

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Administración del personal y clima organizacional en el
Ministerio Publico Distrito Fiscal Huánuco - 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Valderrama Raymundo, Edgar Alexander

ASESOR: Jesus Aquino, Yoni

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70522286

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42047925

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0001-7147-3495

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
3	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22512599	0000-0002-6062-6705

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 30 del mes de noviembre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Simeón Soto Espejo	(Secretario)
Mtro. Martin Moisés Gonzales Acuña	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1811-2021-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FISCAL HUÁNUCO - 2022”** presentada por el Bachiller, **VALDERRAMA RAYMUNDO, Edgar Alexander**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO con el calificativo cuantitativo de DIECISEIS (16) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 9:50 horas del día 30 del mes de noviembre del año 2022, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Mtro. Simeón Soto Espejo
SECRETARIO



Mtro. Martin Moisés Gonzales Acuña
VOCAL

**DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE
LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**
Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH,
19OCT20



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, JESUS AQUINO YONI, asesor del PA de Administración de Empresas y designado mediante RESOLUCIÓN N° 1467-2022-D-FCOMP-EAPAE-UDH, del estudiante VALDERRAMA RAYMUNDO, EDGAR ALEXHANDER, de la investigación titulada **“ADMINISTRACION DEL PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL MINISTERIO PUBLICO DISTRITO FISCAL HUANUCO - 2022”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 03 de diciembre 2022.

Jesus Aquino Yoni
DNI N° 42047925
Código Orcid N° 0000-0001-7147-3495

informe final

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
9	docplayer.es Fuente de Internet	1%

Yoni Jesus Aquino
DNI N°42047925
Código Orcid N° 0000-0001-7147-3495

DEDICATORIA

“A mis **hijos** por ser fuente de motivación y seguridad en mi vida, a quienes incondicionalmente creyeron mí, **mi familia**”

AGRADECIMIENTO

“A los trabajadores del Ministerio Público de Huánuco, por haber contribuido con sus respuestas. Su apoyo es invaluable para el desarrollo de la tesis”

“A la administradora del Ministerio Público de Huánuco y docente asesor, profesional con experiencia que ha sumado para poder comprender el comportamiento de los trabajadores a nivel de las variables planteadas”

“A la Universidad de Huánuco, por haber contribuido con mi formación profesional y personal”

“A todos mis familiares por haberme acompañado y confiado en mi en toda mi etapa formativa profesional”

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPITULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. TEÓRICOS.....	18
1.5.2. PRÁCTICOS	19
1.5.3. METODOLÓGICOS	19
1.5.4. DE RELEVANCIA.....	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPITULO II.....	21
MARCO TEORICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	26

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	36
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	46
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	48
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	48
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	48
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	48
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	48
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	49
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	49
CAPITULO III.....	52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.1. ENFOQUE.....	52
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	52
3.1.3. DISEÑO	53
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	53
3.2.1. POBLACIÓN	53
3.2.2. MUESTRA.....	54
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
.....	54
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
INFORMACIÓN	55
CAPITULO IV.....	56
RESULTADOS.....	56
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	56
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	90
CAPITULO V.....	96
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	96
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES PLANTEADOS.	96
.....	96
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO	97
CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	101

ANEXOS 103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Su incorporación al ministerio público se dio en base a una necesidad específica.....	56
Tabla 2 El ministerio público hizo conocido las razones de la convocatoria	57
Tabla 3 El proceso de reclutamiento fue transparente.....	58
Tabla 4 El proceso de reclutamiento generó confianza en la postulación ...	59
Tabla 5 La selección de personal en la que participe me generó motivación para continuar con el trabajo.....	60
Tabla 6 La selección del personal motiva a mantener un buen clima organizacional.....	61
Tabla 7 El Ministerio público promueve la autoevaluación en todos los trabajadores.....	62
Tabla 8 La autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco	63
Tabla 9 El Ministerio público motiva a hacer una evaluación entre los trabajadores.....	64
Tabla 10 El Ministerio público fomenta que la evaluación entre trabajadores sea objetiva.....	65
Tabla 11 El Ministerio evalúa a los trabajadores en base a los resultados obtenidos	66
Tabla 12 El Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos.....	67
Tabla 13 El Ministerio público genera capacitaciones para los nuevos trabajadores.....	68
Tabla 14 Antes de empezar a trabajar los trabajadores son sometidos a una semana de inducción	69
Tabla 15 El Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados	70
Tabla 16 El entrenamiento a los trabajadores es permanente durante el proceso de contrato	71
Tabla 17 El Ministerio público fomenta el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados	72
Tabla 18 El Ministerio público capacita con fines de mejora continua	73

Tabla 19 El Ministerio público usa los medios de comunicación como función de representación entre los trabajadores.....	74
Tabla 20 El Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación permanente en todos los niveles de la organización	75
Tabla 21 El Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores a través de sus medios formales de comunicación.....	76
Tabla 22 El Ministerio público fomenta el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan logros en la organización	77
Tabla 23 El Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados	78
Tabla 24 Los equipos constituidos en el Ministerio público tienen objetivos claros y precisos	79
Tabla 25 Los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que van a desarrollar	80
Tabla 26 Las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción	81
Tabla 27 Los equipos tienen compromiso con los propósitos del Ministerio público.....	82
Tabla 28 Los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público	83
Tabla 29 Me siento comprometida con el trabajo que desarrolla el Ministerio público.....	84
Tabla 30 El compromiso que tengo con el Ministerio es gracias aquí hay una buena administración de personal	85
Tabla 31 Los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración de personal del Ministerio público.....	86
Tabla 32 Los resultados que son logros del Ministerio público tienen como base las capacitaciones hechas por la parte administrativa	87
Tabla 33 Los logros de los objetivos son gracias al entrenamiento constante Del Ministerio público.....	88
Tabla 34 Es propósito de todos los trabajadores garantizar su compromiso durante el desarrollo de la actividad	89

Tabla 35 Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación de la administración de personal y el clima organizacional en el Ministerio Público – Distrito fiscal Huánuco 2022.....	91
Tabla 36 La administración de personal y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022	91
Tabla 37 La selección y reclutamiento y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022	92
Tabla 38 La evaluación del desempeño y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022	93
Tabla 39 La capacitación del personal y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Su incorporación al ministerio público se dio en base a una necesidad específica.....	56
Figura 2 El ministerio público hizo conocido las razones de la convocatoria	57
Figura 3 El proceso de reclutamiento fue transparente	58
Figura 4 El proceso de reclutamiento generó confianza en la postulación ..	59
Figura 5 La selección de personal en la que participe me generó motivación para continuar con el trabajo.....	60
Figura 6 La selección del personal motiva a mantener un buen clima organizacional.....	61
Figura 7 El Ministerio público promueve la autoevaluación en todos los trabajadores.....	62
Figura 8 La autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco	63
Figura 9 El Ministerio público motiva a hacer una evaluación entre los trabajadores.....	64
Figura 10 El Ministerio público fomenta que la evaluación entre trabajadores sea objetiva.....	65
Figura 11 El Ministerio evalúa a los trabajadores en base a los resultados obtenidos	66
Figura 12 El Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos.....	67
Figura 13 El Ministerio público genera capacitaciones para los nuevos trabajadores.....	68
Figura 14 Antes de empezar a trabajar los trabajadores son sometidos a una semana de inducción	69
Figura 15 El Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados ...	70
Figura 16 El entrenamiento a los trabajadores es permanente durante el proceso de contrato	71
Figura 17 El Ministerio público fomenta el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados	72
Figura 18 El Ministerio público capacita con fines de mejora continua	73

Figura 19 El Ministerio público usa los medios de comunicación como función de representación entre los trabajadores	74
Figura 20 El Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación permanente en todos los niveles de la organización	75
Figura 21 El Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores a través de sus medios formales de comunicación	76
Figura 22 El Ministerio público fomenta el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan logros en la organización	77
Figura 23 El Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados	78
Figura 24 Los equipos constituidos en el Ministerio público tienen objetivos claros y precisos	79
Figura 25 Los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que van a desarrollar	80
Figura 26 Las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción	81
Figura 27 Los equipos tienen compromiso con los propósitos del Ministerio público.....	82
Figura 28 Los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público	83
Figura 29 Me siento comprometida con el trabajo que desarrolla el Ministerio público.....	84
Figura 30 El compromiso que tengo con el Ministerio es gracias aquí hay una buena administración de personal	85
Figura 31 Los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración de personal del Ministerio público	86
Figura 32 Los resultados que son logros del Ministerio público tienen como base las capacitaciones hechas por la parte administrativa	87
Figura 33 Los logros de los objetivos son gracias al entrenamiento constante Del Ministerio público	88
Figura 34 Es propósito de todos los trabajadores garantizar su compromiso durante el desarrollo de la actividad	89

RESUMEN

La tesis ha sido elaborada tomando en cuenta el reglamento de grados y títulos del Programa de Administración de Empresas, el mismo que considera en cinco partes fundamentales el desarrollo de la misma. En la primera sección, se ha considerado la fundamentación del problema, para tal caso se ha hecho un análisis exploratorio de la realidad del sujeto de investigación, llegando a plantearse preguntas que han motivado el desarrollo del estudio. Así mismo, en la segunda parte se ha podido establecer el marco teórico conceptual, en primer lugar, se ha incluido tesis relevantes escritas en el ámbito internacional, nacional y local, de igual forma se ha citado importantes autores quienes han escrito respecto a las variables, ayudando a enmarcar la aplicación de dichos conocimientos en el contexto evaluado. De igual forma en la tercera sección se ha considerado la metodología de investigación, para tal caso la de nivel descriptivo correlacional fue desarrollado tomando en cuenta los instrumentos aplicados en la tesis. En la cuarta sección haciendo uso de tablas de frecuencias, figuras de barras se ha podido hacer un análisis descriptivo del comportamiento de cada una de las variables. Respecto a la contrastación de hipótesis se ha usado la técnica de Pearson para poder medir la relación que existe entre las variables, arrojando un importante resultado el mismo que se describe “La tesis ha demostrado que existe una relación directa entre la administración del personal y el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco 2022, corroborado con la información del coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es igual a 0.553. sostenida además en la información de la tabla 3 y 31 del presente estudio, donde se denota que los trabajadores tienen una percepción clara de los procesos (36.8% de acuerdo y 17.2% muy de acuerdo) lo que está generando que entiendan que eso es gracias a la administración del personal (34.5% y 19.5%) lo confirma”, en ese entendido la tesis ha podido discutir en la última sección las investigaciones y teorías citadas, concordando con ella que aún mantienen su vigencia dado que explican el comportamiento de las variables en todos sus aspectos.

Palabras claves: capacitación, compromiso, desarrollo de personal, eficiencia, identificación.

ABSTRACT

The thesis has been elaborated taking into account the regulation of degrees and titles of the Business Administration Program, the same that considers its development in five fundamental parts. In the first section, the foundation of the problem has been considered, for this case an exploratory analysis of the reality of the research subject has been made, reaching questions that have motivated the development of the study. Likewise, in the second part it has been possible to establish the conceptual theoretical framework, in the first place relevant theses written in the international, national and local spheres have been included, in the same way important authors have been cited who have written regarding the variables, helping to frame the application of said knowledge in the evaluated context. Similarly, in the third section, the research methodology has been considered, for this case the correlational descriptive level was developed taking into account the instruments applied in the thesis. In the fourth section, using frequency tables, bar figures, it has been possible to make a descriptive analysis of the behavior of each of the variables. Regarding the testing of hypotheses, the Pearson technique has been used to be able to measure the relationship that exists between the variables, yielding an important result, the same as described "The thesis has shown that there is a direct relationship between the administration of the personnel and the organizational climate in the Public Ministry fiscal district Huánuco 2022, corroborated with the information of the Pearson correlation coefficient, whose value is equal to 0.553. also supported by the information in table 3 and 31 of this study, where it is noted that the workers have a clear perception of the processes (36.8% agree and 17.2% strongly agree), which is causing them to understand that this is thanks to the personnel administration (34.5% and 19.5%) confirms it", in that understanding the thesis has been able to discuss in the last section the research and theories cited, agreeing with it that they still maintain their validity since they explain the behavior of the variables in all its aspects.

Keywords: training, commitment, staff development, efficiency, identification.

