación realizada es de tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población estuvo constituida 60 profesionales asistenciales del micro red de salud de Lambayeque, que laboran en diferentes servicios. Se trabajó con toda la población. Se elaboró y aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables. El instrumento de recolección de datos fue previamente validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó en un

estudio piloto mediante el coeficiente alfa de Cron Bach. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, donde se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y fuerte con el desempeño laboral en profesionales de la salud, con un valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.5$ ). Rechazándose la hipótesis nula.

Valentin (2017), realizó la tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016” - Universidad Inca Garcilaso de la Vega; cuyo objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Se obtuvo el resultado basado en la Prueba de Chi – cuadrado para lo cual se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa.

### **2.1.3 A Nivel Local**

Ruiz (2015), realizó el trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del Área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca”; en el cual se aplicó una metodología de estudio relacional, utilizándose técnicas de recolección de datos de carácter cuantitativo, /os mismos que han sido procesados mediante software estadístico y hojas de cálculo (SPSS y EXCEL) y procesador de texto (Word). Se observó que la asociación entre clima organizacional y desempeño laboral, que el  $X^2$  es de 13.370 con una significancia de  $p: 0.000$ , lo que nos indica que es altamente significativo porque  $p < 0.05$ , esto nos demuestra que el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Infraestructura del Gobierno de Cajamarca.

Llaguento y Becerra (2014), en su tesis titulada “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014 - Universidad Privada del Norte Trujillo”; cuya investigación estudió la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Divemotor – Cajamarca. El estudio consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre ambas variables. Los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación directa significativa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del Capital Humano**

Chiavenato (como se citó en Salvador, 2017) manifiesta que:

Es el conjunto de planes y estrategias que desarrolla el gerente / director de una institución necesarias para gerenciar al talento humano y por ende aumentar el capital humano y el capital intelectual necesarios para el éxito de la organización. Estas políticas de gestión está conformado por 6 procesos: (a) integrar, (b) organizar, (c) recompensar, (d) desarrollar, (e) retener y (f) evaluar a las personas. Todos ellos le dan competitividad a la organización. (p.22)

Según Sifuentes (2014) indica que:

Se refiere al conocimiento (Explicito o Tácito) útil para la institución que poseen las personas y equipos de las misma así como sus capacidades para regenerarlo; es decir sus capacidad de aprender el capital humano es la base de la generación de los otros 2 tipos de capital intelectual. Una forma sencilla de distinguir el capital humano es que si la empresa no lo posee, no lo puede comprar, solo alquilarlo por un determinado tiempo. El capital humano es el elemento clave de la institución por lo tanto se debe dar la importancia que requiere para su labor diaria. (p.50)

### **La creciente importancia de la función de la gestión del capital humano**

Chiavenato (2009) menciona que:

Durante muchos años se pensó que el capital financiero era la llave que permitía el desarrollo de las empresas. Era una creencia generalizada. El capital financiero era indispensable para el éxito de la empresa. Hoy se piensa que la incapacidad de una empresa para reclutar y retener a una buena fuerza de trabajo es lo que constituye la llave principal para las operaciones del negocio. No existe ningún proyecto sustentado en buenas ideas, vigor y entusiasmo que haya sido impedido por falta de efectivo o de recursos financieros. Existen industrias cuyo crecimiento se vio dificultado porque no pudieron mantener una fuerza de trabajo eficiente y entusiasta; les faltó capital intelectual. El panorama del futuro se relaciona con el talento, las competencias y el capital intelectual, con la ARH al frente. (p.11)

Según la Escuela Superior de Administración de Negocios (Esan, 2015) indica que:

El rol de los departamentos de gestión humana en las organizaciones debe corresponder aún compromiso de actitud, con el deseo de pertenecer y alinear sus objetivos de su unidad con los corporativos y de esta forma convertirse en socio estratégico de la operación, la polivalencia debe estar enmarcada en los roles y no

en los cargos que desempeñe cada persona y es así como un jefe de gestión de personal hace parte del grupo corporativo de la organización. (p.2)

En cuanto a su importancia, esta reside en reconocer el papel clave que juegan los trabajadores en la realización de las tareas imprescindibles para el éxito de la empresa. Después de todo, mientras más capaz sea el equipo humano, las labores que se llevan a cabo dentro de una organización serán realizadas con mayor eficiencia y los objetivos que se tengan podrán cumplirse. (p.2)

El área de recursos humanos es muy importante no sólo para el reclutamiento del mejor equipo, sino también para la adaptación y capacitación de los miembros de la organización. Mientras más compenetrados estén los trabajadores con los objetivos y valores de la empresa, mejor será su rendimiento. Es por ello que la gestión de recursos humanos no debe limitarse a labores administrativas, sino que debe procurar crear un clima laboral agradable que genere un sentido de pertenencia y compromiso entre todos los trabajadores. (p.2)

### **Capital humano**

Chiavenato (2009) señala “El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (p.52). Asimismo, sostiene que:

El capital humano está compuesto por dos aspectos principales: 1. Talentos. Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse. 2. Contexto. Es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren. (Chiavenato, 2009, p.53)

Según Pinto (2014) indica “Las relaciones que se generan entre la organización y los trabajadores es de interdependencia, en donde los trabajadores necesitan de la empresa para generar rendimientos o ganancias, y las organizaciones necesitan del talento humano para poder cumplir los objetivos” (p.5). Asimismo, sostiene que:

El capital humano se ha convertido en un tema tan importante para las organizaciones, que ahora existen diversos estudios relacionados con la gestión humana, en donde se busca saber administrar y manejar a los trabajadores para que a través de la satisfacción de los mismos se genere un mejor rendimiento en la organización. (Pinto, 2014, p.4)

## **Objetivos de la gestión del capital humano**

Chiavenato (2009) sostiene que las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- a. Ayudar a la organización para alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización alcanzar sus metas y objetivos para realizar su misión.
- b. Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
- c. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- d. Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
- e. Recompensar los buenos resultados con reconocimientos del buen desempeño.
- f. Medir los objetivos porque deben de ser claros.
- g. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos necesariamente no son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.
- h. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo
- i. experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.
- j. Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen innovaciones enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.
- k. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones, y en especial para las personas que trabajan en la institución.

## **Los seis procesos de la gestión del capital humano**

Chiavenato (2009) menciona que:

La ARH es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. Los seis procesos básicos de la ARH son: 1. Procesos para integrar personas. Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal. 2. Procesos para organizar a las personas. Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño. 3. Procesos para recompensar a las personas. Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales. 4. Procesos para desarrollar a las personas. Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad. 5. Procesos para retener a las personas. Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales. 6. Procesos para auditar a las personas. Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa. (pp.15-16)

### **Dimensiones de Gestion del Capital Humano**

#### **a) Gestión de Formación o capacitación.**

Chiavenato (2009) indica “La capacitación tiene mucho que ver con el conocimiento. En la actual era del conocimiento, éste es el recurso más importante. Y, si cabe decir que el conocimiento es fundamental, entonces la productividad del conocimiento es la llave del desarrollo” (p.368).

Chiavenato (2009) dice que “la capacitación es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo, casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa” (p.317).

Sifuentes (2014) dice “La gestión de formación permite el desarrollo de diferentes capacidades pero tiene la visión de capacitar por competencias es decir el punto de partida es la gestión por formación para desarrollar las competencias empresariales dentro de la organización” (p.16).

#### **b) Procesos o selección.**

Chiavenato (2009) afirma que:

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer. (p.137)

Chiavenato (2009) señala “La mejor manera de concebir la selección es representarla como una comparación entre dos variables: de un lado los requisitos del puesto a cubrir y los que el puesto exige de su ocupante y, del otro, el perfil de las características de los candidatos que se presentan para disputarlo” (p.138).

#### **c) Comportamiento organizacional o Cultura organizacional**

Chiavenato (2009) afirma que:

La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por las normas, los valores, las actitudes y las expectativas que comparten todos los miembros de la organización. Así, se refiere al sistema de los significados que comparten todos los miembros de una organización y que la distinguen de las demás. Constituye la manera institucionalizada de pensar y de actuar que existe en una organización. La esencia de la cultura de una compañía encuentra su expresión en la forma en que hace sus negocios, trata a sus clientes y trabajadores y el grado de autonomía o libertad que existe en sus unidades o despachos y el grado de lealtad que los trabajadores sienten por la empresa. La cultura organizacional representa las percepciones de los dirigentes y los colaboradores de la organización y refleja la mentalidad que predomina en ella. Es más, la cultura organizacional es una forma de interpretar la realidad de la

organización y constituye un modelo para manejar sus asuntos. Por ello, condiciona la administración de las personas. (p.177)

Pensantez y Guapacaza (2012) mencionan que:

Es la materia que busca establecer en que forma afecta los individuos, grupos, ambiente el comportamiento de las personas en la organización, el objetivo del comportamiento organizacional es tener esquema que nos permitan mejorar las organizaciones adaptándolas a las personas ya que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización. (p.8)

#### **d) Competitividad o evaluación de desempeño**

Chiavenato (2009) afirma que:

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Este proceso recibe distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación de la eficiencia individual o grupal, etc., y varía enormemente de una organización a otra. (p.245)

Chiavenato (citado por Velasco, 2015) menciona que:

La Competencia Laboral depende del conocimiento y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz. (p.19)

#### **El Talento humano en las organizaciones**

Díaz (2015) sostiene “Es necesario reconocer y armonizar los objetivos personales con los objetivos de la organización si se quiere contar con un personal fuertemente implicado e identificado con la empresa” (p.106). Al hablar de gestión del talento humano en las organizaciones se hace referencia a la intención de identificar y evaluar las competencias profesionales de las personas en el trabajo, con vistas a determinar sus posibilidades de desarrollo de acuerdo a los objetivos estratégicos de la organización.

## **La gestión del capital humano como componente estratégico de la organización**

Chiavenato (2009) Afirma que:

Administrar a las personas y las competencias humanas representa hoy una cuestión estratégica para las empresas. Se trata de una actividad de suma importancia para quedar limitada a un departamento de la empresa. Ya no es posible que sólo un área de la empresa consiga centralizar y encerrar en sus manos la administración de las competencias y los talentos de todas las personas de la organización. En el pasado, cuando había estabilidad, certeza y permanencia, cuando pocas cosas cambiaban y las personas trabajaban de forma rutinaria y bajo control, sin incrementos de nuevos conocimientos y habilidades, el departamento de la ARH funcionaba como el único responsable de la administración de todos los recursos humanos de la empresa. Se encargaba de mantener el statu quo y de la estructura organizacional, teniendo en mente el pasado y las tradiciones de la empresa. (p.24)

Ahora, en plena era del conocimiento, en la cual el cambio, la competitividad, la imprevisibilidad y la incertidumbre constituyen los desafíos básicos de la empresa, ese antiguo sistema centralizador, hermético y cerrado se está abriendo. Es para bien. El monopolio de la ARH está en desaparición. Y también su antiguo aislamiento y distanciamiento de las principales decisiones y acciones de la empresa. Un mundo nuevo y diferente se abre para la ARH, que nunca fue tan necesaria como en este momento de cambio y transición. Sólo que su papel ahora es diferente, innovador y, sobre todo, estratégico. (p.24)

### **Planificación estratégica de la gestión del capital humano**

Chiavenato (2009) manifiesta “La planificación estratégica de RH debe formar parte integrante de la planificación estratégica de la organización. Casi siempre, la primera busca una forma de integrar la función de la ARH a los objetivos globales de la empresa” (p.78). “A toda estrategia organizacional determinada corresponde una planificación estratégica de RH, perfectamente integrada e involucrada” (Chiavenato, 2009, p.78).

Prieto (2013) sostiene que:

La planeación estratégica dentro de una empresa, muestra el camino a realizar, es decir todo el proceso que le permite a una organización establecerse dentro de un mercado y ser la mejor, sin embargo, este concepto debe estar ligado dentro del estudio del talento humano, que es el motor de toda empresa y que con el trabajo eficaz de su gente, permite el logro de las metas trazadas. (p.28)

Prieto (2013) manifiesta que:

En la década de los años 80 se caracterizó, en virtud de la crisis, por los recortes y la racionalización. La última etapa de la Planeación Estratégica ha pasado por cuatro momentos: un primer momento de planeación para el crecimiento, un segundo momento de planeación para la transformación cultural, un tercer momento de desmoralización y privatización y un cuarto momento de enfoque hacia los mercados mundiales. (p.29)

Asimismo, Prieto (2013) señala “Posiblemente otro reto importante de hoy en día para los especialistas en gestión humana es el incorporar y mantener buenos empleados” (p.29).

### **La evolución del Capital Humano a través de las teorías administrativas**

Pinto (2014) afirma que:

Las organizaciones siempre se han preocupado por su permanencia dentro de un sector económico, a través del uso de estrategias y cambios en la estructura. Pero es de saber que el talento humano influye en todas y cada una de las áreas de la organización, tan es así que también tiene injerencia en el entorno externo, pues cuando los trabajadores generan buenos vínculos con los clientes y proveedores o saben cómo responder a la competencia, son de mayor ayuda que un plan a desarrollar. (p.4)

- **Enfoque clásico**

Pinto (2014) sostiene “Taylor fue el primero en entender el comportamiento del trabajador dentro de la organización, descubrió que los trabajadores se mueven por la remuneración que obtengan de su trabajo, señala que los trabajadores son máquinas que deben realizar una labor específica” (p.6).

Pinto (2014) manifiesta que:

La rigidez y miedo al cambio dentro de las organizaciones clásicas, planteaba que los trabajadores solo se dedicaban a subordinar intereses personales y a cumplir las labores estipuladas por sus gerentes, en esta perspectiva no se tenía en cuenta la importancia del talento humano, justificando que las labores realizadas dentro de la organización podían ser remplazadas por cualquiera siempre y cuando fuera un trabajo de mano de obra, entonces si un trabajador no era eficiente y mantenía ciertos niveles de productividad se prescindía del mismo y se buscaba otro que realizara mejor la labor. (p.6)

## **Teoría del comportamiento**

Pinto (2014) sostiene “La teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana” (p.8). El mencionado autor indica “En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución” (p.9).

Para Pinto (2014) “esta teoría se basa en el estudio del comportamiento de los individuos y las motivaciones que tienen los mismos para ser eficientes, a diferencia de la teoría clásica donde Taylor afirmaba que la única motivación era la remuneración monetaria” (p.9). Sostiene además que:

Las relaciones influyen directamente en los resultados y en los comportamientos de los individuos, a su vez, se demuestra que no sólo existen relaciones formales en donde el trabajo es lo primordial, los individuos también se relacionan por compartir emociones, sentimientos y acontecimientos de la vida cotidiana que les permiten crear lazos de amistad y grupos en donde la autoridad y el poder no tienen participación. (p.9)

- **Enfoque neoclásico**

Pinto (2014) afirma “Los neoclásicos buscaron establecer principios básicos, pero se diferenciaron en sus planteamientos en considerar que estos principios no deben ser tomados de forma rígida sino de forma flexible, pues deben ser aplicados en situaciones extremadamente diversas” (p.13). Es decir, son ampliamente eclécticos y toman conceptos tanto de las teorías clásicas como de las teorías del comportamiento.

Asimismo, Pinto (2014) afirma que:

Con lo anterior se puede inferir que el modelo neoclásico reforma diversas partes de la teoría clásica de Fayol y Taylor, en donde la flexibilidad, comunicación, confianza, autoridad legítima y respeto por cada uno de los puestos de trabajo, demuestran que el capital humano es el pilar de las organizaciones y que se necesita de ellos no solo su labor, sino el conocimiento e ideas que aporten a la empresa para que esta crezca y sea prospera. (p.14)

## **Teorías modernas**

Pinto (2014) menciona que “La Teoría de Contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en la teoría administrativa, todo es relativo, y las técnicas administrativas apropiadas para el logro de los objetivos de la organización, tienen una relación funcional con las características de cada organización. (p.14)

Pinto (2014) afirma que:

En el otro lado se encuentra la Teoría General de Sistemas, una teoría no tan analizada en el entorno organizacional, pero que para los sistemas de información gerencial se convirtió en tema fundamental, pues basa sus ideas en sistemas abiertos que utilizan las tecnologías y la innovación para el desarrollo de las organizaciones. Con esta teoría general se puede ver que los sistemas de información permiten a la organización unificar los objetivos y fines a través del contacto general y el conocimiento del entorno interno y externo, en este aparte la información se vuelve valiosa pues será la que permitirá a las empresas estar un paso delante de la competencia, es decir, los vuelve más competitivos. (p.14)

## **Teoría del capital humano**

Ríos (2009) indica “La Teoría del Capital Humano se enmarca dentro de la llamada Escuela de Pensamiento Neoclásica” (p.61).

- **Modelo de Robert Solow**

Ríos (2009) indica “Este modelo ampliado considera los factores productivos capital y trabajo, pero introduce al capital humano como un nuevo factor de producción. Además incluye el nivel de tecnología presente en la economía y presenta rendimientos constantes a escala” (p.61).

- **Modelo de Paúl Romer**

Ríos (2009) señala “Este modelo tiene como principal premisa que el mayor generador de crecimiento económico es el cambio tecnológico. Considera los factores productivos capital, trabajo y capital humano y considera el nivel de tecnología presente. (p.63)

Ríos (2009) menciona que:

El crecimiento económico ocurre “cuando las empresas, los emprendedores y los innovadores en general, descubren e implementan nuevas fórmulas y recetas, un cambio de visión para enfrentar los problemas. Para Romer la educación es la clave del crecimiento, pero no se refiere a la educación formal tradicional. La educación que crea riqueza en una economía del conocimiento como la actual, es aquella que es capaz de generar innovación y emprendimiento. (p.62)

- **Modelo de Robert Lucas**

Ríos (2009) manifiesta “Los nuevos modelos neoclásicos de crecimiento se diferencian de los modelos de crecimiento clásico en que los factores determinantes del crecimiento son endógenos al modelo y no vienen dados por elementos externos a este” (p.63).

Ríos (2009) menciona “El capital humano como el factor preponderante detrás del crecimiento de los países. Asume dos factores de producción: capital físico y capital humano. Ambos factores son acumulables y se asumen rendimientos constantes en la función de producción” (p.62). Asimismo, sostiene que “La acumulación de capital humano puede sostener e impulsar indefinidamente el crecimiento, presentando rendimientos constantes” (p.62).

## **2.2.2 Clima Organizacional**

### **Definición:**

Arce y Malvas (2014) sostienen que:

Clima organizacional es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia. (p.66)

Charry (2017) afirma que:

Entendemos como clima laboral al ambiente de trabajo propio de toda institución. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus

miembros. Es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña. (p.87)

Charry (2017) menciona:

En la actualidad el concepto de clima laboral u organizacional, ha alcanzado una mayor relevancia e interés por parte de entidades tanto privadas como públicas, por ser su evaluación y diagnóstico clave para reflejar el estado en el que se encuentran las dimensiones o factores que están en contacto con su principal recurso: el recurso humano, los trabajadores, quienes son piezas fundamentales tanto para el desarrollo de sus actividades productivas, su rentabilidad y el éxito de estas organizaciones. (p.76)

### **Dimensiones del clima organizacional**

#### **a) Relaciones interpersonales**

Lizano (2014) sostiene “La calidad de las relaciones interpersonales se logra con procesos de comunicación efectivos y oportunos entre compañeros y jefes, quienes pueden dar apoyo y colaboración para obtener resultados” (p.37). El mencionado autor indica “La calidad de las relaciones interpersonales con el grupo de compañeros, así como con los supervisores o jefes, genera un ambiente satisfactorio que permite el desarrollo del trabajo” (p.34).

Cristobal (2017) afirma “Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás” (p.39). “Para la existencia de buenas relaciones interpersonales, los trabajadores deben desarrollar sus habilidades comunicativas, adquirir compromiso organizacional y tener dominio del estilo de liderazgo democrático mediante la práctica del respeto hacia los demás” (p.39).

#### **b) Cooperación**

Lizano (2014) señala “Las relaciones laborales se enmarcan en procesos de apoyo y colaboración entre compañeros y con el jefe cuando sea necesario” (p.34).

Cristobal (2017) menciona “El trabajo en equipo representa una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos deseados” (p.27). El autor sostiene lo siguiente:

Permite aprender de los demás e intercambiar información, desarrolla la iniciativa, toma de decisiones, creatividad, dominio y saber escuchar, al compartir las personas se motivan; la comunicación es gratificante y termina muchas veces en la amistad, se mejora el método de trabajo y finalmente se obtiene mejores resultados. (p.27)

### **c) Pertenencia y Compromiso**

Lizano (2014) indica “Cuando el empleado se siente a gusto y satisfecho en la organización, genera sentimiento de pertenencia”. (p.34)

Fuentes (2012) afirma que:

Llamado también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores comprometidos. Este tipo de empleado suele tener antecedentes satisfactorios de asistencia al trabajo, muestra apego a las políticas de la compañía y pocas veces cambia de trabajo, en particular su base más amplia de conocimientos del puesto frecuentemente se traduce en clientes leales, que le compran más, le conectan con clientes en perspectiva que se convierten en nuevos clientes, e incluso pagan precios más altos. (pp.12-13)

### **d) Motivacion**

Lizano (2014) sostiene “Incluye los comportamientos que las personas tienen con el propósito de orientar el trabajo hacia la consecución de logros y metas que les permitan alcanzar satisfacción, así como beneficios y recompensas” (p.32). Indica además “El cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por el desempeño eficiente del trabajo realizado en forma individual permite que los empleados reciban recompensas que los motive a trabajar mejor” (p.33).

Hellriegel, Jackson y Slocum (citado por Arango, 2018) menciona “Es un estado psicológico que se exterioriza continuamente que las energías internas y/o externas impulsan, conducen o sostienen las conductas” (p.27). “Los trabajadores complacidos desempeñan su

función mejor que los no complacidos y los colaboradores motivados tienen mejor desempeño que los que están menos motivados” (p.27).

#### **e) Comunicación**

Lizano (2014) afirma “Los canales de comunicación permiten a los directivos mantener informados a los empleados sobre la estructura de la organización, sus procesos, tareas, desempeño y resultados” (p.39). “El conocimiento de la organización permite al empleado desempeñar su trabajo y establecer relaciones sociales satisfactorias” (p.39).

Charry (2017) dice “La comunicación no trata solo de la emisión de mensajes sino también de la búsqueda de hechos relevantes y su clasificación y selección” (p.52). Sostiene que:

Estar bien informado de todo lo relevante que ocurre en la organización (y tener siempre presente lo que puede interesar y lo que no interesa), resulta una tarea indispensable para lograr una buena comunicación. El que comunica debe saber qué información conseguir y dónde hacerlo, a quién preguntar y cómo manejar el resultado para, a su vez, darlo a conocer de manera interna. (p.52)

Charry (2017) afirma que:

Comunicación efectiva es el proceso de comunicación interna es importante por varios motivos, entre los que se cita: i) las políticas motivacionales, el liderazgo y los grupos y equipos se activan en razón del intercambio regular de información; las habilidades efectivas para la comunicación pueden permitir aprovechar la amplia gama de talentos que existe en el mundo pluricultural de las instituciones; iii) ocupan gran parte del tiempo, cuando el personal no está hablando con otros, en persona o por teléfono, tal vez esté redactando o dictando cartas o informes, o quizá leyendo los comunicados de este tipo que han sido enviados y iv) sirve a que la misión y la historia de la organización sean compartidas por todos. (p.55)

Charry (2017) menciona “La comunicación es una condición inherente a la vida y el orden social que trasciende incluso a la propia voluntad de los individuos” (p.32). Este autor sostiene que:

Según esta teoría es imposible no comunicarse, porque la comunicación es un proceso social circular y permanente en el que las personas participan en todo momento, tanto si lo desean como si no, manifestando múltiples modos de comportamiento distintos. La comunicación, sea de cualquier tipo, es el principal medio de interacción entre las personas. (p.32)

## f) Rendimiento

Lizano (2014) menciona “Los estándares de rendimiento y producción son modelos de exigencia que se expresan en metas con las cuales los empleados deben comprometerse con su trabajo, cumplirlas y/o superarlas mediante el mejoramiento de la productividad” (p.40). “Los directivos exigen al empleado un rendimiento alto, por su perseverancia, esfuerzo y capacitación; así mismo, por el desarrollo de habilidades y conocimiento de la estructura” (p.40).

Iturralde (2010) define a rendimiento “Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.25).

Para Werther y Davis (citado por Asencios, 2017) nos refieren que:

El personal tiene un nivel de desempeño laboral dentro de la organización, pudiendo ser explicado que, un desempeño no esperado responde a diversos factores como una inadecuada selección de personal, una asignación del puesto inadecuada o una escasa capacitación; asimismo de aspectos relacionados con la responsabilidad del personal ante la organización. Es por ello que la evaluación del personal muestra de manera objetiva el nivel de desempeño laboral de cada personal. (p.27)

Según Sanabria (citado por Asencios,2017) menciona que:

Desempeño laboral del personal es valorado y medible a través del cumplimiento de metas y resultados en la organización, como se mencionan: Metas estratégicas individuales, relacionadas al logro y cumplimiento de metas personales sobre el puesto de trabajo, Metas estratégicas organizacionales, relacionadas al cumplimiento de objetivos y metas de la institución, de manera conjunta. (p.30)

Sanabria (citado por Asencios, 2017) manifiesta que

El desempeño laboral es importante valorar el trabajo del personal dentro de la organización, por ello se busca mecanismos que premian o conducen a implementar acciones de mejora, este mecanismo está relacionada a la evaluación del desempeño del trabajador, este mecanismo sirve además como la herramienta para una adecuada tomas de decisiones y para implementar políticas de promoción, de desplazamiento, de compensación. (p.27)

## **Teoría del clima organizacional de Likert**

Edel y García (2011) mencionan que “El comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores” (p.15). Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización.

**Variables causales llamada también variables independientes:** son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.

**Variables intermedias:** reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

**Variables finales:** denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

## **Tipos de clima organizacional de Likert**

Edel y García (2011) indican “La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo” (p.15).

- Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador

Edel y García (2011) afirma “En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente” (p.17). “Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección

con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas” (p.17).

- Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Edel y García (2011) indican “Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores” (p.17).

- Clima de tipo participativo. Sistema III - Consultivo

Edel y García (2011) mencionan “La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores” (p.17). “Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar” (p.17).

- Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

Edel y García (2011) mencionan “La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados en todos los niveles. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados” (p.17). “En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica” (p.17).

### **Importancia del Clima Organizacional en la administración de empresas**

Goncalves (2012) sostiene que:

La importancia de clima organizacional proviene de su función como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores, principalmente en el hecho que presenta en forma global las actitudes, las creencias, los valores de los miembros de una organización que debido a su naturaleza se convierten en elementos del mismo clima. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su

factor humano. Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral. (p.22)

### **2.2.1 Definición de términos**

#### **Autonomía**

Lizano (2014) afirma que se contextualiza en el marco de la libertad de las personas en su desempeño laboral. Se refiere a la responsabilidad individual, la independencia, libertad e iniciativa para desempeñarse en su cargo. La participación en proceso de decisiones (nivel de empoderamiento), así como la orientación hacia el cumplimiento de las reglas y normas.