INTRODUCCIÓN

La tesis cuya denominación es “Administración de personal y clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco 2022” fue elaborado a partir del problema planteado en el acápite siguiente. Los trabajadores en dicha institución pública tienen una percepción específica respecto a cómo se caracteriza esta variable administrativa, sin embargo, lo que no es entendido es la forma como este se relaciona con la convivencia entre sí, ni tampoco como se expresa en el día a día de dicha organización. Por ello, el problema planteado se centra en la siguiente pregunta “¿Qué relación tiene la administración del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?”, este cuestionamiento se da a nivel de las dimensiones de la variable administración de personal también.

Su justica el desarrollo de la tesis, en razón que la información que aquí se plantea, es relevante para futura toma de decisiones en el marco de las recomendaciones planteadas, así mismo, la tesis fue desarrollada pensando que sus conclusiones deben ser una clara contribución con la ciencia, propósito que ha sido logrado, dado que sus discusiones han sido claras respecto a la teoría y los antecedentes. Si bien esta justificación práctica y teórica es relevante para la investigación, esto no hubiera sido posible, si no se hubiera seguido una metodología que oriente a la consecución de información relevante. Siendo descriptiva correlacional, la tesis no ha tenido como propósito manipular el comportamiento de alguna de las variables, por el contrario, aprovechando su conocimiento respecto a ellas se ha podido establecer comportamiento que han permitido hacer inferencias según los objetivos planteados, los mismos que se plantean de la siguiente manera “Describir qué relación tiene la administración del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022”. Dicho fin cumplirlo en el marco de lo planteado ha tenido algunas limitaciones de orden particular a nivel del investigador que prolongaron su desarrollo, sin embargo, el esfuerzo del autor ha sido suficiente para contar con una tesis que brinda una conclusión con relevancia teórica, y sirve como futura referencia a estudio de mayor complejidad.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La administración de personal en el mundo se ha vuelto un tema complejo en el sentido que la nueva coyuntura post pandémica obliga a las organizaciones a tener criterios que ayuden a superar las consecuencias de 2 años de trabajo remoto, de confinamiento entre otros. Todo el sistema que involucra la administración del personal que van desde el reclutamiento hasta la evaluación y capacitación de los trabajadores tienen hoy características particulares, dado que las organizaciones establecen sus propósitos no solo resultados de eficiencia comercial, sino también, un clima organizacional que permita el trabajo de acuerdo a las normas procedimentales concluyendo en la producción de bienes y servicios de calidad, respondiendo a la demanda del mercado.

Google una empresa millonaria en el mundo ha demostrado que la inversión en la administración de personal le puede generar importantes resultados de satisfacción laboral, pudiendo observar en sus instalaciones a trabajadores jugando fútbol o descansando en cómodos sillones durante la jornada laboral, invitando a pensar que estos cumplen condiciones excepcionales. Otro modelo importante es la compañía Mark y Spencer quienes han incorporado en su administración de recursos humanos la opinión de los trabajadores para poder garantizar las estrategias de realización y desarrollo personal y profesional en estos. En ambos casos mencionados el resultado de estas maneras de gestionar al recurso humano se traduce en climas importantes dentro de la organización, equipos empoderados, liderazgos bien definidos entre otros aspectos.

En Perú, dentro de la lista de las empresas más admiradas por sus trabajadores destacan financieras como el bcp, BBVA, interbank, y no financieras como por ejemplo alicorp, Backus, IAN Perú, quienes han mostrado indicadores de eficiencia en la administración del trabajador manteniendo en todos los aspectos un clima organizacional apropiado y adecuado. Estas

experiencias descritas no solo se dan en el ámbito privado, sino también, en el ámbito público. A lo mencionado, que el sector público no ha tenido resultados como los que sí ha tenido las organizaciones privadas. Caso específico El Ministerio público del distrito fiscal de Huánuco, que actualmente cuenta con 813 empleados en diferentes categorías tiene un sistema de administración de personal demasiado rígido y estricto. Los procesos de selección y reclutamiento son formales y se enmarcan en los procedimientos que establece la normativa para la administración de personal en el sector público, la evaluación del desempeño está en función más que a criterios cuantitativos, se da en criterios cualitativos que son establecidas por los fiscales según el nivel que corresponda. Los documentos que guían la conducta de los empleados en el Ministerio público de Huánuco se incluyen en el manual de organización y funciones, con su debido reglamento. De igual forma la administración en este organismo público ha presupuestado durante este periodo capacitaciones que busquen mejorar las competencias de los colaboradores en términos de servicios, demandando a empresas privadas nacionales propuestas de capacitación que tengan ese propósito.

La finalidad de tener una buena administración de personal en el Ministerio público parte por tener un clima organizacional apropiado para el trabajo, tal como se muestra en experiencias de empresas nacionales e internacionales. Sin embargo, a lo dicho hay evidencias empíricas que demuestran que el clima organizacional en el Ministerio público no es el apropiado, expresada en intervenciones constantes del Sindicato de Trabajadores para hacer velar y respetar los derechos que en muchos casos consideran los trabajadores son vulnerados. Por ello estudiar la relación y/o influencia que existe entre la administración de personal y el actual clima organizacional en el Ministerio público de Huánuco se convierte en una necesidad, dado que la información permitirá establecer argumentos sólidos para poder establecer políticas que permita tener un clima organizacional competente, agradable y con respuesta para atender la demanda que exige la población a esta dependencia pública del Estado.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación tiene la administración del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Qué relación tiene la selección y reclutamiento con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?
- ¿Qué relación tiene la evaluación del desempeño con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?
- ¿Qué relación tiene la capacitación del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Describir qué relación tiene la administración del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar qué relación tiene la selección y reclutamiento con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022
- Analizar qué relación tiene la evaluación del desempeño con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022
- Analizar qué relación tiene la capacitación del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. TEÓRICOS

La tesis puso en discusión los conocimientos existentes respecto a la administración de personal y cómo éstos actualmente influyen en el

clima organizacional en cualquier institución. Los postulados que evacuará esta tesis refuerzan lo que se sabe del comportamiento de las variables planteadas, ampliando de esta manera el conocimiento publicado de ellas.

1.5.2. PRÁCTICOS

La tesis se desarrolló en un contexto real, cuyo ámbito es el accionar del Ministerio público de Huánuco, pudiendo evaluar los alcances y repercusiones del comportamiento de cada una de las variables propuestas en la presente investigación.

1.5.3. METODOLÓGICOS

La tesis planteó conocimientos específicos que se han traducido en una metodología apropiada que permite el recojo de información primaria de la muestra seleccionada para describir el comportamiento de las variables. Sirviendo como referencia para futuras investigaciones.

1.5.4. DE RELEVANCIA

La tesis es relevante pues la información que se va a generar va a permitir a la administración del Ministerio público tomar decisiones en torno a cómo mejorar el clima organizacional actual en toda la estructura de esta dependencia pública del Estado.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación enfrentó limitaciones que se plantean a continuación:

- Metodológicas, instrumentos adhoc que sirven como referencia para el recojo de información en el contexto del desempeño de la organización pública. Antecedentes que describan el comportamiento de las variables en un contexto post pandemia.
- Del investigador, la aplicación de los instrumentos estará en función a la muestra seleccionada, y al tiempo que disponen los trabajadores, pudiendo estas prolongar el periodo establecido en el cronograma de actividades establecido.

Todas ellas fueron superadas a partir del esfuerzo del tesista.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable por las siguientes razones: se cuenta con recursos financieros para adquirir lo necesario en la ejecución de la tesis. Se cuenta con asistencia del asesor para el diseño de la metodología pertinente. Se cuenta con textos bibliográficos que describen el comportamiento de la variable. Se cuenta con el apoyo de la administración del ministerio público.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sánchez, (2019) en su tesis titulada **“Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato”** presentada a la Universidad Técnica de Ambato; llego a las siguientes conclusiones:

- La presencia de factores psicosociales de los colaboradores está relacionada directamente con el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato, donde se pudo verificar la influencia de las variables a través del cálculo del Chi², el valor calculado es $X^2_c = 16,74$ y el valor de la tabla es $X^2_t = 3,841$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se ratifica la hipótesis alternativa.
- Mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en espacios laborales del Ministerio del Trabajo, se pudo verificar la existencia de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores, siendo los que más repercuten: recuperación 4%, soporte y apoyo 4%; los mismos que presentan afectación en los colaboradores de los diferentes departamentos como son administrativos y operativos; hay que considerar que no se tomó en cuenta la Dimensión 8. Otros puntos importantes con los siguientes resultados: doble presencia 11%, acoso laboral 7% y salud auto percibida 5%. Debido a que son sub dimensiones con diferente temática para analizar la problemática en conjunto.
- Mediante la investigación de correlación, se comprobó que si existen factores de riesgos psicosociales que inciden en el clima organizacional, estas condiciones se encuentran presentes en la

situación laboral, afectan el bienestar y la salud (física, psíquica y social) de los colaboradores.

Golzáles, (2017) en su tesis titulada **“El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua”** presentada a la Universidad Técnica de Ambato; llego a las siguientes conclusiones:

- En la Empresa Mao Underaction del cantón Ambato, provincia de Tungurahua se establece que dentro de la organización existe un deficiente liderazgo, el mismo que afecta la comunicación interpersonal entre las autoridades y sus subordinados, imposibilitando el cumplimiento de metas y objetivos, generando un clima organizacional defectuoso.
- Se analizaron las causas que afectan al liderazgo; Deficiente motivación, sobrecarga de trabajo, sistemas de supervisión débiles, deficiente clima laboral, factores que atacan de forma inmediata en el cumplimiento de los nuevos proyectos censurando a las competencias y habilidades de los subordinados y obstaculizando el desarrollo personal y profesional, impidiendo determinar las causas de los problemas de manera eficaz.
- Se determina que el clima organizacional de la empresa MAO Underaction Ec del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, es escaso de motivación, sobrecarga de trabajo laboral, sistemas de supervisión, factores que generan desinterés en las actividades laborales en la empresa, y objetivos creando un ambiente inadecuado para el cometido de tareas y cumplimiento de responsabilidades concedidas a todos y cada uno de los trabajadores.
- Se ha identificado que la organización no cuenta con un instrumento, método o documento que analice el liderazgo en el clima organizacional afectando el ambiente de trabajo, la

comunicación y las relaciones interpersonales que deben poseer las autoridades con sus subordinados.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Del Pino, (2017) en su tesis titulada **“Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017”** presentada a la Universidad Cesar Vallejo; llego a las siguientes conclusiones:

- Primero: que la gestión de talento humano influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas en el periodo 2017, de acuerdo con los resultados estadísticos pseudo cuadrado de Nagelkerke en el 55,6%.
- Segundo: se concluye que la gestión para el desarrollo de las personas influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas en el periodo 2017, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke en el 57,6%.
- Tercero: se concluye que la gestión que la gestión para retener a las personas influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas en el periodo 2017, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke en el 54,9%.
- Cuarto: se concluye que la gestión para recompensar personas influye en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas en el periodo 2017, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke en el 50,7%.

Cortez, (2020) en su tesis titulada **“Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020”** presenta a la Universidad Cesar Vallejo; llego a las siguientes conclusiones:

- Existe relación positiva muy significativa (sig. = 0.000) en grado bueno (Rho Spearman =0.767) entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en los colaboradores ya que al aumentar las estrategias que mejoren la percepción de la gestión del talento humano mayor se realizará la productividad laboral.
- El nivel que más predomina en la Gestión del talento humano es el regular con un 74,7%, y la dimensión que más preocupa es la Gestión de compensación que tiene como nivel deficiente a un 40,5% y un nivel regular con 59,5%, según la percepción de los colaboradores.
- El nivel promedio de la variable Productividad Laboral en los trabajadores es el regular con un 53,5% y las dimensiones que más preocupan es la eficacia y eficiencia que también alcanzan un nivel regular con un 53,5%, según la percepción de los colaboradores.
- Se pudo constatar a partir de los resultados que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las dimensiones Tiempo de trabajo y condiciones laborales (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.428), Eficiencia (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.796) y Eficacia (sig. bilateral = 0.000, Rho de Spearman =0.505) de la Productividad Laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rojas, (2018) en su tesis titulada ***“Gestión del Talento Humano y su influencia en el Liderazgo del Personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas - Tayacaja - Huancavelica, 2018”*** presentada a la Universidad de Huánuco; llego a las siguientes conclusiones:

- La investigación concluye afirmando que el proceso de integración del talento humano y el liderazgo dan un resultado de 0,630; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada Correlación positiva media. Por lo cual

el trabajo que realiza la responsable del área de recursos humanos, mantiene un proceso de liderazgo en desarrollo y fortalecimiento por el trabajo de reclutamiento y selección que busca promover competitividad y méritos propios en los aspirantes.