#### **Gestion de capital humano**

Cuentas (2015) sostiene “Las personas son, ahora, los nuevos socios de la organización, que aplican sus conocimientos y habilidades para garantizar el cumplimiento de los objetivos” (p.25). “En este nuevo enfoque se persigue la optimización de las habilidades de las personas, su participación, creatividad y mejoramiento continuo” (p.25).

#### **Capital Humano**

Cuentas (2015) indica “El capital humano son los activos centrados en el individuo, hace una categorización interesante de los elementos de este, que presentamos, a continuación” (p.25).

#### **Eficacia**

Cuentas (2015) menciona “Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. En qué medida está cumpliendo con sus objetivos” (p.20).

#### **Eficiencia**

Cuentas (2015) “Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo)” (p.25).

### **Eficiencia laboral**

Cuentas (2015) menciona “Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea” (p.25). “La productividad Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción” (p.25).

### **Productividad laboral**

Urteaga (2015) indica “Consiste en el aumento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor” (p.53).

## **2.3. Hipótesis.**

### **2.3.1 Hipótesis general**

H1: La gestión del capital humano si incide en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

Ho: La Gestión del capital humano no incide en el clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017

## **2.4. Variables.**

### **2.4.1 Variable Independiente.**

Gestión de Capital Humano

### **2.4.2 Variable dependiente.**

Clima Organizacional

### **2.4.3 Definición conceptual de las Variables.**

#### **Variable Independiente**

Cuentas (2015) dice respecto a la Gestión de Capital Humano “Las personas son, ahora, los nuevos socios de la organización, que aplican sus conocimientos y habilidades para garantizar el cumplimiento de los objetivos” (p.25). “En este nuevo enfoque se persigue la optimización de las habilidades de las personas, su participación, creatividad y mejoramiento continuo” (p.25).

#### **Variable Dependiente**

Arce (2014) menciona respecto al Clima organizacional que:

Es el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural para aprender sobre percepciones, valores, capacidades de aprendizaje y acciones individuales

mientras se trabaja en grupos y dentro de la organización en su conjunto, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia. (p.66)

#### 2.4.4 Operacionalización de las Variables.

**Tabla 1**  
Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Gestión de Capital Humano</b>	Formación.	Plan capacitación.	1
	Procesos.	Perfil del área.	2
	Comportamiento organizacional	Valores	3
	Competitividad.	Innovación.	4
		Proactivo.	5
		Conocimiento	6
		Habilidad	7
<b>Clima Organizacional</b>	Relaciones	Respeto a tus compañeros.	8
	Cooperación	Construir confianza.	9
	Pertenencia y compromiso	Trabajo en equipo.	10
	Motivación.	Identidad	11
	Comunicación	Entusiasta.	12
	Rendimiento.	Comunicación efectiva.	13
		Desempeño laboral.	14
	Productividad.	15	

Fuente: Elaboración propia.

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipo y Nivel de Investigación.**

#### **Tipo de investigación**

Investigación Descriptiva

Niño Rojas (2011) menciona:

Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis. Se entiende como el acto de representar por medio de palabras las características de fenómenos, hechos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos, de tal manera que quien lea o interprete, los evoque en la mente. (p.34)

Es por ello que se describen las variables objeto de estudio: Gestión del capital humano y el clima orgnaizacional.

#### **Según su enfoque**

Es de tipo cuantitativo por que se utiliza estadística. Según Niño (2011) sostiene “Como la palabra lo indica, la investigación cuantitativa tiene que ver con la cantidad y, por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo. En general, busca medir variables con referencia a magnitudes” (p.29).

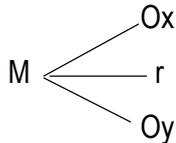
#### **Según su nivel**

Investigación correlacional

Tiene por finalidad determinar el grado de relación o asociación existentes entre dos variables a más. En este estudio primero se miden las variables y luego mediante una prueba de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendría un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas.

El diseño utilizado es transversal o transaccional, debido a que se recolectaron datos en un momento y tiempo único; cuyo propósito es describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

Cuyo esquema es:



Dónde:

M: Es la muestra

OX: Gestión del capital Humano

OY: Clima Organizacional

R: Relación entre variables

### **Método inductivo**

La modalidad de la investigación es de tipo inductiva por que se realizó un análisis de lo general a lo particular, partiendo desde la causa al efecto.

### **Método Analítico**

Se empleó el método analítico, relacionados a los varios problemas de clima organizacional que vienen enfrentando la institución, además del planteamiento de la gestión del capital humano y su aporte con sus elementos, importancia, seguimiento, políticas para lograr obtener una excelente transparencia en los trabajadores, además permite establecer parámetros claros para conocer la gestión del capital humano.

### 3.2. Descripción del Ámbito de la Investigación

La investigación en referencia se llevó a cabo en el ámbito de la ciudad de Jaén, Provincia Jaén, Región Cajamarca.

### 3.3. Población y Muestra.

#### 3.1 Población

Según cuadro para asignación de personal CAP – 2017, hay un total de 86 trabajadores constituido por administrativos y obreros (personal de mantenimiento, cocina, etc., que están en los programas sociales y cementerio)

**Tabla 2**  
*Cuadro para Asignación de Personal CAP*

<b>Cargos</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Gerente	01	00	01
Administrador	01	00	01
Presupuesto	01	-	01
P. Producción	10	16	26
P.P y B social	06	24	30
Imagen institucional	02	01	03
Tramite Documentario	-	01	01
Computación y sistemas	01	--	01
Logística	02	01	03
Contabilidad	01	-	01
Recursos humanos	01	01	02
Tesorería	-	02	02
Patrimonio	--	01	01
Secretaria	--	04	04
Técnicos Administrativos	02	03	05
Trabajadores de Servicio	02	02	04
<b>TOTAL</b>			<b>86</b>

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (SBPJ).

### 3.2 Muestra

Para seleccionar la muestra se tomó al total de 39 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén – Departamento de Cajamarca, se procedió a calcular el número de sujetos que intervienen en el estudio, para lo cual se utilizó la fórmula estadística

de proporciones de una población finita, a fin de determinar el tamaño de la muestra, siendo la formula la siguiente:

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N-1)}$$

**Donde:**

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población = 86

Z = Nivel de confianza establecido por el investigador al 95% = 1.96

p = 0.5 Proporción de individuos de la población que tiene las características que se desean estudiar.

q = 0.5 Proporción de individuos de la población que no tienen las características de interés.

e = Margen de error permisible establecido por el investigador = 5%

**Reemplazando:**

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (86)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (86-1)}$$

n = 70 sujetos.

Por ser muy grande la muestra, se debe ajustar el valor anterior mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{70}{1 + \frac{70 - 1}{86}}$$

n = 39 sujetos

### 3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para la presente investigación se utilizará lo siguiente:

#### 3.3.1 Técnicas

**La encuesta:** Para la presente investigación se utilizará como técnica a la encuesta, para lo cual se elaborará y aplicará un cuestionario con preguntas.

**Trabajo de Campo:** Nos permitió recoger información sobre hechos, sucesos o acontecimientos naturales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén

**Fotografía:** Se registraron fotos de los acontecimientos o momentos más significativos de la investigación.

#### 3.3.2 Instrumentos

**Cuestionario:** Para la presente investigación se aplicará el cuestionario, utilizando en el mismo la escala tipo Likert.

Según Carrasco (2005) la escala de Likert es:

Una estructura que presenta un conjunto de ítems en forma de proposiciones positivas (favorables), sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad, comportamientos individuales y colectivos de personas e instituciones, respecto de los cuales se pide que las personas sometidas a observación expresen su opinión o actitud. Para ello es necesario que cada ítem contenga una graduación escalonada de respuestas, que vayan de lo más favorable a lo menos favorable, de tal manera que permitan a las personas observadas, expresar su opinión y parecer de manera objetiva y precisa. (p.296)

Para García, Aguilera y Castillo (2011), “las escalas de Likert están constituidas por un conjunto de preguntas que se refieren a actitudes, cada una de ellas de igual valor. Los sujetos responden indicando acuerdo o desacuerdo (p.3).

García et al (2011) indican que “Se establecen habitualmente cinco rangos, pero pueden ser menos o más. A esta escala también se le conoce como escala aditiva, porque cada sujeto alcanza como puntuación global la suma de los rangos otorgados a cada elemento” (pp.3-4).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; se trata de un enfoque vigente y muy popular. Según los autores este método consiste en:

Un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (p.245)

**Tabla 3**  
Instrumentos de Recolección de Datos según las Variables

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<b>Dependiente:</b> Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario para determinar el clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén.
<b>Independiente:</b> Capital Humano.	Encuesta	Cuestionario para determinar la Gestión del Capital humano en la beneficencia pública de Jaén.

Fuente: cuadro de instrumentos de recolección de datos

### **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento**

El instrumento cuestionario para medir el clima organizacional de la Sociedad de la Beneficencia Pública de Jaén, será validado por tres expertos los que emitirán su juicio de valor teniendo en cuenta la relación de la variable, dimensiones, indicadores, ítems y escala de valoración. Del mismo modo se medirá su nivel de confiabilidad a través del método estadístico alfa de Cron Bach utilizando el software SPSS con su escala respectiva.

### **3.5. Plan de recolección y procesamiento de datos**

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de los instrumentos, los mismos que serán analizados mediante tres fases.

#### **Primera fase: Validación y confiabilidad del instrumento**

El instrumento fue validado por tres expertos, lo mismo que contaron con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio; y fueron afines al estudio.

#### **Segunda fase: Análisis descriptivo simple**

Los datos recogidos es descriptiva, lo cuales fueron procesados y analizados utilizando la estadística descriptiva simple, los mismos que fueron representados en cuadros y gráficos estadísticos por dimensiones

#### **Tercera fase: estadística descriptiva correlacional**

Se recogieron todos los datos de la estadística descriptiva simple y se sometieron al programa SPSS, con los que se comprobaran si se acepta o rechaza la hipótesis alterna o nula, sometiéndole a la prueba de normalidad Shapiro Wilk por tener una muestra menor a 30, con un margen de error del 5% utilizando los paquetes estadísticos del SPSS, EXCELL Y MINITAB.

## **CAPITULO IV: RESULTADOS**

#### 4.1. Resultados en Tablas y Figuras

##### Tabla de Normalidad

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución Normal

**Tabla 4**  
*tabla de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cap. Humano	,975	39	,695
Clima. Organizacional	,963	39	,396

Fuente: SPSS

Nota. Se utiliza la prueba de Shapiro Wilk por ser la muestra menor a 50 datos.

Como la Sig. es mayor a 0.05, entonces se dice que los datos siguen una distribución normal.

Por ello es que se utiliza el análisis de correlación de Pearson.

#### Análisis de Correlación entre Variables (Correlación de Pearson)

**Tabla 5**  
*Análisis de Correlación Entre Variables*

		GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	CLIMA ORGANIZACIONAL
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Correlación de Pearson	1	0,899
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	39	39
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	0,899	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	39	39

Fuente: SPSS

### Análisis de Confiabilidad de Instrumento (GESTION DEL CAPITAL HUMANO)

<u>Estadísticos de fiabilidad</u>	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
<u>0.802</u>	<u>7</u>

Fuente: SPSS

Confiabilidad: 80.2%. El Instrumentos es confiable  
(Excelente confiabilidad)

### Análisis de Confiabilidad de Instrumento (CLIMA ORGANIZACIONAL)

<u>Estadísticos de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>0.765</u>	<u>8</u>

Fuente: SPSS

Confiabilidad: 76.5%. El Instrumentos es confiable  
(Excelente confiabilidad)

## GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

### P1. ¿Existe un plan de capacitación en la SBP-Jaén?

**Tabla 6**  
**Plan de capacitación**

Criterio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	3	6.90
En desacuerdo	20	51.72
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10.34
De acuerdo	5	13.79
Totalmente de acuerdo	7	17.24
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia.

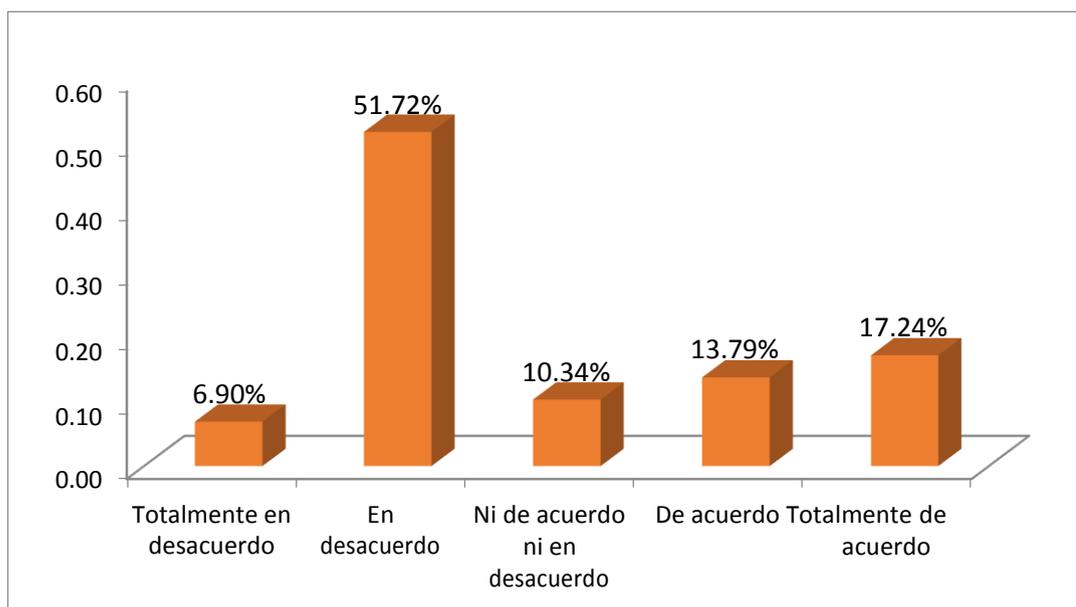


Figura 1 Plan de capacitación Fuente: Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

Nos permite observar que en la pregunta N° 1 existe un plan de capacitación en SBP-Jaén en el total de encuestados, el 51.72 % afirma que están en desacuerdo que no existe un plan de capacitación. Pero un 17.24% totalmente de acuerdo, 13.79% de acuerdo, que si existe un plan de capacitación, mientras que un 10.34% ni de acuerdo ni desacuerdo y 6.90 % totalmente en desacuerdo que no existe un plan de capacitación dirigido a los funcionarios.