- La investigación concluye, que entre la organización del talento humano y el liderazgo muestra un resultado de 0,524; lo cual indica que existe una relación estadísticamente significativa denominada Correlación positiva media. De esta manera la organización y el liderazgo es de vital importancia por lo que los trabajadores responden ser profesionales calificados y cubrir las múltiples áreas a medida que la Municipalidad crece y cambia. En este sentido el proceso de organización es valioso para el desarrollo del liderazgo en los trabajadores.
- La investigación concluye con el resultado entre la recompensa del talento humano y el liderazgo es de -0,048; lo cual indica que no existe una relación. Estadísticamente es denominada Correlación negativa media. El resultado de la dimensión y la variable señala que se adolece de un plan de recompensas y reconocimientos haciendo que los trabajadores muestren desánimos.
- La investigación concluye que entre la retención del talento humano y el liderazgo muestra un resultado de +0,494; lo cual indica que existe una relación significativa denominada Correlación positiva débil. Por lo cual sugieren a la responsable del área de recursos humanos motivar continuamente a la retención del talento humano, porque se necesita de trabajadores líderes, quienes lleven al éxito la gestión de la Municipalidad, los trabajadores señalan la necesidad de que se genere planes familiares, se tome en cuenta los años de experiencia los ascensos y promociones internas.

Tacuchi, (2017) en su tesis titulada ***“La Comunicación Interna y el Clima Organizacional, en la Municipalidad Provincial de***

Lauricocha, Huánuco – 2017” presentada a la Universidad de Huánuco; llego a las siguientes conclusiones:

- Existe una correlación positiva alta, entre la comunicación interna y el clima organizacional, con una relación de 0.751; en la Municipalidad Provincial de Lauricocha, ya que existe una relación entre la Comunicación Interna y el Clima Organizacional ya que estas variables es lo más esencial y van de la mano para que la institución sea eficaz y de la misma manera para la creación y mantenimiento de buenas relaciones entre las Autoridades y Trabajadores de diferentes departamentos de la Municipalidad, integrados y motivados para la conservación para contribuir con su trabajo para el logro de sus objetivos de dicha Institución.
- Existe una correlación positiva moderada, entre la comunicación esencial y el clima organizacional, con una relación de 0.667; ya que toda institución se empieza mediante un dialogo para que todo marche bien dentro de la organización satisfaciendo las necesidades laborales de todas las Autoridades y Trabajadores (Gerentes, Sub Gerentes, Asistentes entre otros) de la Municipalidad Provincial de Lauricocha.
- Existe una correlación positiva alta, entre la comunicación motivacional y el clima organizacional, con una relación de 0.700; mostrando los resultados que nos proporcionan todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lauricocha indica que existe una buena Comunicación Motivacional y un Clima Organizacional, ya que los trabajadores se sientan orgullosas de formar parte de la Municipalidad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Según, Sanabria, (2015) sostiene que la administración de personal busca coordinar eficazmente los esfuerzos individuales del grupo de personas que conforman una organización, además de

propender por asegurar su bienestar, con la finalidad de lograr la consecución de ciertos objetivos planteados por la dirección.

Dessler, (2009) sostiene que un Administrador de Personal, tiene que ser una persona capaz de hacer el mejor uso de las personas de las cuales dispone, que represente un costo no oneroso y que coadyuven definitivamente en el logro de objetivos y metas organizacionales; tomando en cuenta que ello constituye el rendimiento o utilidad que toda organización quiere obtener.

Según, Chiavenato, (2021) sostiene que el talento humano que es el factor más importante dentro del funcionamiento de las organizaciones, es el primer afectado a la hora de tomar decisiones organizacionales; por lo que resulta paradójico que siendo la gente lo más importante en todo ámbito organizacional, esté por encima de ella, el capital, la industria, la fábrica, las maquinarias, la producción, entre otros recursos de las empresas.

IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Según, Chiavenato, (2021) sostiene que los costos laborales son una función de la productividad o desempeño individual, así como de su remuneración, es por ello, que una de las responsabilidades de la administración de personal es asegurar que los trabajadores valgan lo que se les paga y que este pago sea lo que ellos merecen. En consecuencia, el factor humano posee características tales como: inteligencia, valores, competencias, imaginación, experiencias, sentimientos, habilidades y destrezas que lo diferencia de los demás recursos de la empresa La importancia de Administrar efectivamente el talento humano en las organizaciones está dada por el alcance de beneficios como son:

- Incrementa la eficiencia, la eficacia y la calidad.
- Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales y financieros.
- Promueve un clima organizacional adecuado.

- Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.
- Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dessler, (2009) sostiene que los objetivos de la administración del talento humano son los siguientes:

- Lograr una planta estable de trabajo
- Desarrollar al máximo las potencialidades, habilidades, capacidades y competencias del personal que integra la organización o empresa.
- Mejorar la calidad de vida en el trabajo
- Mejorar el clima y cultura organizacionales
- Desarrollar personal altamente motivado, satisfecho y comprometido con la organización.
- Lograr crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y satisfacción personal suficientes para cumplir con las metas y objetivos trazados por la organización.
- Lograr crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan al personal estar satisfecho y motivado plenamente para que alcance sus objetivos individuales y por ende se logren los objetivos organizacionales.
- Disponer del talento humano idóneo para desarrollar la eficiencia y eficacia necesarias en el proceso productivo propuesto por la empresa.

2.2.1.1. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

Según, Amo, (2019) sostiene que el reclutamiento y selección de personal es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento, ya

que, sin el capital humano necesario, ninguna compañía puede ser competitiva.

según, Oviedo, (2021) sostiene que dentro de la planeación estratégica las empresas deben incluir el reclutamiento y selección de personal. Usualmente son las áreas de Recursos Humanos (RR.HH.) las responsables de realizar esta planeación, sin embargo, existen casos en que no se cuenta con este departamento, por lo que el reclutamiento recae en los líderes de las áreas que necesitan de nuevos trabajadores.

DIFERENCIAS ENTRE EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Oviedo, (2021) sostiene que aunque se trata de dos conceptos que van de la mano, existen diferencias que todo encargado de este procedimiento debe conocer para llevarlo a cabo de la mejor manera.

- El reclutamiento es una etapa inicial, mientras que la selección de personal es una de las fases finales (Oviedo, 2021).
- Para el reclutamiento no es necesaria una acción coordinada del área de Recursos Humanos; por ejemplo, muchas veces son los candidatos los que llegan por su cuenta tocando las puertas de una empresa. En cambio, para un proceso de selección de personal sí es indispensable la coordinación con el departamento de RR. HH (Oviedo, 2021).
- La fase de reclutamiento es de evaluación, mientras que en la de selección se ejecutan acciones y tácticas para finalmente incorporar al nuevo talento (Oviedo, 2021).

FASES EN UN PLAN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- **Análisis de necesidades:** En esta fase de análisis se deben considerar tanto los puestos nuevos como los ya existentes que se deben cubrir (Oviedo, 2021).
- **Reclutamiento:** En esta etapa se busca a los mejores aspirantes para las vacantes a cubrir. Para ello se desarrollan diversas acciones para la búsqueda de perfiles; puede ser con la publicación de ofertas laborales o a través de headhunters (Oviedo, 2021).
- **Selección:** Este es el momento de elegir al aspirante que mejor encaje en el puesto a cubrir. Tras una serie de pruebas (pruebas técnicas, exámenes psicométricos, por ejemplo) y una o varias entrevistas, se selecciona al candidato que mejor responda a las necesidades del puesto y a la cultura laboral de la empresa (Oviedo, 2021).
- **Incorporación:** La última etapa del proceso de reclutamiento y selección de personal es la incorporación del trabajador a la organización. Para una exitosa suma de talento es necesario planificar cada paso de la incorporación, para que queden claras las funciones a desarrollar y las reglas laborales (Oviedo, 2021).

2.2.1.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Según, Sánchez & Martínez, (2020) sostiene que la evaluación del desempeño es la herramienta que permite solucionar una de las tareas más importantes del departamento de Recursos Humanos: medir el talento y el rendimiento de la plantilla. Elegir el software de evaluación del desempeño más eficaz y acorde a las necesidades de nuestra empresa nos permitirá detectar errores y necesidades en la gestión del capital humano.

Según, Duran, (2020) sostiene que la evaluación de desempeño servía en el pasado para comprobar el grado de cumplimiento de las expectativas y los objetivos propuestos a nivel individual. Sin embargo, el concepto y los métodos han variado a lo largo del tiempo para añadir aspectos como las habilidades, aptitudes, relaciones con compañeros, responsabilidad y cualquier variable relacionada con el desempeño.

TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- **Autoevaluación:** Valora su actividad y actuación respecto a unos parámetros previamente establecidos. Al evaluarse así mismo la cantidad de detalles y datos será precisa, querrá un informe lo más objetivo y realista posible (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación del desempeño 90°:** Evaluación realizada por los superiores. La opinión del responsable o jefe es esencial para el desempeño de las tareas encomendadas (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación de desempeño 180°:** Evaluación entre iguales. Cuando varios trabajadores comparten funciones o están en un mismo nivel. Se mide el desempeño conjunto (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación del desempeño 270°:** Evaluación realizada por subordinados. ¿Quién no opina de su jefe? Con compañeros, con amigos o simplemente pensamientos que se queda el trabajador (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación del desempeño a 360 grados:** Radica en la eliminación de la idea de que es el superior el único competente para valorar el rendimiento de un trabajador. Por tanto, la

evaluación 360 abarca la percepción del desempeño de un trabajador por parte compañeros, subordinados, supervisores, jefes directos y clientes en igual medida (Durán, 2020).

- **Modelo de evaluación de desempeño por objetivos:** Se establecen unos objetivos y se evalúa en base a su cumplimiento. Como hemos comentado fue el primer modelo de evaluación del desempeño y poco a poco se ha comenzado a evaluar más aspectos clave del negocio y el trabajo (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación del desempeño por competencias:** Es uno de los modelos más utilizados en el mundo empresarial actual. Su objetivo es medir el desempeño de cada integrante de una organización sobre la base de las competencias requeridas por el cargo que ocupa (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación del desempeño basado en la satisfacción del trabajador:** Este modelo valora la satisfacción de los colaboradores de una empresa por encima de su rendimiento. La idea es que un trabajador satisfecho y autorrealizado será un trabajador más útil y productivo (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación del desempeño por incidentes críticos:** Este método se basa en la idea de que en el comportamiento humano existen ciertas características extremas capaces de conducir a resultados positivos o negativos (Durán, 2020).
- **Modelo de evaluación de desempeño por costes:** Según este modelo cada trabajador tendrá

que ser observado sobre el prisma coste-beneficio que hace para la compañía (Durán, 2020).

CÓMO IMPLEMENTAR UNA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN 8 PASOS

Sánchez & Martínez, (2020) sostiene que en el proceso de implementar un sistema de evaluación del desempeño es importantísimo determinar los siguientes elementos y pasos:

- **Analizar cuáles son los indicadores que vamos a evaluar:** es decir, fijar qué competencias, habilidades, conocimientos, objetivos queremos medir. Y lo más importante: para qué. Aquí podemos incluir la importancia de cada uno de estos indicadores (Sánchez & Martínez, 2020).
- **Elegir la metodología:** mediante los parámetros comentados (Sánchez & Martínez, 2020).
- **Quién va a evaluar qué:** según lo que necesitemos será más apropiado que sea el responsable de equipo, el propio empleado (en una autoevaluación) o el cliente el más indicado para valorar al trabajador (Sánchez & Martínez, 2020).
- **Generar la encuesta:** para agilizar esta gestión, podemos valernos de un software de encuestas (Sánchez & Martínez, 2020).
- **Lanzar la evaluación:** pasar la encuesta a los empleados y responsables y garantizar que se rellena en un entorno favorable, libre de sesgos (Sánchez & Martínez, 2020).
- **Realizar el seguimiento:** para comprobar que se está ejecutando (Sánchez & Martínez, 2020).
- Medir los resultados y generar informes (Sánchez & Martínez, 2020).

- **Comunicar los resultados:** de manera asertiva y con absoluta transparencia. En pro de la búsqueda de soluciones (Sánchez & Martínez, 2020).