**P2. ¿Las convocatorias de trabajo se realizan respetando el Perfil del área en la SBP - Jaén?**

**Tabla 7**  
**Respeto el perfil del área**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
En desacuerdo	9	24.14
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	24.14
De acuerdo	14	34.48
Totalmente de acuerdo	7	17.24
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia.

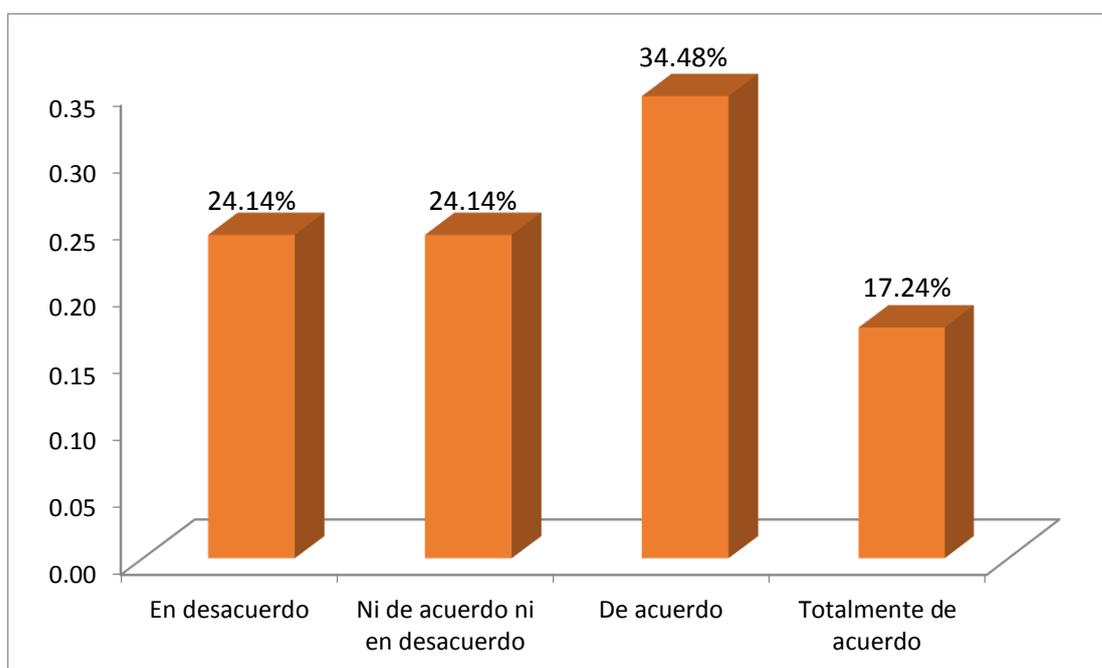


Figura 2 Respeto el perfil laboral Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Después de realizar las encuestas se observa a simple vista que las convocatorias de trabajo se realizan respetando el perfil del área en la SBP-Jaén. El total de encuestados, un 34.48% afirman que están de acuerdo que se respeta el perfil del área. Pero un 24.14% ni de acuerdo ni desacuerdo, 24.14% en desacuerdo que no se respeta el perfil del área laboral y 6.90% totalmente de acuerdo.

**P3. ¿Se implanta y se respetan los valores con los directivos y Administrativos en la SBP - Jaén?**

**Tabla 8**  
**Respeto por los valores**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>En desacuerdo</b>	1	3.45
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	4	10.34
<b>De acuerdo</b>	22	55.17
<b>Totalmente de acuerdo</b>	12	31.03
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia.

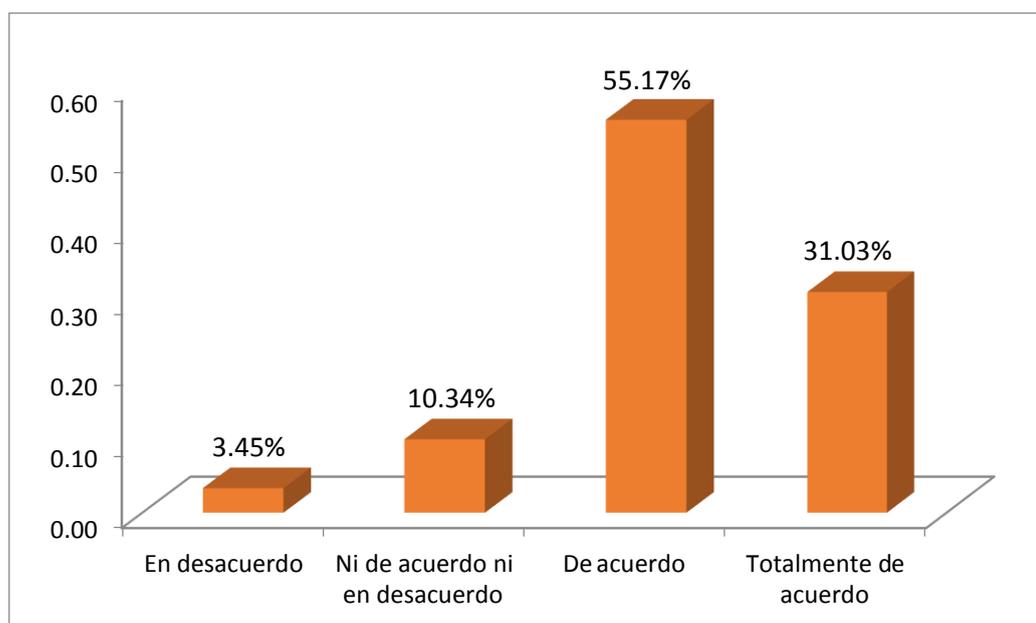


Figura 3. Respeto por los valores Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Se demuestra de acuerdo a la pregunta N° 3 que se implanta y se respeta los valores con los directivos y administrativos en la SBP-Jaén. Un 55.17% afirma que está de acuerdo y un 31.03% están totalmente de acuerdo que se respetan los valores con los directivos y en un menor porcentaje 3.45% está en desacuerdo.

#### P4. ¿El liderazgo está fortaleciendo la innovación en la SBP - Jaén?

**Tabla 9**  
**Innovación**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	1	3.45
<b>En desacuerdo</b>	3	6.90
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	8	20.69
<b>De acuerdo</b>	22	55.17
<b>Totalmente de acuerdo</b>	5	13.79
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia.

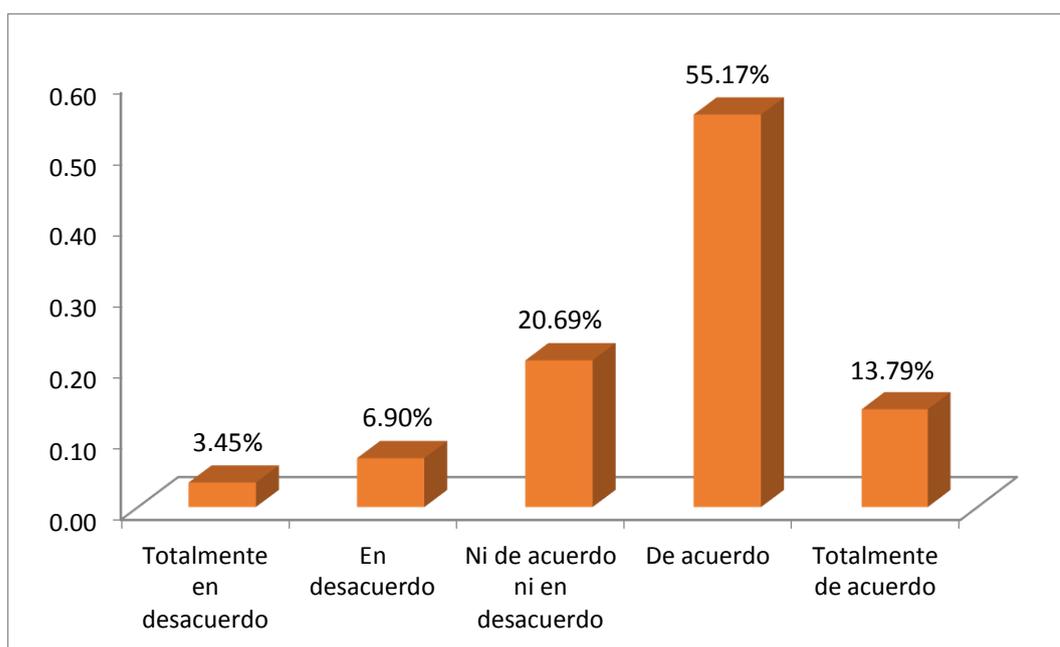


Figura 4 Innovación Fuente: Elaboración Propia.

#### **Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los colaboradores de acuerdo a la pregunta N° 4 si el liderazgo está fortaleciendo la innovación en SBP-Jaén. Afirman los encuestados que el 55.17% que están de acuerdo que si el liderazgo está fortaleciendo la innovación, 20.69% ni de acuerdo ni desacuerdo, totalmente de acuerdo 13.79%.y 6.90% de los encuestados en desacuerdo, 3.45% en totalmente en desacuerdo que no el liderazgo no está fortaleciendo la innovación.

**P5. ¿Los colaboradores son proactivos frente a un problema en la SBP - Jaén?**

**Tabla 10**  
**Proactividad**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	18	44.83
<b>De acuerdo</b>	13	34.48
<b>Totalmente de acuerdo</b>	8	20.69
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

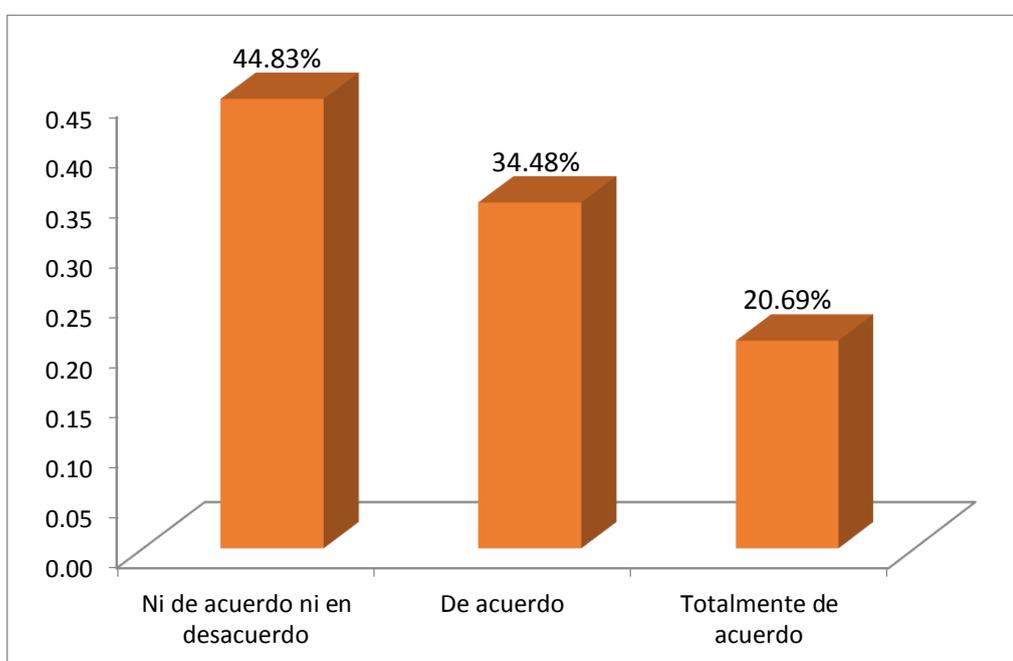


Figura 5 Proactividad Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Se refleja que los colaboradores son Proactivos frente a un problema en la SBP-Jaén. El 44.83% contestó ni de acuerdo ni en desacuerdo en término intermedio, 34.48% de acuerdo que los colaboradores son proactivos y un 20.69% de los encuestados afirmaron totalmente de acuerdo.