2.2.1.3. CAPACITACIÓN

Enrique, (2020) sostiene que la capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Según, Alles, (2020) sostiene que las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes.

BENEFICIOS DE LAS CAPACITACIONES AL PERSONAL

Según, Alles, (2020) afirma que las capacitaciones al personal tienen los siguientes beneficios:

- Calidad y mejora en las tareas,
- Reducción en tiempos y supervisión,
- Solución de problemas con diferente visión,
- Sensibilización ante nuevos retos,
- Desarrollo ético y motivación del personal,
- Creación de equipos de trabajo de alto desempeño,
- Seguridad y autoestima en los trabajadores,

- Mayor especialización, a la vez que flexibilidad en sus tareas.
- Mayor rendimiento y disminución de tiempos de atención en los trabajos que se desarrollan.

DÓNDE APLICAR LA CAPACITACIÓN

Enrique, (2020) sostiene que los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

- **Inducción:** Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada (Enrique, 2020).
- **Entrenamiento:** Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo (Enrique, 2020).
- **Formación básica:** Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino (Enrique, 2020).
- **Desarrollo de jefes:** Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia (Enrique, 2020).

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Castellanos, (2012) sostiene que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

Uribe, (2014) sostiene que se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios.

Según, Bordas, (2016) sostiene que el clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según, Bordas, (2016) sostiene que existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar:

- **Es un concepto multidimensional:** El clima organizacional es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización (Bordas, 2016).
- **Tiene una cualidad durable:** El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados (Bordas, 2016).

- **Es medible:** Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional (Bordas, 2016).
- **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización (Bordas, 2016).
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo (Bordas, 2016).
- **Constituye la identidad única de la organización:** Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores (Bordas, 2016).

IMPORTANCIA DE UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL

Según, Uribe, (2014) sostiene que la importancia de buscar un buen clima en una organización radica en que este influye de manera importante en el desempeño de los empleados, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual. Ya que la satisfacción determina o influencia la eficiencia de los empleados, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de tus equipos de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según, Castellanos, (2012) sostiene que un clima laboral negativo es capaz de afectar directamente las ganancias de una empresa y su imagen en el mercado. Sin embargo, para comprender exactamente cómo una administración de recursos humanos mal estructurada puede afectar a una empresa, debemos aclarar las características clave del clima organizacional. Algunas de ellas son:

- **Subjetividad:** Aunque las mejoras en las instalaciones y las condiciones sanitarias, por ejemplo, favorezcan el clima organizacional, lo que realmente debe analizarse es la percepción de los empleados sobre la empresa (Castellanos, 2012).
- **Complejidad:** Precisamente por su naturaleza subjetiva, la gestión del clima organizacional es bastante compleja y depende de varios factores tangibles e intangibles (Castellanos, 2012).
- **Alta expectativa:** Los empleados tienden a crear altas expectativas sobre sus roles y carreras, que involucran intereses particulares y mutuos (Castellanos, 2012).

2.2.2.1. COMUNICACIÓN

Según, Fernández, (2022) sostiene que la comunicación es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla. En este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto.

Según, Otero, (2020) sostiene que la comunicación es vital para que exista un buen entendimiento entre las personas. Es un proceso en el cual se intercambian opiniones, datos o información sobre un tema determinado.

Fernandez & Fernández, (2017) afirman que se denomina comunicación a un proceso generalmente activo y recíproco de transmisión de informaciones y conceptos, a través de un sistema ordenado y de un canal físico para ello dispuesto.

ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

Otero, (2020) sostiene que los elementos de la comunicación son los siguientes:

- Emisor. Aquel individuo o entidad que inicia la transmisión y codificación del mensaje.
- Receptor. Aquel individuo o entidad que recibe y decodifica (interpreta) el mensaje.
- Mensaje. El contenido informativo que se desea transmitir, sea del tipo que sea.
- Canal. El medio físico empleado para la transmisión: ondas sonoras, mensajes químicos, señales de humo, correo electrónico, etc.
- Código. El “idioma” en el que está codificado el mensaje, es decir, su representación

OBJETIVO DE LA COMUNICACIÓN

Fernández, (2022) sostiene que los seres humanos necesitan comunicarse para expresar lo que sienten, organizarse en sociedad, preguntar, resolver sus dudas y llegar a acuerdos eficaces. Además, la comunicación se puede poner en práctica a través de un lenguaje verbal o no verbal. Si se opta por la primera opción, la comunicación se manifiesta a través del lenguaje hablado. Por el contrario, la comunicación no verbal se basa en gestos o se fundamenta en el lenguaje corporal.

FUNCIONES DE LA COMUNICACIÓN

Oviedo, (2021) sostiene que entre las funciones principales de la comunicación destacan:

- Función representativa: Esta función se da cuando se informa de manera objetiva un hecho determinado o una noticia (Oviedo, 2021).
- Función emotiva: Cuando se expresan sentimientos o emociones, se habla de comunicación emotiva y la función es transmitir esa amalgama de estados emocionales que existen (Oviedo, 2021).

- Función apelativa: Se produce cuando el objetivo es llamar la atención del receptor o generar en él cierta influencia. Por ejemplo, cuando se le manda que realice unas tareas pendientes (Oviedo, 2021).
- Función de contacto: Todos los mensajes que tienen como objetivo iniciar una conversación, reanudarla o interrumpirla en un momento determinado tienen esta función (Oviedo, 2021).
- Función metalingüística: Es aquella que explica los códigos y usos de las normas de una lengua para ponerla en práctica de manera correcta (Oviedo, 2021).
- Función poética: Se centra en la parte estética del mensaje. Suele utilizarse en el aspecto literario y en también en el ámbito de la publicidad (Oviedo, 2021).

CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNICACIÓN

Otero, (2020) sostiene que las principales características de la comunicación son las siguientes:

- Es imprescindible para el buen entendimiento entre las personas. Sirve para exponer dudas, resolverlas o informarse sobre hechos relevantes que están sucediendo (Otero, 2020).
- Los roles se intercambian continuamente. Por ejemplo, en una conversación el emisor y el receptor pueden intercambiar sus papeles en cualquier momento (Otero, 2020).
- Mejora la organización social. Las personas que forman parte de comunidades y sociedades utilizan la comunicación para establecer acuerdos, reglas y normas para vivir de forma organizada y respetuosa (Otero, 2020).

2.2.2.2. TRABAJO EN EQUIPO

Según, Fernández, (2022) sostiene que el trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.

Según, Gabriel, (2022) afirma que el trabajo en equipo fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo. Se transforma en un nuevo estilo de vida que involucra a los demás compañeros de trabajo e incluso a la familia.

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Según, Gabriel, (2022) sostiene que los constantes y competitivos cambios en el mercado llevan a las empresas a situaciones a veces extremas, donde la necesidad de hacer más con menos y contar con equipos formados por menos empleados, más cualificados y con mayores niveles de responsabilidad es un verdadero reto. Tener los mejores recursos humanos y orientarlos hacia el logro de los objetivos globales, son desafíos fundamentales que determinarán el éxito de una organización.

Es aquí donde debemos considerar el trabajar en equipo como una filosofía de funcionamiento organizacional, como respuesta en primera medida, al reto de la productividad. Fomentar el espíritu colaborativo y la identificación de las personas con los objetivos de la empresa, logrando la común unión de intereses y esfuerzos, la colaboración y utilización de las habilidades, talentos, formación y experiencias de los integrantes del equipo con el compromiso de cada uno para ser honesto, respetuoso y sabiendo

escuchar al otro, son bases indispensables para trabajar como base del éxito o fracaso de la organización.

Para el desarrollo eficaz de estos retos o desafíos es fundamental tener en cuenta el clima laboral imperante en la organización, que no es más que el medio en el que se desarrolla nuestro trabajo cotidiano.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

- Existe la presencia de un líder, que guía y conduce el equipo, pero no lo controla. El rol de liderazgo es compartido (Fernández, 2022).
- Las reuniones son debates abiertos donde los miembros colaboran en las soluciones de problemas (Fernández, 2022).
- Clara cohesión, espíritu colectivo concentrado en las tareas y satisfacción por la calidad de sus procesos de trabajo (Fernández, 2022).
- El trabajo se discute, se realiza en conjunto y reina la cooperación entre los miembros. Todos son el “motor” del equipo (Fernández, 2022).
- Los integrantes tienen responsabilidad por ellos mismos al igual que por el equipo (Fernández, 2022).
- El desempeño se mide de manera directa, por medio de la evaluación de los productos del trabajo colectivo (Fernández, 2022).
- Innovación constante: Se mejoran los procedimientos existentes o se inventan nuevos. Se busca obtener los mismos resultados o mejores con menos recursos (Fernández, 2022).
- Entre todos se logra una integración armónica de las funciones y actividades a desarrollar (Fernández, 2022).

Las 5 C Del Trabajo En Equipo

- **Complementariedad:** Cada miembro debe poner sus habilidades y conocimientos diferenciales al servicio del equipo. Esto permite alcanzar logros que de manera individual no sería posible (Gabriel, 2022).
- **Coordinación:** El líder debe conocer las potencialidades de cada uno de los miembros. De esta manera, podrá asignar cada una de las tareas a la persona idónea para realizarla (Gabriel, 2022).
- **Comunicación:** Se considera un elemento esencial para coordinar las acciones individuales y colectivas del equipo. Es necesaria una comunicación abierta, clara y oportuna. Así, cada miembro conoce qué tiene que hacer y cómo hacerlo (Fernández, 2022).
- **Confianza:** Los integrantes deben creer en sus capacidades y en las de los demás para el logro del objetivo común. El líder debe explicar de manera clara y concisa el proyecto al equipo, las labores que realizará cada persona y cuál es el objetivo final que se quiere conseguir (Fernández, 2022).
- **Compromiso:** Se debe priorizar las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales. Los miembros del equipo deben poner sus capacidades y talentos al servicio del grupo (Fernández, 2022).

ROLES EN UN EQUIPO DE TRABAJO

Según, Gabriel, (2022) afirma que la forma de dividir los roles para un trabajo en equipo, son los siguientes:

- Integrador: Coordina e integra.
- Creador: Inicia las ideas creativas.

- Asesor: Estimula la búsqueda de más información.
- Salvaguarda: Libera las batallas externas.
- Controlador: Examina los detalles y refuerza las reglas.
- Productor: Da dirección y seguimiento.
- Organizador: Proporciona estructura.
- Asesor: Ofrece análisis amplios de las opciones.
- Promotor: Celebra las ideas una vez iniciadas.

2.2.2.3. IDENTIFICACIÓN

Pérez & Raymundo, (2021) sostienen que el sentido de identificación empresarial, también conocido como engagement laboral, tiene que ver, ante todo, con el sentimiento de formar parte de algo, con sentirse identificado con los valores de la empresa para la que se trabaja y con el equipo del que se es parte. Pero, además de la parte sentimental, también tiene que ver con el apoyo y el esfuerzo de la empresa para fomentar esa pertenencia.

Meza, (2016) sostiene que la identificación es observada como una manera incondicional de afrontar los retos que tanto los procesos como la administración exigen al capital humano, así como la máxima expresión del vínculo entre patronos y empleados. Parece no advertirse el verdadero significado de tan común palabra, lo que se traduce en una paradoja de la administración contemporánea.

¿CÓMO FOMENTAR LA IDENTIFICACIÓN EMPRESARIAL?

Meza, (2016) afirma que la identificación empresarial tiene que ver con los sentimientos del trabajador, pero también con el esfuerzo que hace la empresa por fomentar dichos sentimientos. Desde el punto de vista de la organización, lo primero es identificar qué motiva a los empleados y qué les hace sentirse parte de la empresa. Esto varía mucho en función del sector, el tipo de

empleado y el tamaño de la compañía. Existen una serie de acciones o estrategias que, de forma general, sí ayudan a fomentar la pertenencia empresarial. Generar un buen ambiente de trabajo, gestionar las cargas de cada empleado para evitar la saturación y el estrés, fomentar la igualdad de trato entre todos los empleados, sea cual sea su origen, género, cualificación o puesto, reconocer el trabajo de cada uno, celebrando los logros y compartiendo los fracasos y apostar por una comunicación interna clara y cercana son algunas de las acciones que contribuyen a reforzar el compromiso de los empleados.