**P6. ¿Considera que su trabajo es importante el conocimiento para dar agilidad al proceso de la gestión pública en la SBP- Jaén?**

**Tabla 11  
Conocimiento**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	1	3.45
<b>De acuerdo</b>	18	44.83
<b>Totalmente de acuerdo</b>	20	51.72
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

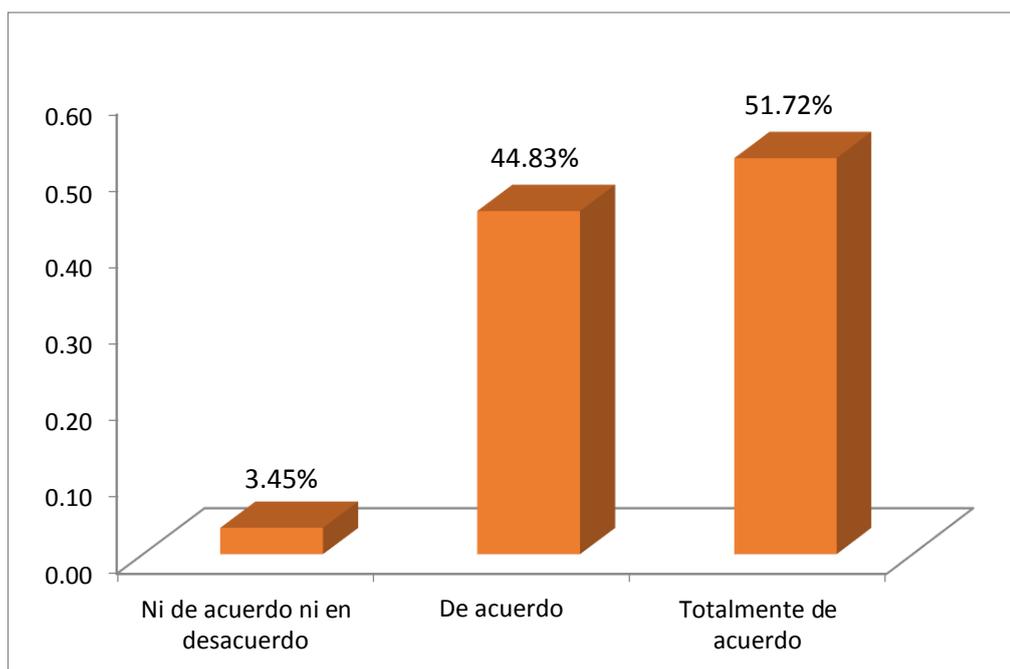


Figura 6. Conocimiento Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Un 51.72% considera que totalmente de acuerdo que es importante el conocimiento para dar agilidad al proceso de gestión pública en la SBP-Jaén, mientras que un 44.83% opina que está de acuerdo y 3.45% ni de acuerdo ni desacuerdo es decir que están en duda.

**P7. ¿Considera Ud. que la habilidad es importante para solucionar problemas en la SBP - Jaén?**

**Tabla 12**  
**Habilidad**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje(%)</b>
<b>En desacuerdo</b>	1	3.45
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	4	10.34
<b>De acuerdo</b>	12	31.03
<b>Totalmente de acuerdo</b>	22c	55.17
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

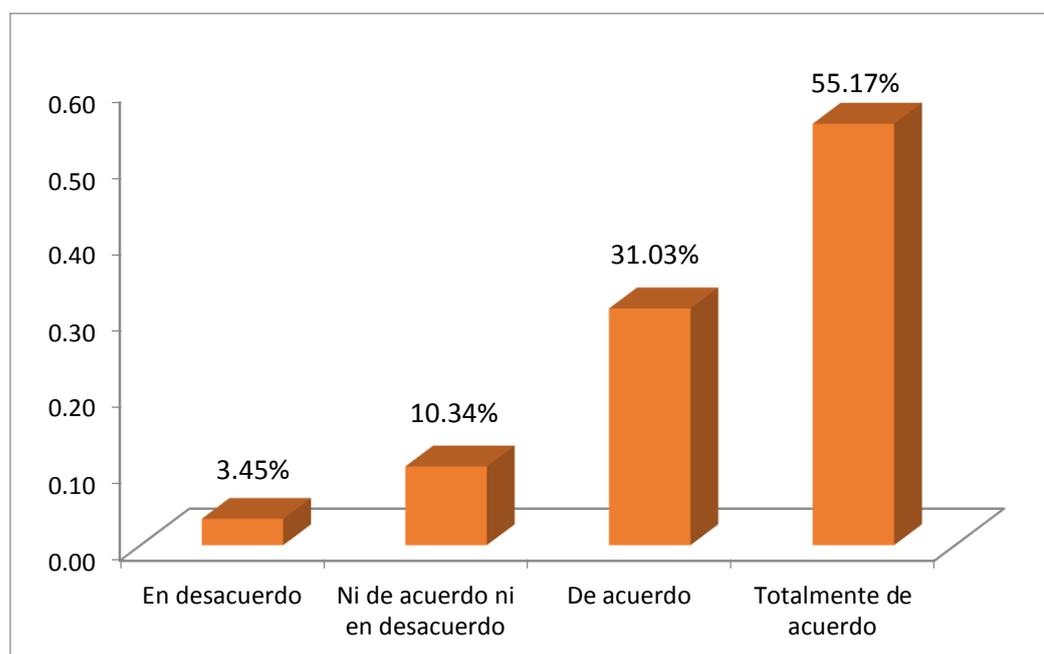


Figura 7 Habilidad Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

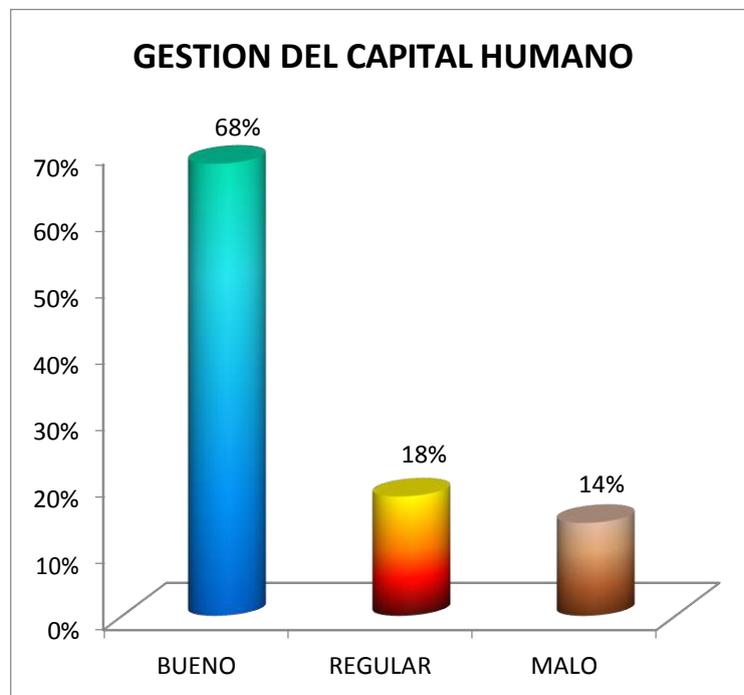
Al hacer el análisis del 100% nos damos cuenta que el 55.17% de los encuestados está totalmente de acuerdo que las habilidades técnicas son importantes para solucionar los problemas en SBP-Jaén, 31.03% de los colaboradores opinan de acuerdo, 10.34% ni de acuerdo ni desacuerdo y 3.45% sostiene que está en desacuerdo.

### Resumen del nivel de Gestión del Capital Humano

CRITERIO	f	%
BUENO	27	68%
REGULAR	7	18%
MALO	5	14%
TOTAL	39	100%

Fuente: cuestionario aplicado

Elaboración propia



#### Interpretación:

De acuerdo a la información obtenida en la presente investigación, el nivel de gestión del capital humano de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es buena el 68%, es regular el 18% y mala el 14%.

## CLIMA ORGANIZACIONAL

### P8. ¿Respetas a tus compañeros de trabajo en la SBP-Jaén?

Tabla 13  
Respeto

Criterio	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	5	13.79
Totalmente de acuerdo	34	86.21
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia.

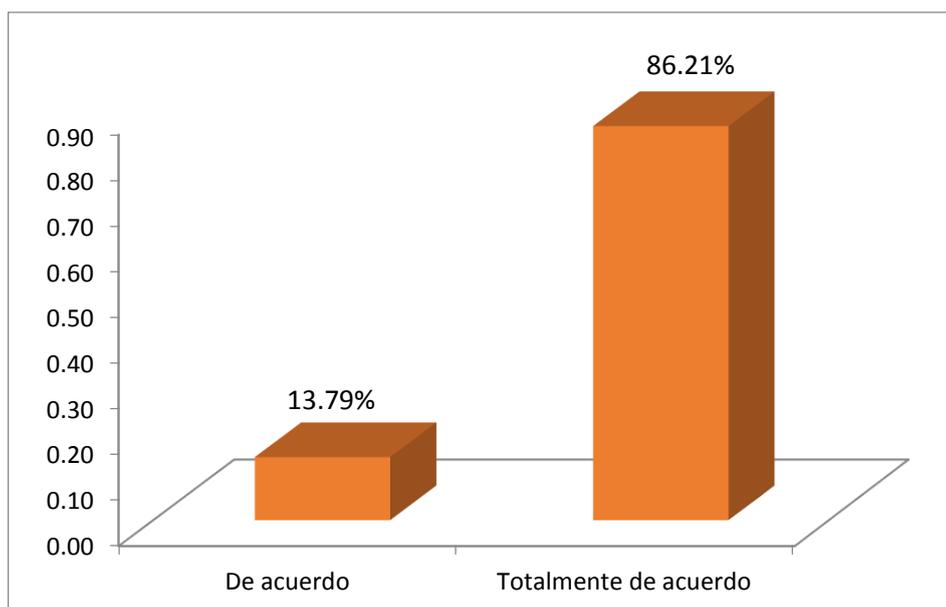


Figura 8 Respeto Fuente: Elaboración Propia.

#### **Interpretación:**

Nos demuestra que el 86.21% de los encuestados están totalmente de acuerdo que respetan a sus compañeros de trabajo en la SBP- Jaén y 13.79% afirman que están de acuerdo.

**P9. ¿Los colaboradores reciben algún reconocimiento para hacer el trabajo indicado y de esa manera construir la confianza laboral en la SBP - Jaén?**

**Tabla 14  
Construir confianza**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	5	13.79
<b>En desacuerdo</b>	8	20.69
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	11	27.59
<b>De acuerdo</b>	14	34.48
<b>Totalmente de acuerdo</b>	1	3.45
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

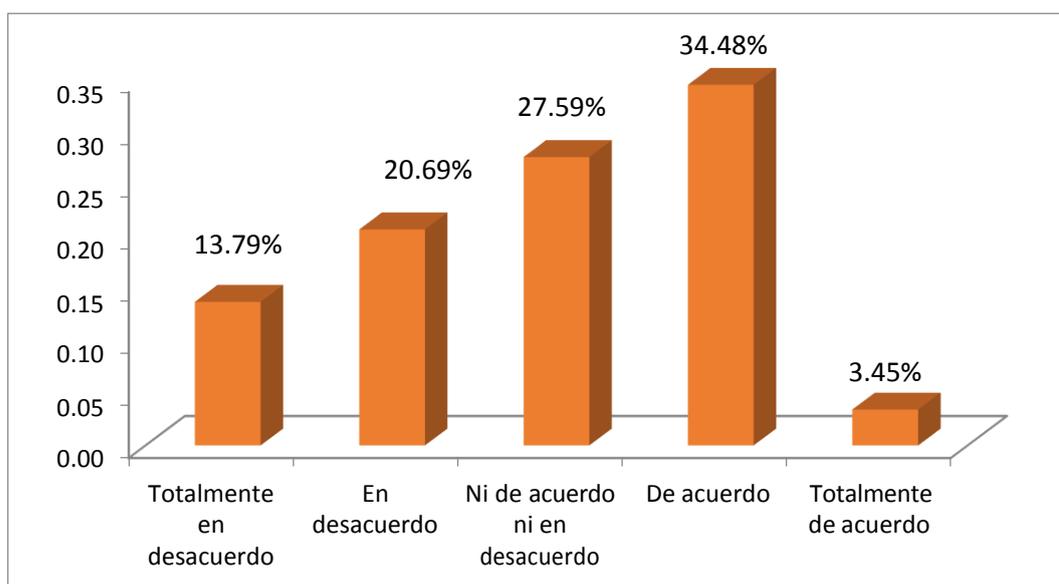


Figura 9 Reconocimiento Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Teniendo como resultado que un 34.48% afirma que están de acuerdo que reciben un reconocimiento y de esa manera contribuyen en su confianza laboral, 27.59% opina que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20.69% de los colaboradores están en desacuerdo que nunca fomentan el reconocimiento y 13.79% mencionan que están totalmente en desacuerdo y nunca se dio dicho reconocimiento.

**P.10 ¿Consideras que el trabajo en equipo es importante para lograr objetivos en la SBP - Jaén?**

**Tabla 15**  
**Trabajo en equipo**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>De acuerdo</b>	8	20.69
<b>Totalmente de acuerdo</b>	31	79.31
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

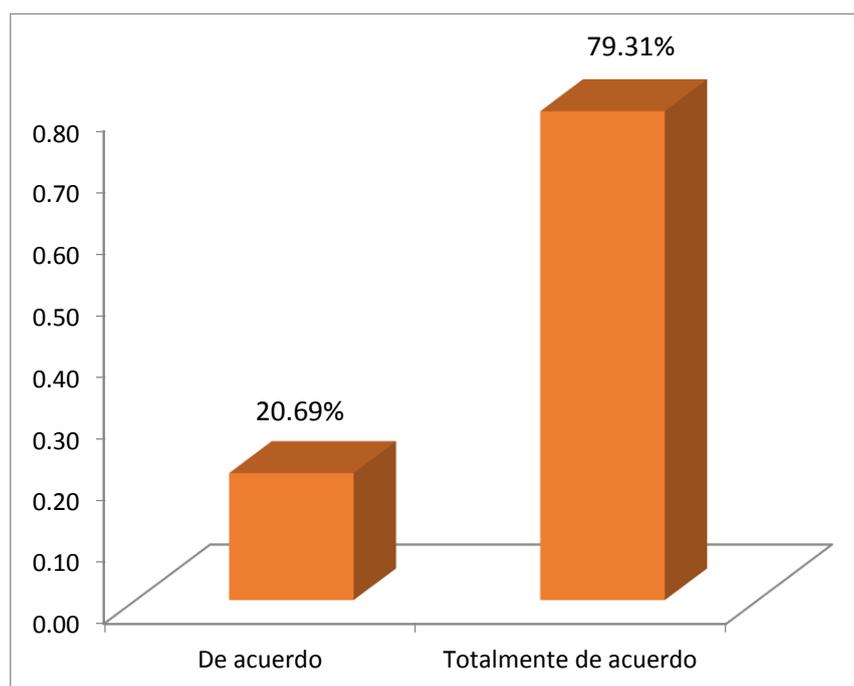


Figura 10. Trabajo en equipo Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Del 100% se demuestra lo siguiente: que el 79.31% confirma que está en totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo es importante para lograr los objetivos en la SBP-Jaén y el 20.69% opina que está de acuerdo.