SENTIDO DE IDENTIFICACIÓN LABORAL

Según, Pérez & Raymundo, (2021) sostiene que la forma de hacer que un trabajador se sienta identificado o comprometido con la empresa; esto se definen a continuación:

- Un trabajador comprometido no dudará en dedicarle tiempo extra a un cliente o en trabajar unas horas más si es necesario (Pérez & Raymundo, 2021).
- Un trabajador comprometido sentirá como suyos los objetivos de la empresa y compartirá sus valores, sintiendo que, en parte, las victorias de la organización son también las suyas propias (Pérez & Raymundo, 2021).
- Para que un trabajador así pueda desarrollar sus capacidades plenas, la empresa debe eliminar las barreras que lo frenan. Por ejemplo, si quiere tomar la iniciativa con un cliente, debe poder hacerlo de forma proactiva (Pérez & Raymundo, 2021).
- Un empleado comprometido es también un trabajador que está a gusto con su carga de trabajo y descansado. Un trabajador estresado o sometido a largas jornadas laborales nunca trabajará extra a

no ser que sea por obligación (Pérez & Raymundo, 2021).

IMPORTANCIA DE LA IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL CON LA EMPRESA

- **Mejora de la cuenta de resultados.** Un grupo de trabajadores más comprometidos genera una mejora en el desempeño financiero de la empresa de hasta cinco puntos porcentuales por encima de la media. De la misma manera, los beneficios de las empresas con una plantilla comprometida duplican, de media, a los de aquellas con falta de compromiso laboral (Meza, 2016).
- **Mejora de la experiencia del cliente.** El mismo informe señala que buena parte de esa mejora en la cuenta de resultados tiene que ver con la satisfacción de los clientes. Los empleados más comprometidos brindan una mejora atención al público, algo que, según el estudio, destaca particularmente en el sector financiero y bancario y el comercio minorista (Meza, 2016).
- **Un entorno laboral más productivo y seguro.** Las buenas métricas de productividad y seguridad laboral también están relacionadas con el compromiso del empleado. Los equipos con mayor sentimiento de pertenencia empresarial tienden a alcanzar más objetivos, seguir mejor las recomendaciones de seguridad física y mostrar mejores niveles de bienestar mental (Meza, 2016).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Comportamientos:** Los comportamientos son los actos cotidianos observables y medibles, que realizamos de manera

frecuente. En una organización, el conjunto de comportamientos refleja la cultura de la organización (Chiavenato, 2021).

- **Habilidades:** Son las destrezas que podemos adquirir con nuevo conocimiento, entrenamiento y/o aprendizaje. El enfoque más prometedor para adquirir nuevas habilidades en las organizaciones es el modelo HÍBRIDO (Chiavenato, 2021)..
- **Métricas:** Son las características cuantitativas o cualitativas, que debemos medir en función de la Cultura que queremos vivir en la organización. Medir lo que importa (Chiavenato, 2021)..
- **Control:** es la acción que ajusta las operaciones a los estándares predeterminados; su base de acción es la información de retorno (Duran, 2020).
- **Desempeño:** Complementa el trabajo de los procesos de provisión de personal para seguir y localizar a las personas cuyas características sean adecuadas a los negocios de la empresa (Duran, 2020).
- **Estrategia:** Son los medios en los cuales se logran los objetivos a largo plazo. Las estrategias son acciones potenciales que requieren decisiones de parte de la gerencia y de recursos humanos (Duran, 2020).
- **Liderazgo:** Existen dos tipos de liderazgo: el estilo autocrático y democrático. Autocrático: toman las decisiones unilateralmente y luego las anuncian como un trato cerrado que no admite discusión (Chiavenato, 2021).
- **Procesos:** Pasos para lograr las metas de la organización, utilizando recursos por medio de personas y trabajando por medio de personas. Planear, coordinar, ejecutar, controlar (Duran, 2020).
- **Línea de mando:** Son la representación gráfica de la estructura de una organización, es donde se pone de manifiesto la relación formal existente entre las diversas unidades que la integran, sus principales funciones, los canales de supervisión y la autoridad relativa de cada cargo (Duran, 2020).

- **Gestión:** Área que considera el diseño, operaciones y control de sistemas organizativos profundamente ligado a factores tales como fuerza de trabajo, planificación de producción, compras, petición de materiales, gestión de existencias y control de calidad (Chiavenato, 2021).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- H0: La administración del personal tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022
- H1: La administración del personal no tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- La selección y reclutamiento tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022
- La evaluación del desempeño tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022
- La capacitación del personal tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Administración de Personal
Dimensiones

- Selección y reclutamiento
- Evaluación del desempeño
- Capacitación

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Clima Organizacional

Dimensiones

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Identificación

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Administración de Personal	Selección y Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades del área • Reclutamiento • Selección 	<p>Su incorporación al ministerio público se dio en base a una necesidad específica</p> <p>El ministerio público hizo conocido las razones de la convocatoria</p> <p>El proceso de reclutamiento fue transparente</p> <p>El proceso de reclutamiento generó confianza en la postulación</p> <p>La selección de personal en la que participe me generó motivación para continuar con el trabajo</p> <p>La selección del personal motiva a mantener un buen clima organizacional</p>
	Evaluación del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación • Evaluación 180° • Evaluación por objetivos 	<p>El Ministerio público promueve la autoevaluación en todos los trabajadores</p> <p>la autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco</p> <p>El Ministerio público motiva a hacer una evaluación entre los trabajadores</p> <p>El Ministerio público fomenta que la evaluación entre trabajadores sea objetiva</p> <p>El Ministerio evalúa a los trabajadores en base a los resultados obtenidos</p>

			El Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos
	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción • Entrenamiento • Desarrollo de equipos 	<p>El Ministerio público genera capacitaciones para los nuevos trabajadores</p> <p>antes de empezar a trabajar los trabajadores son sometidos a una semana de inducción</p> <p>El Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados</p> <p>El entrenamiento a los trabajadores es permanente durante el proceso de contrato</p> <p>El Ministerio público fomenta el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados</p> <p>El Ministerio público capacita con fines de mejora continua</p>
Clima Organizacional	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Función de representación • Función emotiva • Función de contacto 	<p>El Ministerio público usa los medios de comunicación como función de representación entre los trabajadores</p> <p>El Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación permanente en todos los niveles de la organización</p> <p>El Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores a través de sus medios formales de comunicación</p> <p>El Ministerio público fomenta el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan logros en la organización</p>
	Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Reuniones • Compromiso 	<p>El Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados</p> <p>los equipos constituidos en el Ministerio público tienen objetivos claros y precisos</p> <p>los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que van a desarrollar</p> <p>las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción</p> <p>los equipos tienen compromiso con los propósitos del Ministerio público</p> <p>los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público</p>
	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Resultados • Logro de objetivos 	Me siento comprometida con el trabajo que desarrolla el Ministerio público

			<p>El compromiso que tengo con el Ministerio es gracias aquí hay una buena administración de personal</p> <p>Los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración de personal del Ministerio público</p> <p>Los resultados que son logros del Ministerio público tienen como base las capacitaciones hechas por la parte administrativa</p> <p>Los logros de los objetivos son gracias al entrenamiento constante Del Ministerio público</p> <p>Es propósito de todos los trabajadores garantizar su compromiso durante el desarrollo de la actividad</p>
--	--	--	---

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014) en su libro de metodología de la investigación sostiene que las tesis pueden ser básicas, cuando éstos tienen como propósito mejorar el conocimiento que se tiene de las variables de estudio. El autor afirma que las tesis pueden ser de tipo aplicada cuando éstas usan conocimientos para resolver problemas planteados. En el contexto mencionado la tesis es de tipo aplicada, dado que usarán conocimientos para poder ver la influencia de la administración de recursos humanos en el clima organizacional en el Ministerio público.

3.1.1. ENFOQUE

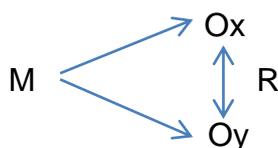
Hernández et al. (2018) en su libro de metodología de la investigación postula que los enfoques pueden ser cuantitativos o cualitativos, el primero de los casos usa los números para medir las características de las variables propuestas, y el segundo juzga el comportamiento de las variables a partir de categorías cualitativas. En ese sentido la tesis planteada es cuantitativa dado que se establecen categorías de esa naturaleza a las variables de administración de recursos humanos como la del clima organizacional.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al. (2018) el autor sostiene que los alcances pueden ser combinados según el propósito de la investigación, en ese sentido, teniendo objetivos de tipo explicativo la tesis tuvo como alcance el tipo explicativo correlacionado. A partir del cual se usará convenientemente los resultados obtenidos para poder generar las inferencias que demuestren la influencia entre las variables planteadas.

3.1.3. DISEÑO

Hernández et al. (2018) el autor sostiene que las tesis pueden ser no experimentales cuando no tienen sus finalidades la manipulación de ningún componente de las variables. En ese sentido la tesis planteada es no experimental de corte transversal transaccional como en el sentido de qué se empleará y aplicar a los instrumentos de manera uniforme a toda la muestra seleccionada, teniendo como esquema lo siguiente:



M = Muestra de Estudio

Ox = Análisis descriptivo de la Variable Independiente

Oy = Análisis descriptivo de la Variable dependiente

R = Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Ñaupas et al. (2014) en su libro de metodología sostiene que la población es el universo de objetos de quien dice algo la investigación. En ese sentido, y entendiendo el contexto de la tesis planteada, la tesis tendrá como población a los trabajadores del Ministerio Público. Cuya información se plantea en la siguiente tabla:

Trabajadores del Ministerio Público – Huánuco 2022

Categoría	Número
Trabajadores con contrato indefinido	458
Trabajadores con contrato parcial	355
Total Población	813

Nota. Planilla de trabajadores

3.2.2. MUESTRA

Ñaupas et al. (2014) el autor sostiene que la muestra es un porcentaje que representa a la población el mismo que puede ser probabilístico y no probabilístico. Las muestras probabilísticas usan técnicas estadísticas que les da la misma oportunidad de ser elegido a todos los miembros que integran la población, entendiendo el número de trabajadores del Ministerio público la muestra será de tipo probabilística para lo cual se emplea la siguiente fórmula:

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

N = 813 Trabajadores del Ministerio Público

Z = 1.96 Nivel de confianza de 0.95

p = 0.5 Proporción estimada

q = 0.5 Probabilidad desfavorable

e = 0.05 Margen de error

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (813)}{(813 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 261$$

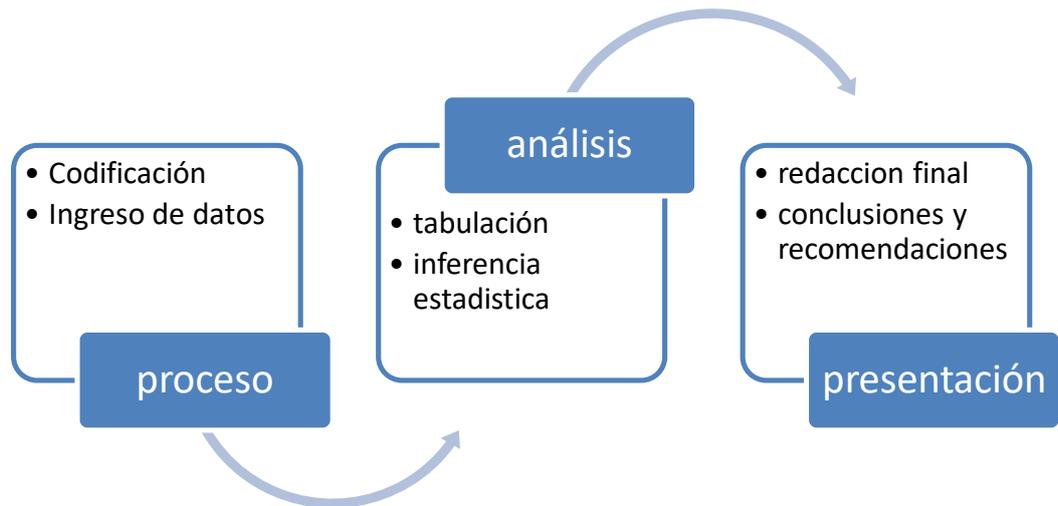
Por lo tanto, la muestra será de 261 trabajadores del Ministerio Público.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ñaupas et al. (2014) el autor sostiene que existen diferentes técnicas para poder recolectar información. Una de las más usadas es la encuesta él mismo, que cuenta como instrumento a la guía de cuestionario. Comprendiendo las preguntas planteadas en la operacionalización de las variables y las categorías que tienen, la tesis usará como técnica a las **encuestas personales**, siendo su instrumento la **guía de cuestionario** que incluye preguntas de naturaleza cerrada, con categorías de la escala de likert que van a determinar el juicio en cada pregunta.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La tesis procesó la información con tablas y figuras estadísticas de doble entrada, que incluirá información porcentual de los resultados obtenidos, teniendo como procedimiento lo siguiente:



CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

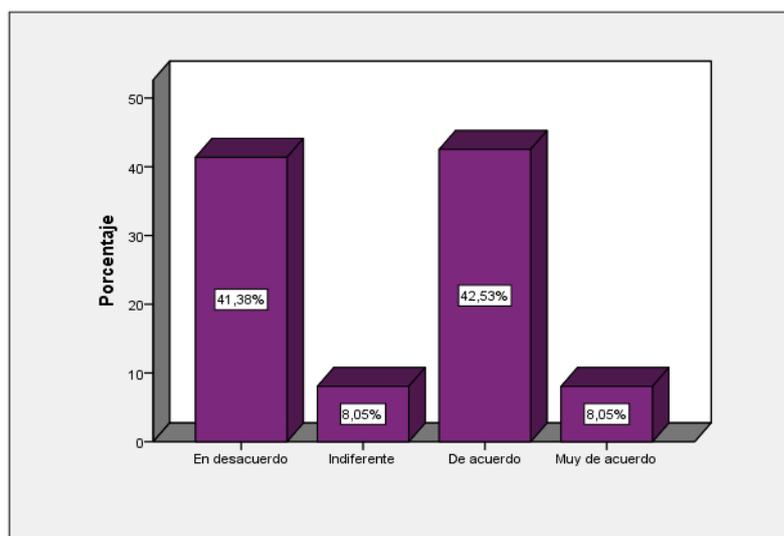
Su incorporación al ministerio público se dio en base a una necesidad específica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	108	41,4	41,4	41,4
	Indiferente	21	8,0	8,0	49,4
	De acuerdo	111	42,5	42,5	92,0
	Muy de acuerdo	21	8,0	8,0	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 1

Su incorporación al ministerio público se dio en base a una necesidad específica



Nota: Tabla 1

Análisis e Interpretación: las personas tienen muchas necesidades en su día a día sin embargo, en el ámbito profesional busca mejorar sus especialidades. Es por ello que se enfocan a postular en instituciones públicas como El Ministerio público, ya que de tal modo estos individuos lograrán contar con conocimientos y mejoras en sus especialidades. En la figura 1 podemos apreciar que el 41,38% de los encuestados afirmaron estar en desacuerdo con que su incorporación a la institución se dio en base a una necesidad específica, el 8,05% de los encuestados sostienen ser indiferentes a la

pregunta, el 42,53% de los encuestados afirmaron estar de acuerdo con que su incorporación a la institución fue por una necesidad específica y el 8,05% de los encuestados afirmaron estar muy de acuerdo con que su incorporación fue en base a una necesidad específica.

Tabla 2

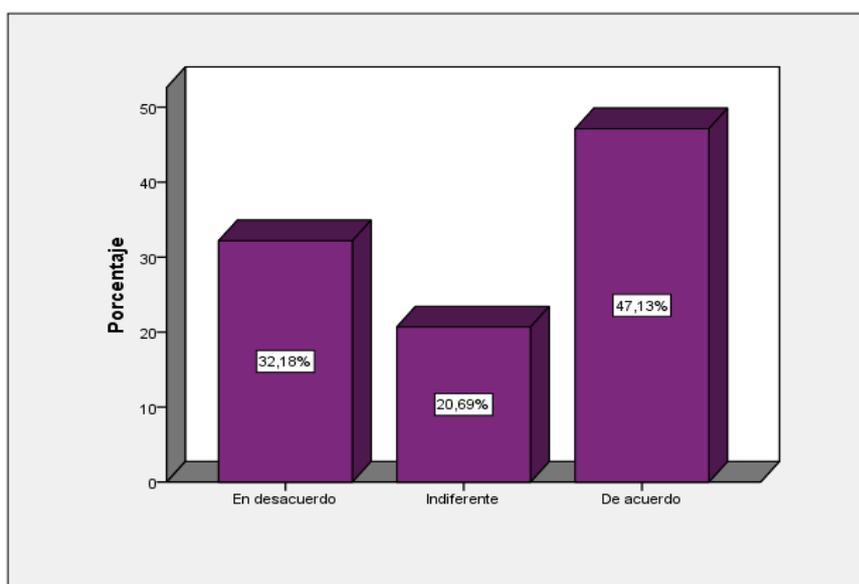
El ministerio público hizo conocido las razones de la convocatoria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	84	32,2	32,2	32,2
	Indiferente	54	20,7	20,7	52,9
	De acuerdo	123	47,1	47,1	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 2

El ministerio público hizo conocido las razones de la convocatoria



Nota: Tabla 2

Análisis e Interpretación: en las instituciones públicas brindar información sobre los puestos para los que van a postular diversas personas, dar conocimiento de las funciones que desempeñarán es importante ya que de tal modo tendrán menos postulantes y será ocupado en el menor tiempo posible. Del mismo modo, brindar información sobre las razones de las convocatorias ayuda a tener mayor confiabilidad de los postulantes y los trabajadores que ya pertenecen a la institución. en la figura 2 podemos apreciar que el 32,18% de los encuestados aseguran estar en desacuerdo con que el Ministerio

público hizo conocido las razones de las convocatorias, el 20,69% de los encuestados afirmaron ser indiferente sobre la incógnita planteada y el 47,13% de los encuestados aseguraron estar de acuerdo con que el Ministerio público hizo público las razones de la convocatoria.

Tabla 3

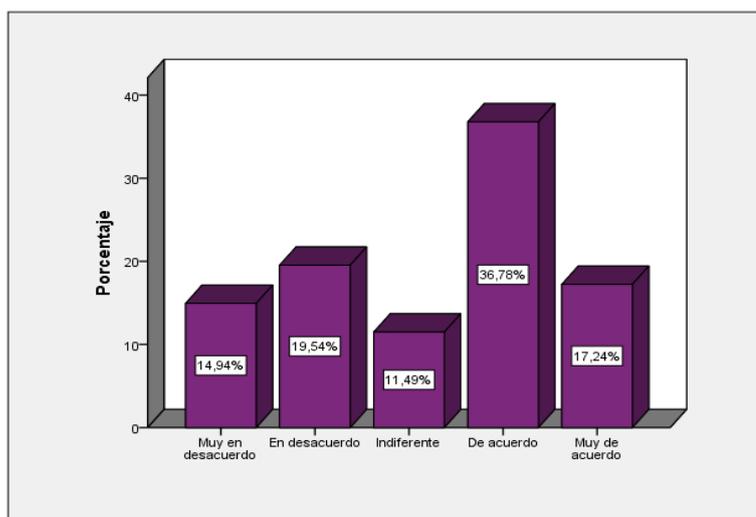
El proceso de reclutamiento fue transparente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	51	19,5	19,5	34,5
	Indiferente	30	11,5	11,5	46,0
	De acuerdo	96	36,8	36,8	82,8
	Muy de acuerdo	45	17,2	17,2	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 3

El proceso de reclutamiento fue transparente



Nota: Tabla 3

Análisis e Interpretación: la transparencia en los procesos de reclutamiento implica la obligación de ser pública, al menos, la información relativa y otros actos de la gestión administrativa con consecuencia económico y presupuestario los que corresponden a los contratos en las instituciones públicas, de este modo la institución genera más confiabilidad ante los postulantes a los distintos puestos laborales. en la figura 3 podemos observar que el 14,94% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo en que el proceso de reclutamiento fue transparente, el 19,54% de los encuestados

afirman estar en desacuerdo en que los procesos de reclutamiento son transparentes, el 11,49% de los encuestados prefieren no opinar y sostienen ser indiferentes sobre el tema, el 36,78% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que el proceso de reclutamiento es transparente y el 17,24% de los encuestados afirmaron estar muy de acuerdo con que el proceso de reclutamiento es transparente.

Tabla 4

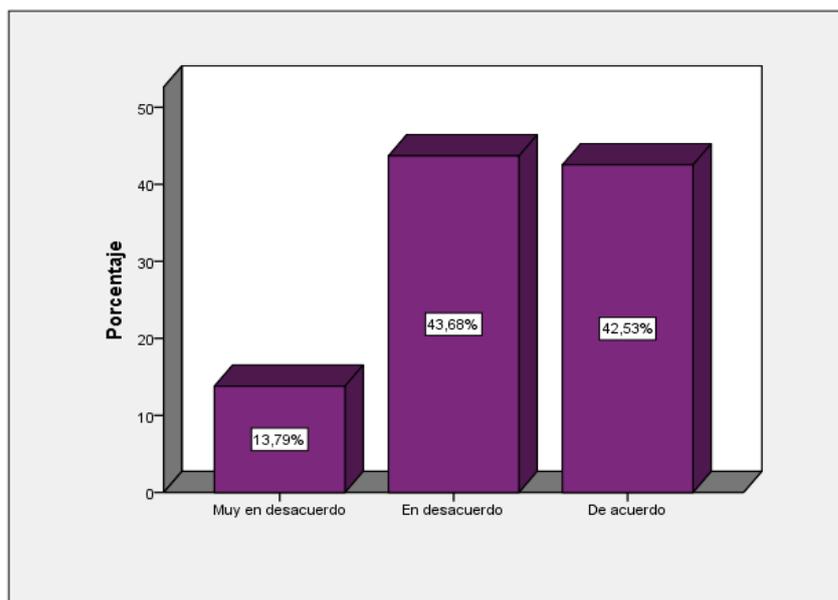
El proceso de reclutamiento genero confianza en la postulación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	36	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	114	43,7	43,7	57,5
	De acuerdo	111	42,5	42,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 4

El proceso de reclutamiento genero confianza en la postulación



Nota: Tabla 4

Análisis e Interpretación: como ya lo mencionamos en el gráfico anterior brindar garantías en el proceso de reclutamiento en las instituciones públicas es importante para que de este modo los individuos que postulan a las diversas áreas de trabajo se sientan conformes y para que la institución sea considerada una de las entidades públicas que realiza sus reclutamientos positivos y que en un futuro cuando necesitan personal tengan la confianza

de postular para dichos puestos. En la figura 4 podemos observar que el 13,79% de los encuestados afirman estar en muy desacuerdo con que el proceso de reclutamiento genere confianza en la postulación, el 43,68% de los 5 estados afirman estar en desacuerdo con que los procesos de reclutamiento generen confianza en la postulación y el 42,53% afirman estar de acuerdo con que los procesos de reclutamiento sí generan confianza en las postulaciones.

Tabla 5

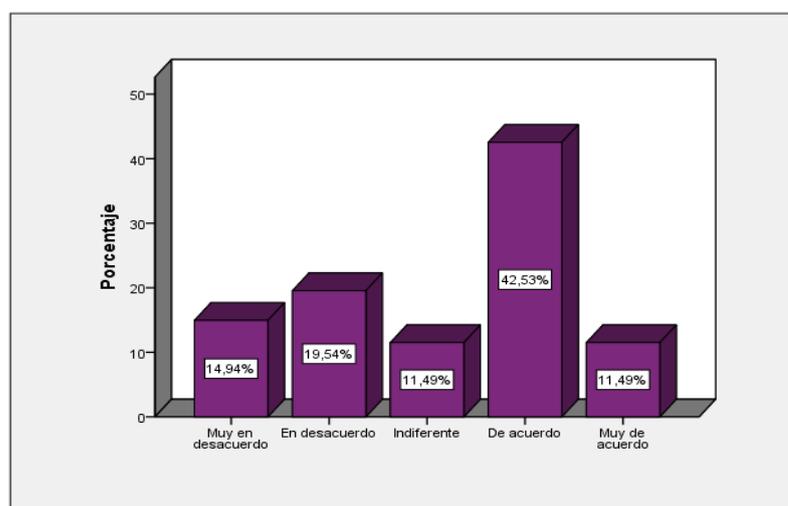
La selección de personal en la que participe me genero motivación para continuar con el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	51	19,5	19,5	34,5
	Indiferente	30	11,5	11,5	46,0
	De acuerdo	111	42,5	42,5	88,5
	Muy de acuerdo	30	11,5	11,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 5

La selección de personal en la que participe me genero motivación para continuar con el trabajo



Nota: Tabla 5

Análisis e Interpretación: la selección del personal viene a ser un procedimiento en la cual se escoge un trabajador ideal de acuerdo al puesto de trabajo. Lo cual tener en claro cuál es el perfil que se necesita, realizar una selección óptima y motivar a las personas postulantes ayuda a que Su estadía en la institución sea permanente y satisfactoria. en la figura 5 podemos

observar que el 14,94% de los encuestados afirmaron que están muy en desacuerdo con que la selección de personal en la que participaron les generó motivación para seguir en el trabajo, el 19,54% sostiene estar en desacuerdo con que la selección de personal en la que participaron les motivó a seguir en el trabajo, el 11,49% de los encuestados sostienen ser indiferentes sobre la pregunta realizada, el 42,53% afirma estar de acuerdo con que la selección del personal en la que participaron los motivó a seguir en el trabajo y el 11,49% sostiene estar muy de acuerdo con que la selección del personal en la que participaron los motivó a seguir trabajando.