**P11. ¿Crees que la identificación del colaborador es necesaria para crear cultura corporativa en la SBP - Jaén?**

**Tabla 16**  
**Identidad**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	3	6.90
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	9	24.14
<b>De acuerdo</b>	15	37.93
<b>Totalmente de acuerdo</b>	12	31.03
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

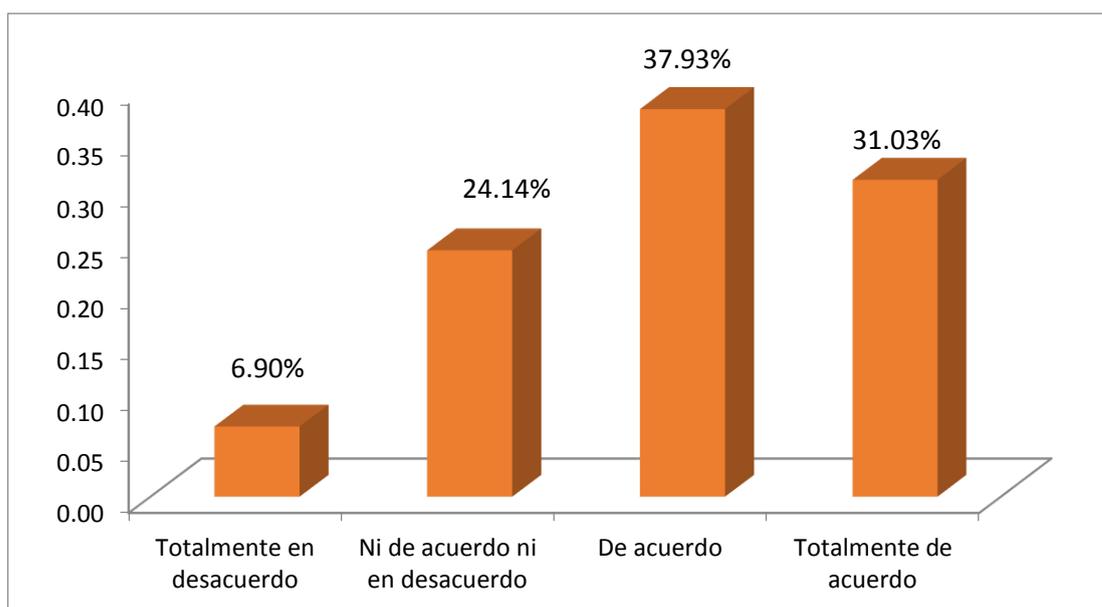


Figura 11. Identidad Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Se analiza que un 37.93% afirma que está de acuerdo que la identificación del colaborador es necesario para crear cultura corporativa en la SBP- Jaén, Pero el 31.03% opina que está totalmente de acuerdo el 24.14% de los encuestados comenta que esta ni de acuerdo ni desacuerdo y 6,90% totalmente en desacuerdo.

**P12. ¿Los funcionarios son entusiastas al momento de asumir un reto laboral en la SBP - Jaén?**

**Tabla 17  
Entusiasmo**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje(%)</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>1</b>	<b>3.45</b>
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>15</b>	<b>37.93</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>16</b>	<b>41.38</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>7</b>	<b>17.24</b>
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia.

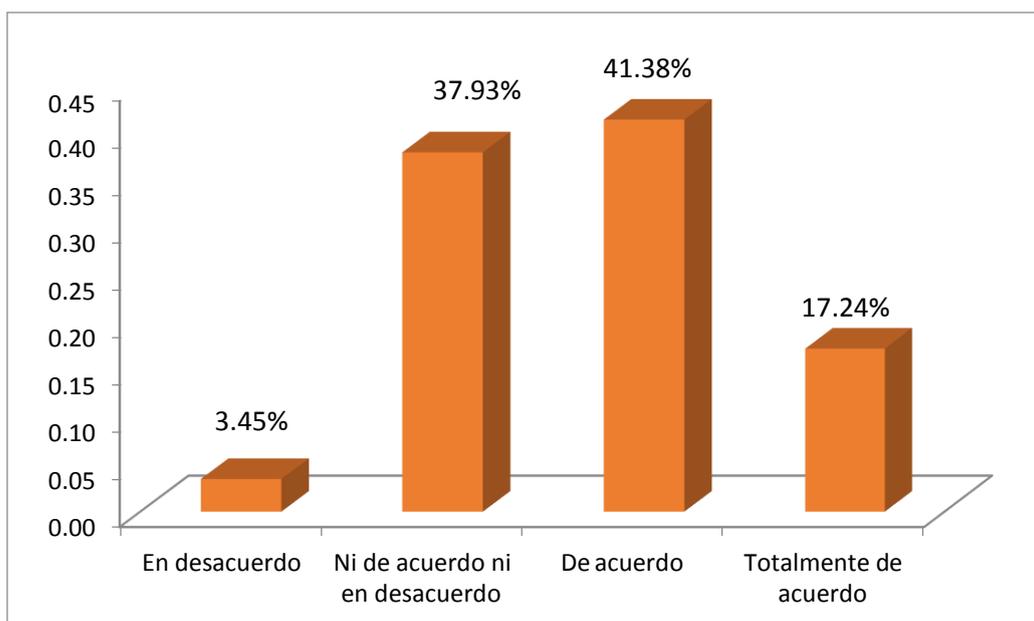


Figura 12. Entusiasmo Fuente: Elaboración Propia..

**Interpretación:**

Después de realizar las encuestas el 41.38% los colaboradores afirman que están de acuerdo que los funcionarios son entusiastas al momento de asumir un reto laboral en la SBP- Jaén, mientras que el 37.93% opina que esta ni de acuerdo ni desacuerdo, 17.24% afirma que está totalmente de acuerdo que los funcionarios son entusiastas al momento de asumir un reto laboral, y el 3,45% está en desacuerdo.

**P13.- ¿Consideras que la comunicación efectiva entre tus colaboradores es buena en la SBP - Jaén?**

**Tabla 18**  
**Comunicación efectiva**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	2	3.45
<b>En desacuerdo</b>	2	3.45
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	13	34.48
<b>De acuerdo</b>	13	34.48
<b>Totalmente de acuerdo</b>	9	24.14
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

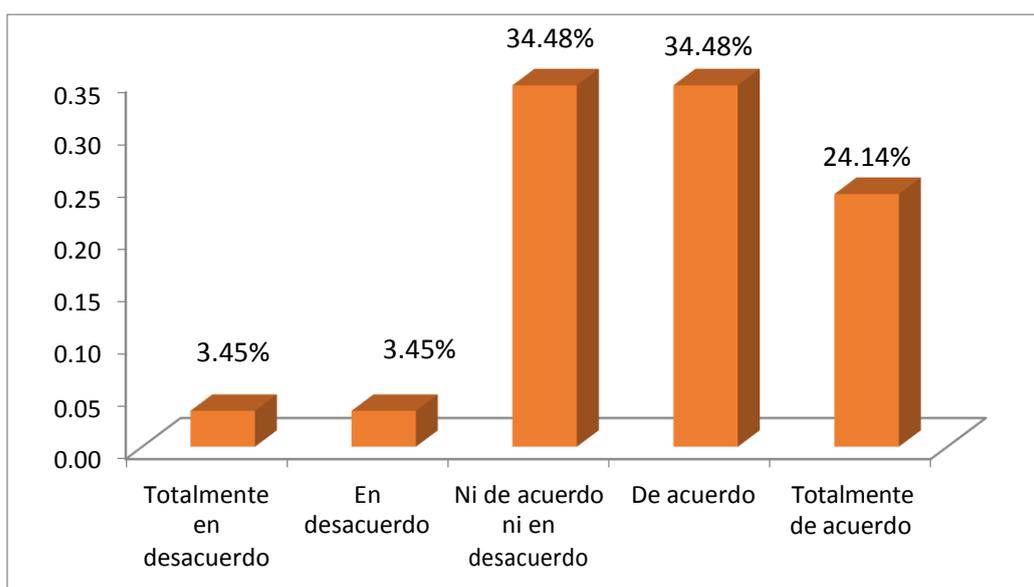


Figura 13 Comunicación efectiva Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Se demuestra que el 34.48% que los encuestados están de acuerdo y consideran que la comunicación efectiva entre los colaboradores es buena en la SBP- Jaén, Mientras el 34.48% opinan que ni de acuerdo ni desacuerdo, 24.14% totalmente de acuerdo que la comunicación efectiva entre los colaboradores es buena, 3.45% en desacuerdo y 3.45% totalmente en desacuerdo.

**P14. ¿En su centro de trabajo los compañeros están comprometidos con el desempeño laboral y lograr la calidad en la SBP- Jaén?**

**Tabla 19**  
**desempeño laboral**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>En desacuerdo</b>	2	3.45
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	13	34.48
<b>De acuerdo</b>	12	31.03
<b>Totalmente de acuerdo</b>	12	31.03
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

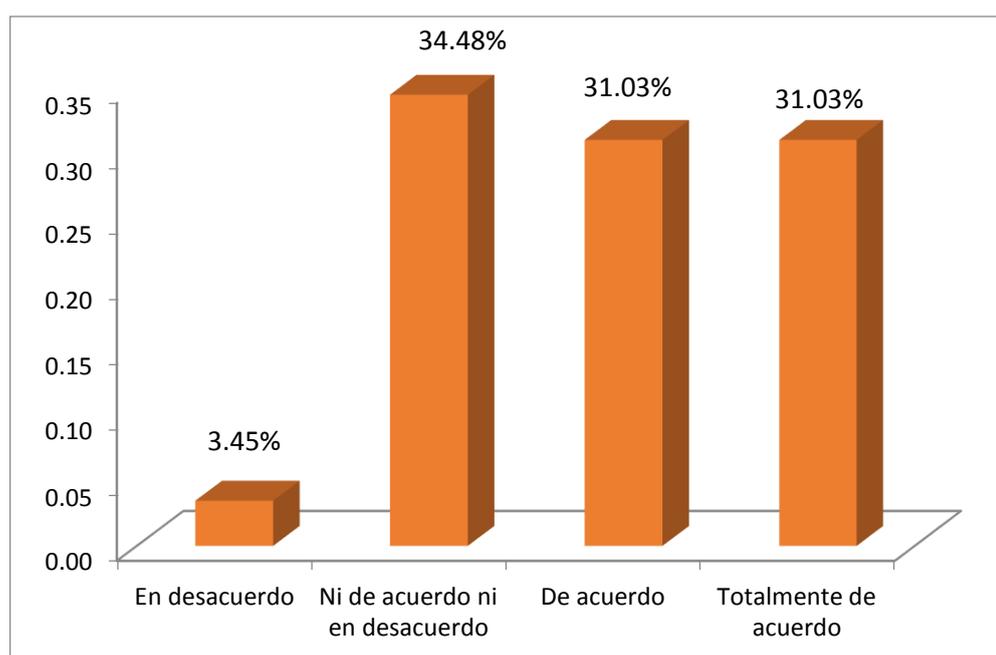


Figura 14. Compromiso Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

Se analiza que un 34.48% afirma que ni de acuerdo ni desacuerdo, que los compañeros están comprometidos con el desempeño laboral y lograra la calidad en la SBP-Jaén. Mientras un 31.03% está Totalmente de acuerdo, 31.03% Totalmente de acuerdo que los compañeros están comprometidos con el desempeño laboral y lograra la calidad y 3.45% en desacuerdo.

**P15.- ¿Los trabajadores cumplen correctamente con los objetivos y propósitos propios de su cargo y de sus funciones para lograrla productividad?**

**Tabla 20**  
**Productividad**

<b>Criterio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>En desacuerdo</b>	3	6.9
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	12	31.03
<b>De acuerdo</b>	20	51.72
<b>Totalmente de acuerdo</b>	4	10.34
<b>Total</b>	39	100

Fuente: Elaboración Propia.

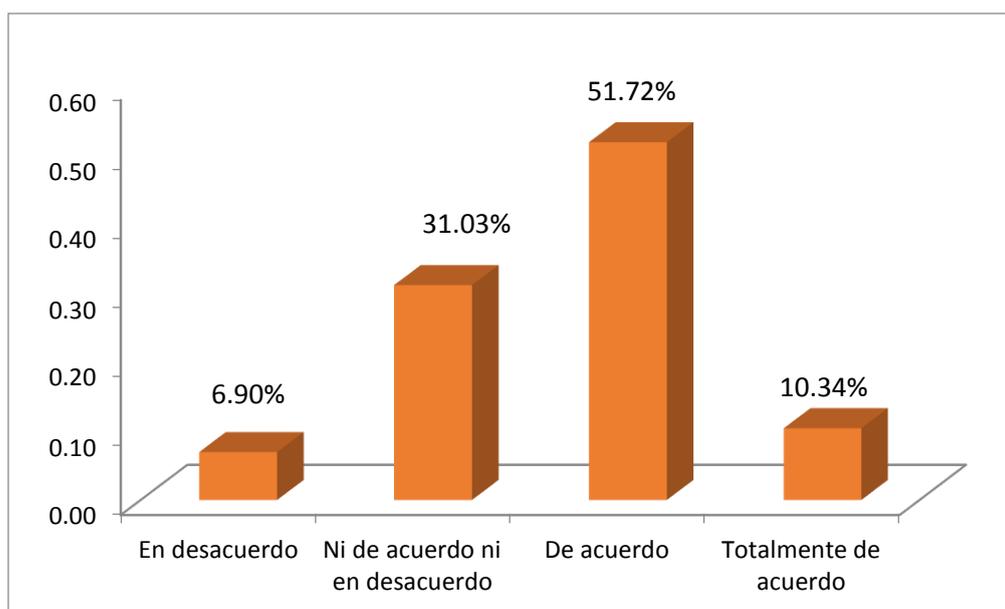


Figura 15. Productividad Fuente: Elaboración Propia.

**Interpretación:**

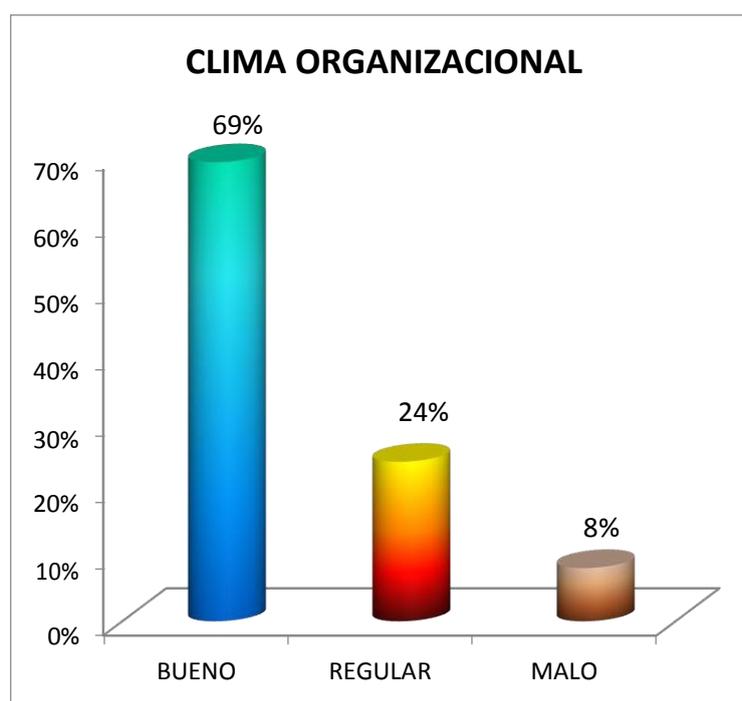
Se demuestra que el porcentaje más elevado es 51.72% de acuerdo que los trabajadores cumplen correctamente con los objetivos y propósitos propios de su cargo y de sus funciones para lograr la productividad, 31.03% ni de acuerdo ni desacuerdo, 10.34% totalmente de acuerdo que los trabajadores cumplen sus labores de acuerdo a la productividad y 6.90% en desacuerdo que los trabajadores no cumplen sus labores.

## Resumen del nivel del Clima Organizacional

CRITERIO	f	%
BUENO	27	69%
REGULAR	9	24%
MALO	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: cuestionario aplicado

Elaboración propia



### Interpretación:

De acuerdo a la información obtenida en la presente investigación, el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es buena el 69%, es regular el 24% y mala el 8%.

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN**

## Discusión de resultados

Según el objetivo general concerniente al grado de relación entre el Capital Humano y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, se comprobó una correlación de 0.899. La Tabla 04 muestra la correlación entre las dos variables de la investigación; si la relación está entre 0.75 y se aproxima a 1, será una correlación positiva considerable entre las dos variables de estudio, esto nos indica que se asocian respectivamente. Conforme los datos conseguidos de las variables estudiadas y contrastados con las teorías proporcionadas de cada dimensión, se ha obtenido que si existe relación entre el capital humano y el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública, por tanto se acepta la hipótesis de trabajo (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H2); datos que al ser comparados con lo encontrado por Lizano (2014) en su tesis titulada “La Gestión del Talento humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda.”. En la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador se obtuvo que el Chi Cuadrado calculado 11,66 es  $>$  que el Chi Tabulado 5,99 y se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa, así pues se concluye que una adecuada Gestión del Talento Humano SI mejora el Clima Organizacional que es importante, con estos resultados se afirma que una adecuada gestión del capital humano contribuye de manera asertiva en mejora el clima organizacional además Díaz (2015) menciona que “Es necesario reconocer y armonizar los objetivos personales con los objetivos de la organización si se quiere contar con un personal fuertemente implicado e identificado con la empresa”. (p.106).

Según el objetivo específico 1: Respecto a determinar el nivel del capital humano de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén; En la dimensión formación, se identificó que el 51.72% de los encuestados están en desacuerdo (Tabla 05) en que en su área de trabajo existe un plan de capacitación; Con respecto a la dimensión procesos de selección, se determinó que 34.48% está de acuerdo con que se respeta el perfil del área requerida seguida de un 24,14% en desacuerdo y de igual manera con ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente con 17.24% totalmente de acuerdo (tabla 06); El comportamiento organizacional se caracteriza por tener más del 50% de los encuestados de acuerdo (tabla 07) en que se implanta y se respetan los valores, también se caracteriza por tener un 55.17% de acuerdo (tabla 08) que se está fortaleciendo la innovación; Con respeto a la competitividad, presenta

un 44.83% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre si los colaboradores son proactivos, seguido de un 34.48% de acuerdo y finalmente un 20.69% totalmente de acuerdo (tabla 09); Asimismo con un 51.72% totalmente de acuerdo (tabla 10) considera que es importante el conocimiento; Finalmente con 55.17% totalmente (tabla 11) de acuerdo indica que la habilidad es importante, información que al ser comparada con la del autor Rodriguez (2015) en su tesis titulada “Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias, desde la caracterización del Clima Organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE”. Universidad Libre de Colombia – Bogotá concluyó el análisis y reflexión de los resultados hacia la incidencia que tienen las competencias transversales que los docentes potencializan en los diversos escenarios de convivencia y desarrollo en la institución educativa.

Esto tiene precisa concordancia con el cambio de pensamiento en los trabajadores lo que llevará a un cambio en la organización, se puede implementar planes de capacitación con el fin de mejorar sus métodos de selección de manera que el beneficio sea más perceptible por sus trabajadores, además Chiavenato (2009) Menciona que hoy se piensa que la incapacidad de una empresa para reclutar y retener a una buena fuerza de trabajo es lo que constituye la llave principal para las operaciones del negocio. No existe ningún proyecto sustentado en buenas ideas, vigor y entusiasmo que haya sido impedido por falta de efectivo o de recursos financieros. Existen industrias cuyo crecimiento se vio dificultado porque no pudieron mantener una fuerza de trabajo eficiente y entusiasta; les faltó capital intelectual. El panorama del futuro se relaciona con el talento, las competencias y el capital intelectual, con la ARH al frente. (p.11)

Según el objetivo específico 2: En lo que corresponde al nivel del clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén. En la dimensión de relaciones presenta un nivel alto debido a que el 86.21% de los encuestados manifiestan estar de totalmente de acuerdo (tabla 12) en que se respeta a sus compañeros de trabajo; Asimismo con un 34.48% está de acuerdo que se construye confianza, un 27.59% que ni está de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de un 20.69% que está en desacuerdo (tabla 13).

La dimensión cooperación, el 79.31% de los encuestados están de acuerdo (Tabla 14) en que el trabajo en equipo es importante.

Sobre la dimensión pertenencia y compromiso, un 37.93% indica que está de acuerdo con la identificación del colaborador, 31.03% está totalmente de acuerdo, seguido de un 24.14% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo (tabla 15).

Con respecto a la dimensión Motivación, el 41.38% está de acuerdo con que los funcionarios son entusiastas, un 37.93% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de un 17.24% que está totalmente de acuerdo (tabla 16).

En la dimensión comunicación, un 34.38% está de acuerdo que la comunicación efectiva es buena, un 34.84% no está de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de un 24.14% que está totalmente de acuerdo (tabla 17).

Finalmente en la dimensión rendimiento, un 34.48% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que sus compañeros están comprometidos con el desempeño laboral, un 31.03% está de acuerdo y un 31.03% está totalmente de acuerdo (tabla 18). También con un 51.72% está de acuerdo que los trabajadores cumplen sus funciones y logran productividad, 31.03% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 10.34% está totalmente de acuerdo (tabla 19).

Esos resultados guardan relación con Ruiz (2015) en su trabajo de investigación titulada "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del Área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca". Las organizaciones, sin importar el tipo de éstas, se encuentran formadas por recursos humanos, recursos materiales /as cuales son parte de la organización que con el día a día dan Jugar a un clima laboral que trata de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos. Reflejo de ello es el clima organizacional, por lo que para conocer /as percepciones que el trabajador tiene de /as características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados, es necesario elaborar diagnósticos de clima organizacional (CO).

Asimismo Goncalves (2012) nos dice la importancia de clima organizacional proviene de su función como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores, principalmente en el hecho que presenta en forma global las actitudes, las creencias, los valores de los miembros de una organización que debido a su naturaleza se convierten en elementos del mismo clima. Por lo que muchas empresas e instituciones

reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Para estar seguros de la solidez de su recurso humano, las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral. (p.22)

## Conclusiones

El desarrollo de la presente tesis permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. OE1. Determinar el nivel de la gestión del capital humano en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha determinado que el nivel de gestión del capital humano de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es buena el 68%, es regular el 18% y mala el 14%.

2. OE2. Determinar el nivel del clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha determinado que el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, es buena el 69%, es regular el 24% y mala el 8%.

3. OE3. Determinar la relación entre la gestión de capital humano y clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.

Se logró comprobar que existe una correlación de 0.899 entre el Capital Humano y el Clima Organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, para lo cual se demuestra que si se refuerza el capital humano por medio de una gestión adecuada, entonces también el clima organizacional será el óptimo.

## **Recomendaciones**

1. Se recomienda reforzar la gestión del capital humano, en lo que se refiere a un plan de capacitación que refuerce los conocimientos de los trabajadores de manera que impacte en la eficiencia de cada uno de ellos. Asimismo mejorar los procesos de selección en donde puedan disponer del personal idóneo para el área que requiere un nuevo trabajador.
2. La Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén, debería fortalecer el clima organizacional, mediante todo tipo de reconocimiento a sus trabajadores como motivación, que permita establecer mayor confianza y entusiasmo entre ellos, por otro lado mejorar la comunicación efectiva que es muy importante en una organización, todo eso se verá reflejado en el compromiso y desempeño laboral que demuestren en adelante.
3. Se recomienda hacer una evaluación continua a través de encuestas que permitan observar el mejoramiento continuo del clima organizacional.

## Referencias Bibliográficas

- López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A. M., & Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 12. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/3-15/es>
- Alejos Guerrero, G., & Sánchez Diestra, Y. R. (2015). Gestión del talento humano y clima organizacional en el Personal Administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia de San Martín de Porres – Lima. repositorio ucv. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_bb456cd5495831808074924d10540dbd](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_bb456cd5495831808074924d10540dbd)
- Arango , H. (2018). MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MI BANCO, AGENCIA LIMA ESTE, Lima, 2018. Lima. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2430/MOTIVACI%C3%92N%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20MI%20BANCO%2C%20AGENCIA%20LIMA%20ESTE%2C%20Lima%2C%202018\\_.pdf?sequence=1&isAllow](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2430/MOTIVACI%C3%92N%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20MI%20BANCO%2C%20AGENCIA%20LIMA%20ESTE%2C%20Lima%2C%202018_.pdf?sequence=1&isAllow)
- Arce Baltazar, G. J., & Malvas Rojas, Y. M. (2014). El Clima Oganizacional y las Relaciones Interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huaril-2013. Tesis, Universidad Católica Sedes Sapientiae, HUARI - PERÚ. Recuperado el 09 de Abril de 2017
- Asencios , C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5736/CHOQUEMAMANI\\_HE.pdf;sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5736/CHOQUEMAMANI_HE.pdf;sequence=1)
- Calvo, S. (2014). Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna. magister en ciencias de Ed, en la Universidad Libre, Bogotá. Recuperado el 19 de 10 de 2017, de <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf;sequence=1>

- Cevallos, Y. (2013). "Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013". La libertad - ecuador. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL,%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA,%20A%C3%91O%202013.pdf>
- Charry, H. (2017). Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional. Lima. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6743/Charry\\_ch.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6743/Charry_ch.pdf?sequence=1)
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México, D. F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cristobal, E. (2017). "Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017". Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14640/Crist%C3%B3bal\\_CEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14640/Crist%C3%B3bal_CEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuentas, S. (2015). Las Estrategias de Gestión del Capital Humano en la facultad de educación de una Universidad Privada en Lima Metropolitana. Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado el 23 de 10 de 2017, de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6571/CUENTAS\\_MARTEL\\_SUSAN ESTRATEGIAS\\_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6571/CUENTAS_MARTEL_SUSAN ESTRATEGIAS_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, M. (2015). La Gestión del Potencial Humano en las Organizaciones una propuesta Metodológica desde la Psicológicas. optar grado de Doctora en ciencias Psicológicas, Universidad de Habana, Cuba. Recuperado el 27 de 10 de 2017
- Edel, R., & García, A. (11 de 03 de 2011). Clima y Compromiso Organizacional. Biblioteca Virtual de Derecho Economía y Ciencias sociales, II, 155. Recuperado el 25 de 10 de 2017

- Esan. (22 de Mayo de 2015 ). La importancia del capital humano para el éxito en los negocios. Conexión esan, 2. Recuperado el 4 de 12 de 2017, de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/importancia-capital-humano-para-exito-negocios/>
- Espín Oleas, M., Zula Cujano, J. A., Espín Moya, E. R., & Carrión Erazo, L. E. (2015). Gestión del Talento Humano Orientado al Alto Desempeño de los Servidores Públicos. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 18.
- Fuentes, S. (2012). "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD" (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO. Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Iturralde , J. (2010). "LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010". Lima.
- Lizano , J. (2014). La Gestion del Talento humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Credito Educadores de Tungurahua Cia. Ltda. Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7729>
- Llaguento, L., & Becerra, s. (2014). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014. cajamarca.
- Lliuyacc Huamaní, H., & Velarde García, M. Á. (2016). Gestión del talento humano y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes - 2014. repositorio UNH. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH\\_fcf3c057a609292526e9c1f5ed46bc3/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_fcf3c057a609292526e9c1f5ed46bc3/Description#tabnav)
- Martinez, Joaquin. (2011). Enfoque Sistemico. Lambayequee.