Tabla 6

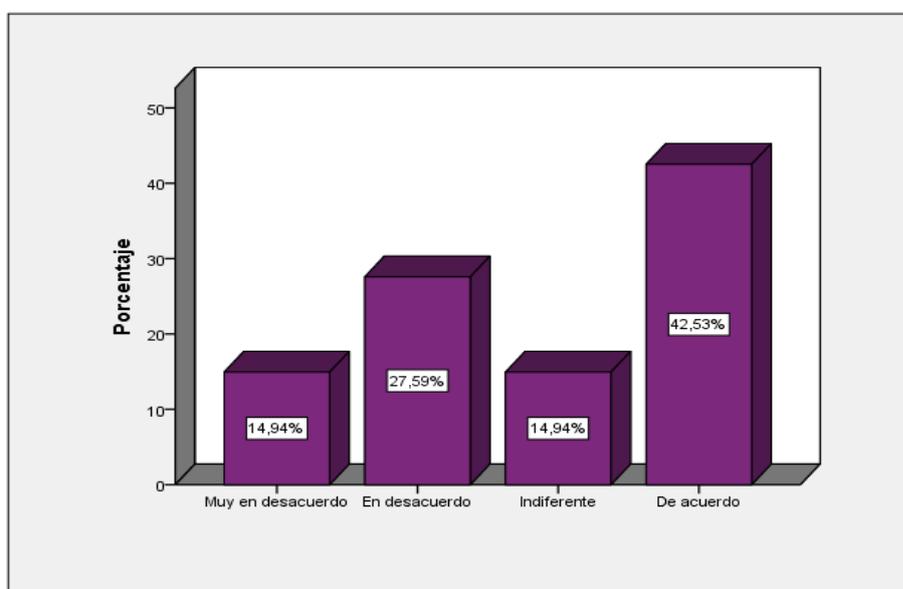
La selección del personal motiva a mantener un buen clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	72	27,6	27,6	42,5
	Indiferente	39	14,9	14,9	57,5
	De acuerdo	111	42,5	42,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 6

La selección del personal motiva a mantener un buen clima organizacional



Nota: Tabla 6

Análisis e Interpretación: realizar un efectivo selección de personal en el Ministerio público ayuda a que el clima organizacional sea óptimo, lo cual se logrará por medio de una buena comunicación entre las diversas áreas de la

empresa o institución, que los grupos que se conformen dentro de los departamentos se colaboren entre todos para obtener resultados positivos. en la figura 6 podemos apreciar que el 14,94% de los encuestados afirmaron estar muy en desacuerdo en que en la selección del personal los motiva a mantener un buen clima organizacional, el 27,59% de los encuestados afirmaron estar en desacuerdo con que la selección del personal los motiva a mantener un buen clima organizacional, el 14,94% de los encuestados sostienen ser indiferentes a la pregunta planteada y el 42,53% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que la selección del personal los motiva a mantener un buen clima organizacional dentro Del Ministerio público.

Tabla 7

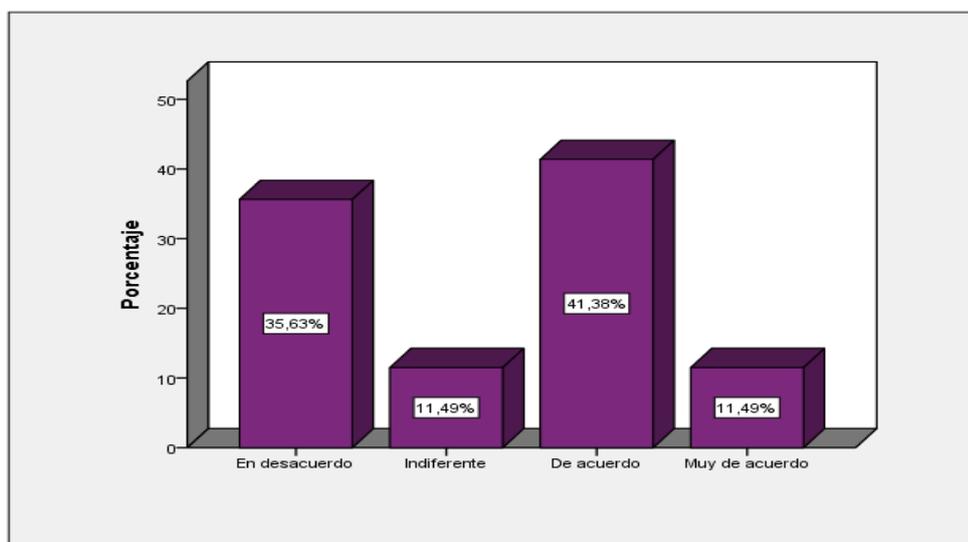
El Ministerio público promueve la autoevaluación en todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	93	35,6	35,6	35,6
	Indiferente	30	11,5	11,5	47,1
	De acuerdo	108	41,4	41,4	88,5
	Muy de acuerdo	30	11,5	11,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 7

El Ministerio público promueve la autoevaluación en todos los trabajadores



Nota: Tabla 7

Análisis e Interpretación: en las instituciones hacer que los trabajadores se autoevalúen es importante ya que de este modo lograrán encontrar sus

deficiencias y trabajará para mejorarlas con la finalidad de brindar un mejor desempeño dentro de la institución y obtener mejores resultados de acuerdo a los propósitos que se plantea El Ministerio público. en la figura 7 podemos observar que el 35,63% de los encuestados sostienen estar en desacuerdo con que en el Ministerio público se promueva la autoevaluación en todos los trabajadores, el 11,49% de los encuestados afirman ser indiferentes a la pregunta, el 41,38% de los encuestados sostienen estar de acuerdo con quien el Ministerio público promueve la autoevaluación en todos los trabajadores y el 11,49% de los encuestados afirman estar muy de acuerdo con que en el Ministerio público se promueve la autoevaluación en todos los trabajadores.

Tabla 8

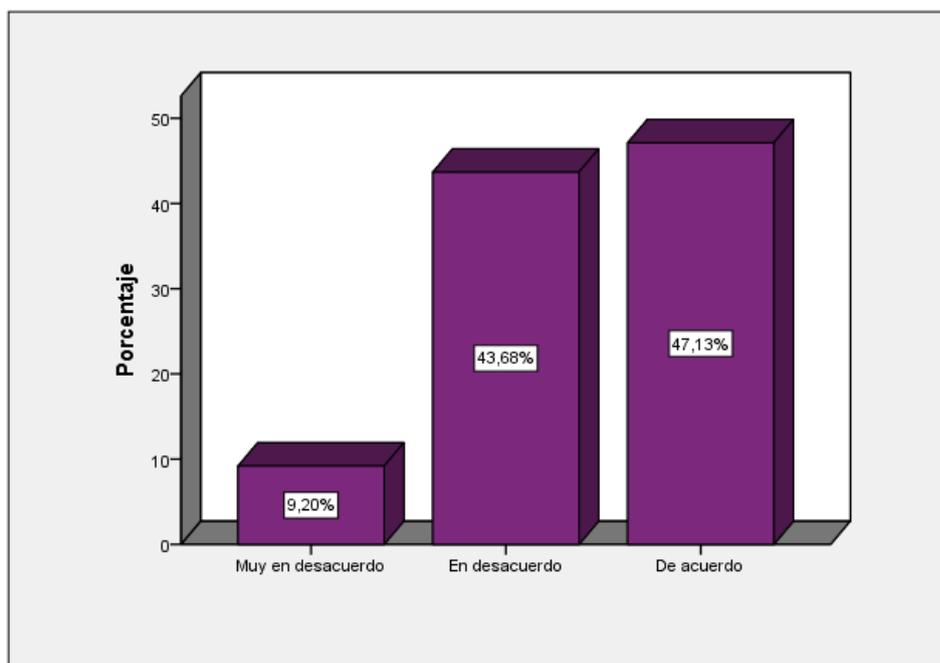
La autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	24	9,2	9,2	9,2
	En desacuerdo	114	43,7	43,7	52,9
	De acuerdo	123	47,1	47,1	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 8

La autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco



Nota: Tabla 8

Análisis e Interpretación: como ya lo mencionamos en el cuadro anterior la otra evaluación es un proceso en la cual la persona pondrá a prueba sus labores que realiza día a día, lo cual le ayudará obtener mejoras en su centro laboral, de tal modo que la otra valuación es permanente ayudará a perfeccionar el método de trabajo y se obtendrán los resultados esperados por la institución. en la figura 8 podemos observar que el 9,20% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo con que la autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco, el 43,68% sostiene estar en desacuerdo con que la autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco y el 47,13% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que en el Ministerio público se realiza autoevaluación de manera permanente.

Tabla 9

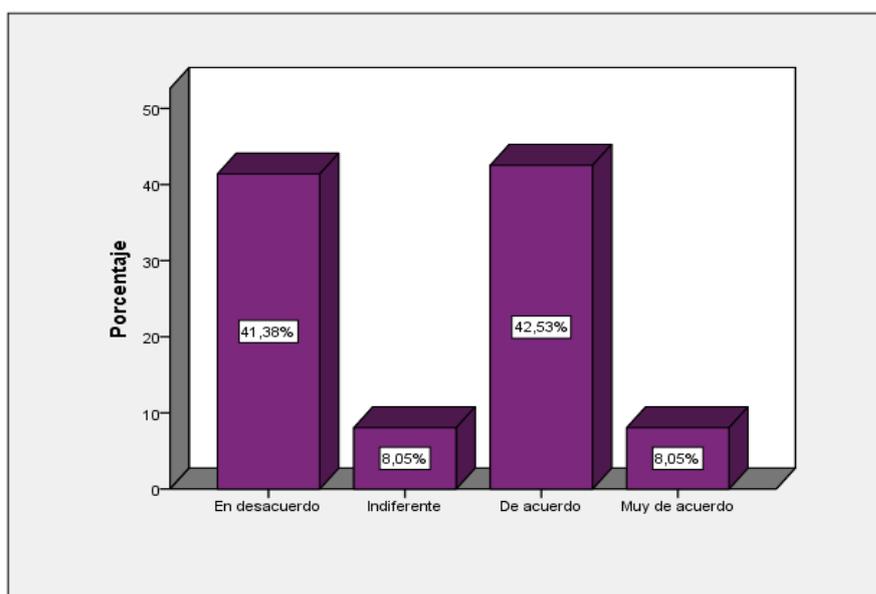
El Ministerio público motiva a hacer una evaluación entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	108	41,4	41,4	41,4
	Indiferente	21	8,0	8,0	49,4
	De acuerdo	111	42,5	42,5	92,0
	Muy de acuerdo	21	8,0	8,0	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 9

El Ministerio público motiva a hacer una evaluación entre los trabajadores



Nota: Tabla 9

Análisis e Interpretación: la evaluación en la institución entre los trabajadores saltar los objetivos y propósitos logrados de acuerdo a sus áreas de tal modo influirá en el método de trabajo que tienen cada uno de estos individuos, lo cual se dará en un periodo determinado con la finalidad de mejorar la productividad, eficiencia y la obtención de los resultados que la institución espera. en la figura 9 podemos observar que el 41,38% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que el Ministerio público motiva hacer evaluaciones entre trabajadores, el 8,05% sostiene ser indiferente sobre la pregunta planteada, el 42,53% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que el Ministerio público motiva a hacer evaluaciones entre trabajadores y el 8,05% de los encuestados afirman estar muy de acuerdo con que el Ministerio público los motiva a realizar evaluaciones entre todos los trabajadores.