- Niño Rojas, V. (2011). Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución. Bogota: Ediciones de la U. Obtenido de <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Pensantez , S., & Guapacaza, D. (2012). Analisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Politecnica Salesiana , sede Cuenca. cueca. Obtenido de <https://www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Pinto, J. (2014). Evolución del Capital Humano a través de las teorías administrativas. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C. Recuperado el 25 de 10 de 2017, de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13013/1/JAIME%20ALONSO%20PINTO%20COLMENARES%20%20Ensayo%2022102014.pdf>
- Prieto, P. (2013). Modelo de Gestion del Talento Humano como estartegia para la retención del personal. optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad, Universidad de Medellín, Medellín. Recuperado el 27 de 10 de 2017, de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Ríos, M. (2009). Desarrollo de capital humano y su impacto en el crecimiento económico de la República de Corea. optar al Grado de Magíster en Estudios Internacionales, Universidad de Chile, Chile. Recuperado el 27 de 10 de 2017, de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/110831/rios\\_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/110831/rios_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Rodriguez, F. (2015). PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS, DESDE LA CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CORPORACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO – CIDE. Bogota. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAE>

STRIA\_vFINAL\_FrancyRodr%C3%ACguez\_Julio%2021%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, K. (2015). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del Área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca. obtener el título de licenciado en administración, en la universidad nacional de Cajamarca, Cajamarca. Recuperado el 19 de 10 de 2017, de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/753/T%20658%20R934%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Saldarriaga, J. (2013). Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas. Magíster en Psicología, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. Recuperado el 26 de 10 de 2017

Salvador , C. (2017). Gestion del talento humano y el comportamiento organizacional en la institucion educativa " andres de los Reyes" del distrito del huaral. Lima Provincia 2017. Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13487/Salvador\\_FCE.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13487/Salvador_FCE.pdf?sequence=1)

Santa Maria, F. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor\\_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8809/Flor_BSMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sifuentes, A. (2014). Influencia de la Gestión del Talento Humano en la mejora del clima laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Obtenido de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2774/sifuentes\\_adriana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2774/sifuentes_adriana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Significado de Competitividad. (22 de 09 de 2018). Obtenido de <https://www.significados.com/competitividad/>

Soto, F. (2014). Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014. optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos., Lima.

Recuperado el 19 de 10 de 2017, de  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5035/1/Soto\\_co.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5035/1/Soto_co.pdf)

Valentin, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Lima. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%20C3%8DN%20RODR%20C3%8DGUEZ%20C2%20HUGO%20AM%20C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Velasco, E. (2015). La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima - 2015. lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco\\_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7354/Velazco_HEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vinueza , A. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el Clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba-Ecuador. Lima. Obtenido de <http://industrial.unmsm.edu.pe/UPG/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis15.pdf>

## **Anexos**

## Matriz de Consistencia

“Gestión de capital humano y su incidencia en el clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017”

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera la gestión del capital humano incide en el clima organizacional de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén en el 2017?	<p>Determinar la incidencia de la gestión del capital humano en el clima organizacional, en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1.</b> Determinar el nivel de la gestión del capital humano en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.</p> <p><b>OE2.</b> Determinar el nivel del clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.</p> <p><b>OE3.</b> Determinar la incidencia entre la gestión de capital humano y el clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>H1: La gestión del capital humano si incide en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017.</p> <p>Ho: La Gestión del capital humano no incide en el clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén 2017</p>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p><b>Gestión de capital humano</b>            D1: Formación.            D2: Procesos.            D3: Comportamiento organizacional            D4: Competitividad.</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p><b>Clima organizacional</b>            D5: Relaciones.            D6: Cooperación.            D7: Pertenencia y compromiso.            D8: Motivación.            D9: Comunicación.            D10: Rendimiento.</p>	<p>Antecedentes internacionales            Antecedentes nacionales            Antecedentes regionales</p> <p>Teorías relacionadas al tema</p> <p><b>Capital Humano</b>            Conceptos            Características            Etapas            Procesos            Modelos            Dimensiones</p> <p><b>Clima organizacional</b>            Conceptos            Tipos            Factores            Importancia            Dimensiones</p> <p><b>Definición de términos</b></p>	<p><b>Tipo de Investigación Básica</b>  <b>Tipo de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> <li>• descriptiva</li> </ul> <p><b>Nivel de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional</li> </ul> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Según cuadro para asignación de personal CAP – 2017, hay un total de 86 trabajadores constituido por administrativos y obreros (personal de mantenimiento, cocina, etc., que están en los programas sociales y cementerio)</p> <p>Se tomó a una muestra de 39 trabajadores. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</p> <p>Instrumento:            Cuestionario.</p> <p><b>Referencias</b>            Bibliografías</p>

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Para ello se debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de las oraciones que aparecen a continuación de a cómo piensa o actúa. Debe responder marcando con un aspa (x) sobre el número que lo corresponda. Según la siguiente escala: estimado señor (a): le agradecemos anticipadamente por su participación, dar su opinión sobre la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén. Para el trabajo de investigación titulado: GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE JAÉN 2017. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuestas según corresponda. Marque con una "x" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

**1 Totalmente en desacuerdo**

**2 En desacuerdo**

**3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo**

**4 De acuerdo**

**5 Totalmente de acuerdo**

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Existe un plan de capacitación en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén?					
2	¿Las convocatorias de trabajo se realizan respetando el perfil del área profesional en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén)					
3	¿Se implantan y se respetan a los valores con los directivos y administrativos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén?					
4	¿El liderazgo está fortaleciendo la innovación en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén					
5	¿Los colaboradores son proactivos frente a un problema en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén?					
6	¿Considera que su trabajo es importante el conocimiento para dar agilidad al proceso de la gestión pública en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén?					
7	¿Considera usted que la habilidad es importante para solucionar problemas en la beneficencia pública de Jaén?					

## CUESTIONARIOS PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el clima organizacional. Para ello se debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de las oraciones que aparecen a continuación de a cómo piensa o actúe. Debe responder marcando con un aspa (x) sobre el número que lo corresponda. Según la siguiente escala: estimado señor (a): le agradecemos anticipadamente por su participación, dar su opinión sobre la Sociedad de Beneficencia Pública de Jaén. Para el trabajo de investigación titulado: GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE JAÉN 2017. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuestas según corresponda. Marque con una "x" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

**1 Totalmente en desacuerdo**

**2 En desacuerdo**

**3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo**

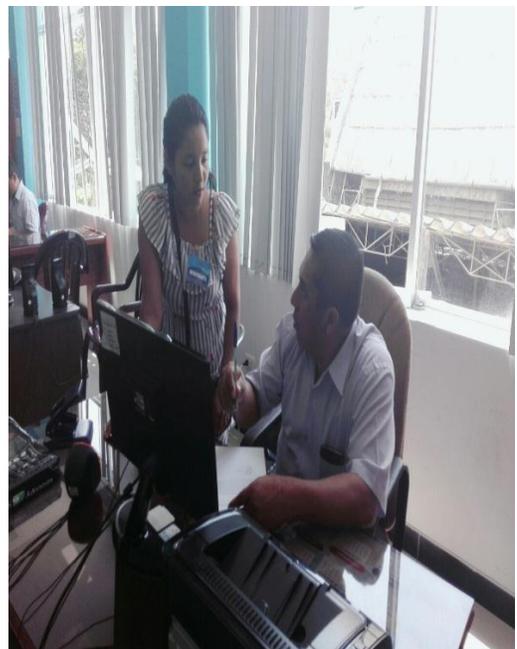
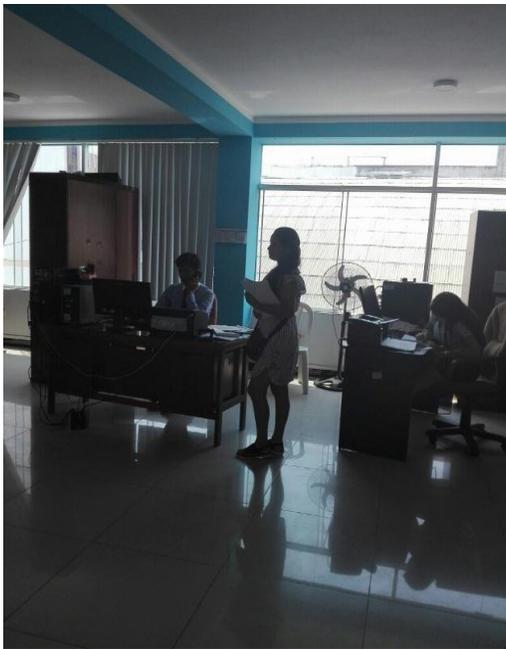
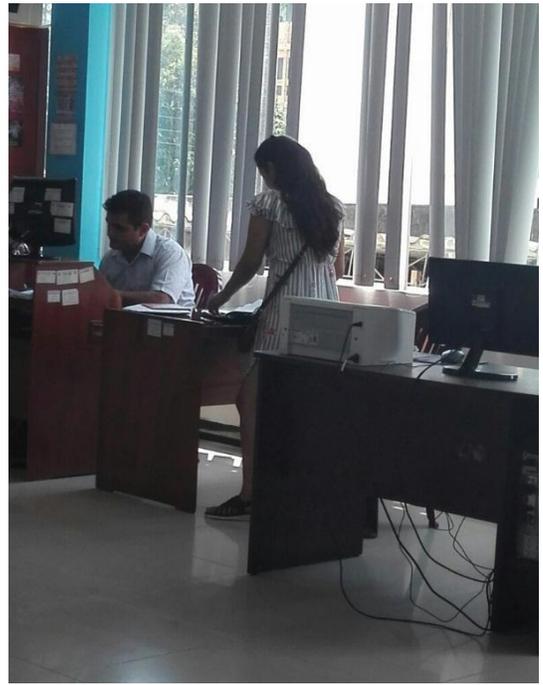
**4 De acuerdo**

**5 Totalmente de acuerdo**

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Respetas a tus compañeros de trabajo en la Beneficencia pública Jaén?					
2	¿Los colaboradores reciben algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado y de esa manera construir la confianza laboral en la Beneficencia pública Jaén?					
3	¿Consideras que el trabajo en equipo es importante para lograr objetivos la Beneficencia pública Jaén?					
4	¿Crees que la identificación del colaborador es necesaria para crear cultura corporativa en la Beneficencia pública Jaén?					
5	¿Los funcionarios son entusiastas al momento de asumir un reto laboral en la Beneficencia pública Jaén?					
6	¿Consideras que la comunicación efectiva entre tus colaboradores es buena en la Beneficencia pública Jaén?					
7	¿En su centro de trabajo los compañeros están comprometidos con el desempeño laboral y lograr la calidad en la Beneficencia pública Jaén?					
8	¿Los trabajadores cumplen correctamente con los objetivos y propósitos propios de su cargo y de sus funciones para lograr la productividad?					

## Evidencia fotográfica





## Fichas Técnica de Validez de Juicio de Expertos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION  
 ESCUELA DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ARRASCUE TINEO RONALD DEYMER.  
 1.2 Grado académico: LICENCIADO.  
 1.3 Cargo e institución donde labora: SUB JEFE DE CREDITOS CMAC PUURA S.A.C.  
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTION DE CAPITAL HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PUBLICA DE JAEN 2017  
 1.5 Autor del instrumento: MARIA ELIZABET FERNANDEZ CUEFA  
 1.6 Mención: ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNAC.  
 1.7 Nombre del instrumento: CUSTOMERO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					✓
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					✓
SUB TOTAL					0.20	89
TOTAL						18

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18  
 VALORACION CUALITATIVA: Dificultad  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: .....

Ronald D. Arrascue Tineo  
 SUB JEFE (E) DE CREDITOS  
 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 43.692.125



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION  
 ESCUELA DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: NAZARIO AGUIRRE BAIQUE  
 1.2 Grado académico: DE. EN EDUCACIÓN  
 1.3 Cargo e institución donde labora: .....
- 1.4 Título de la Investigación: LA GESTION DE CAPITAL HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA PUBLICA DE JAEN 2017  
 1.5 Autor del instrumento: MARIA ELIZABETH FERNANDEZ RIVERA  
 1.6 Mención: ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNAC.  
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					✓
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					✓
SUB TOTAL					0-20	90
TOTAL						18

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18  
 VALORACION CUALITATIVA: Desiudo  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: .....

Nazario Aguirre Baique  
 DR. EN EDUCACIÓN  
 Firma y Posición del Experto  
 DNI: 27732194



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION  
 ESCUELA DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES  
 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SOLANO VILLAREAL WALTER  
 1.2 Grado académico: LICENCIADO  
 1.3 Cargo e institución donde labora: PRESIDENTE DE DIRECTORIO DE BENEFICIENCIA  
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA PÚBLICA DE JAEN 2017  
 1.5 Autor del instrumento: MARIA EUZABETH FERNANDEZ RIVERA  
 1.6 Mención: ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERN.  
 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					✓
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					✓
SUB TOTAL					0.20	99
TOTAL						20

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 20  
 VALORACION CUALITATIVA: Veinte  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: .....



Lic. Walter Salano Villarreal  
 PRESIDENTE DE DIRECTORIO  
 Firma y Postura del experto  
 DNI: 81.186.52