Tabla 10

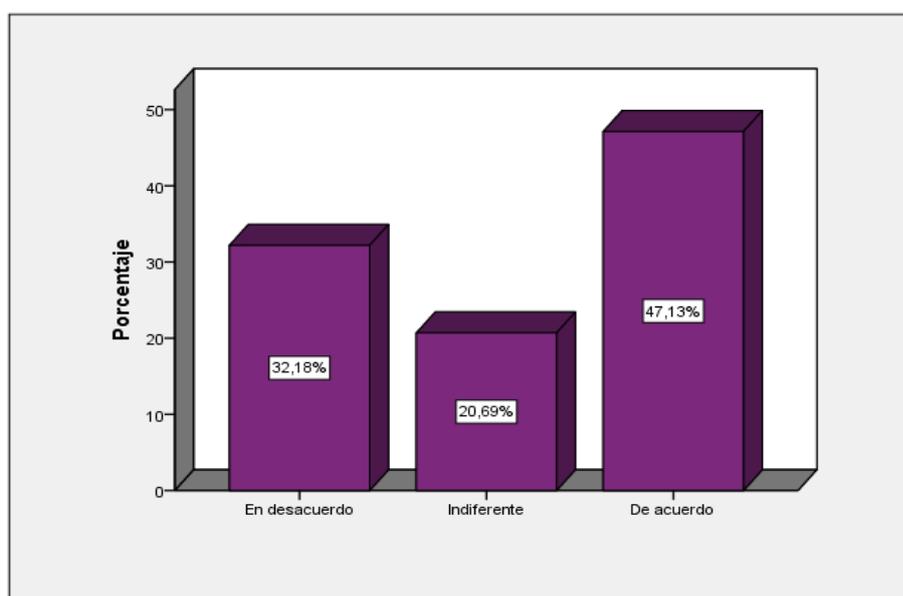
El Ministerio público fomenta que la evaluación entre trabajadores sea objetiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	84	32,2	32,2	32,2
	Indiferente	54	20,7	20,7	52,9
	De acuerdo	123	47,1	47,1	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 10

El Ministerio público fomenta que la evaluación entre trabajadores sea objetiva



Nota: Tabla 10

Análisis e Interpretación: la evaluación de trabajadores es fundamental ya que de este modo se logrará perfeccionar algunos ámbitos o métodos de trabajo para la obtención de objetivos de la institución, de tal modo hacer que estas evaluaciones entre trabajadores sean objetiva es importante ya que de este modo se logrará generar confianza entre los trabajadores y no habrá desconfianza en el momento en que la institución decida realizar evaluaciones entre estos trabajadores. en la figura 10 podemos observar que el 32,18% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que el Ministerio público fomenta que la evaluación entre trabajadores sea objetiva, el 20,69% de los encuestados prefieren no opinar y sostienen ser indiferentes al tema y el 47,13% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que en el Ministerio público si fomentan que la evaluación entre trabajadores sea objetiva.

Tabla 11

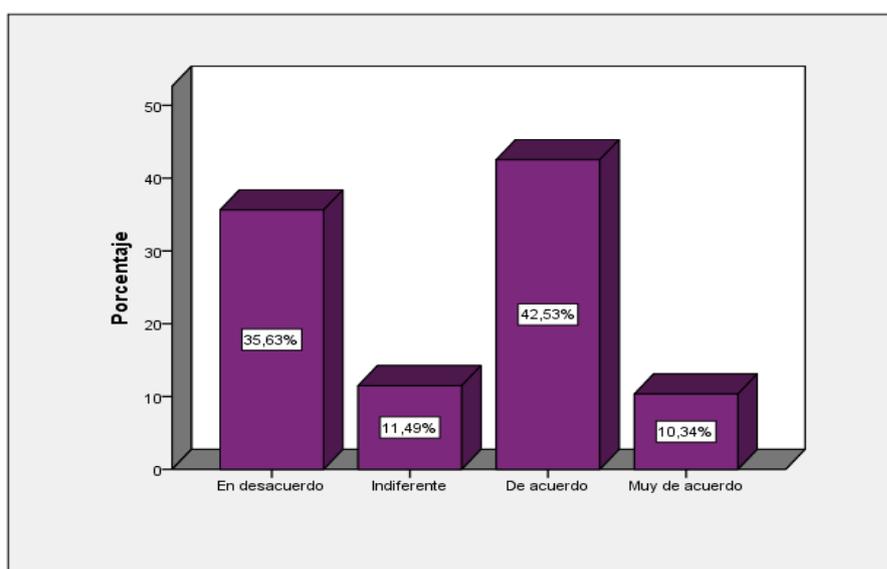
El Ministerio evalúa a los trabajadores en base a los resultados obtenidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	93	35,6	35,6	35,6
	Indiferente	30	11,5	11,5	47,1
	De acuerdo	111	42,5	42,5	89,7
	Muy de acuerdo	27	10,3	10,3	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 11

El Ministerio evalúa a los trabajadores en base a los resultados obtenidos



Nota: Tabla 11

Análisis e Interpretación: realizar evaluaciones de acuerdo a los resultados en las instituciones es importante ya que de este modo se podrá ver los cambios y las mejoras que se obtuvieron que sean beneficiosas para la institución como también ayudará a ver las deficiencias y optar por nuevos métodos de trabajo para obtener los resultados que se esperan. en la figura 11 podemos observar que el 35,63% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que El Ministerio evalúa los trabajadores de acuerdo a los resultados, el 11,49% de los encuestados afirman ser indiferentes sobre la pregunta propuesta, el 42,53% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público evalúa los trabajadores de acuerdo a los resultados y el 10,34% de los encuestados afirman estar muy de acuerdo con que El Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los resultados que obtienen.

Tabla 12

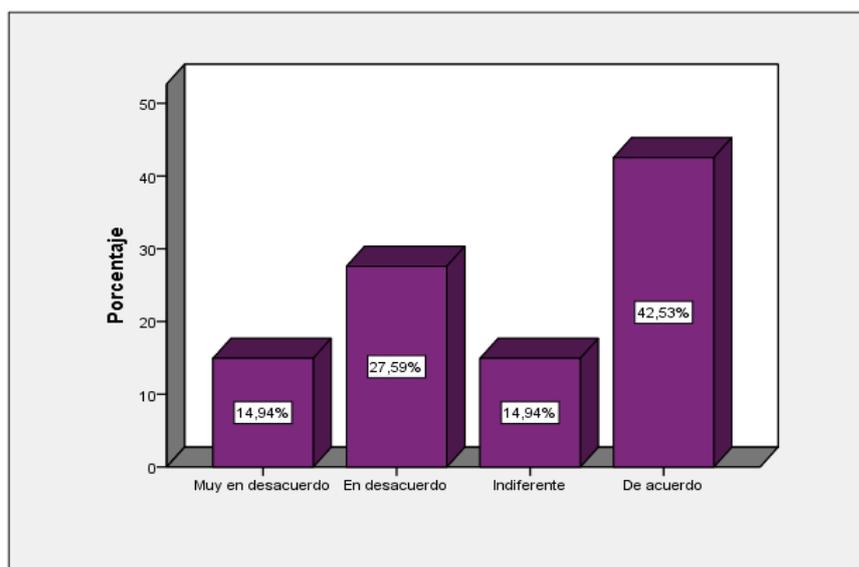
El Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	72	27,6	27,6	42,5
	Indiferente	39	14,9	14,9	57,5
	De acuerdo	111	42,5	42,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 12

El Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos



Nota: Tabla 12

Análisis e Interpretación: la evaluación por objetivos es un método de evaluación en que los directivos y los empleados encuentran, realizan planeamientos, se organizan y se comunican de manera conjunta para alcanzar objetivos que se plantean en las instituciones tanto a corto, mediano y largo plazo. de tal manera estas evaluaciones harán que los trabajadores mejoren el rendimiento y sea más productivos para la institución. en la figura 12 podemos observar que el 14,94% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo con que el Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos, el 27,59% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que el Ministerio público evalúe a los trabajadores de acuerdo a los objetivos cumplidos, el 14,94% afirma ser indiferente sobre la pregunta planteada y el 42,53% sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos.

Tabla 13

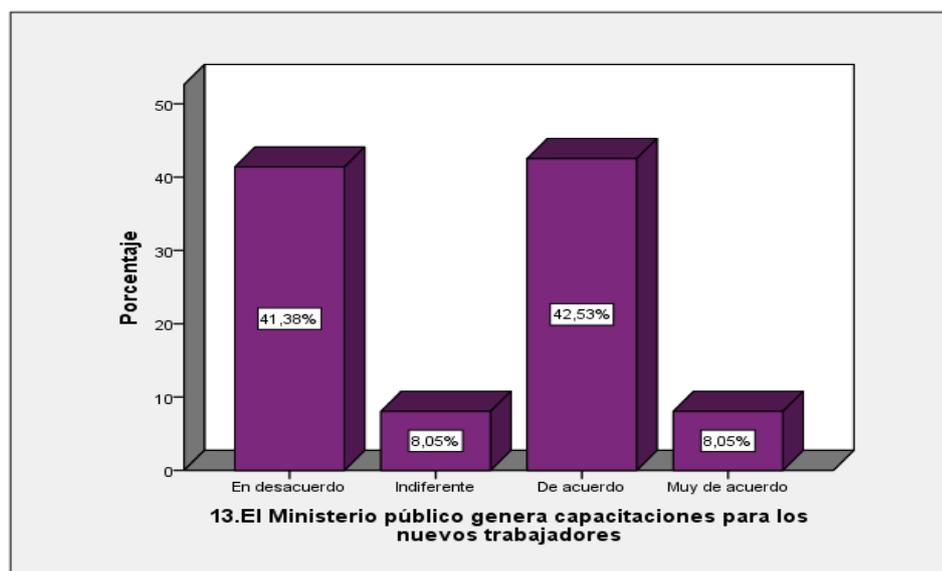
El Ministerio público genera capacitaciones para los nuevos trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	108	41,4	41,4	41,4
	Indiferente	21	8,0	8,0	49,4
	De acuerdo	111	42,5	42,5	92,0
	Muy de acuerdo	21	8,0	8,0	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 13

El Ministerio público genera capacitaciones para los nuevos trabajadores



Nota: Tabla 13

Análisis e Interpretación: brindar capacitación a los nuevos trabajadores de acuerdo a los ámbitos donde desarrollarán sus labores es fundamental ya que de este modo se podrán adaptar de forma más eficiente y tendrán resultados en menos tiempo de lo esperado. Es por ello que los trabajadores que se incorporan a las instituciones buscan obtener capacitación sobre sus labores que desarrollarán. en la figura 13 podemos observar que el 41,38% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que el Ministerio público genere capacitaciones para los nuevos trabajadores, el 8,05% sostiene ser indiferente a la pregunta, el 42,53% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público genera capacitaciones para los nuevos trabajadores y el 8,05% de los encuestados afirman estar muy de acuerdo con que el Ministerio público genere capacitaciones para los nuevos trabajadores.

Tabla 14

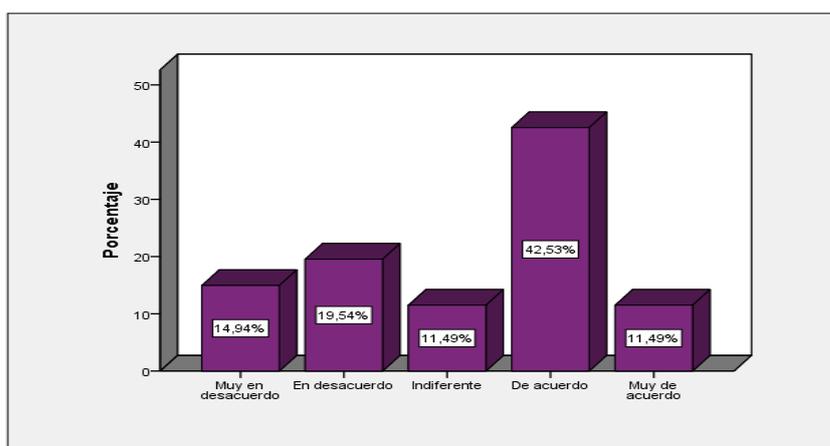
Antes de empezar a trabajar los trabajadores son sometidos a una semana de inducción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	51	19,5	19,5	34,5
	Indiferente	30	11,5	11,5	46,0
	De acuerdo	111	42,5	42,5	88,5
	Muy de acuerdo	30	11,5	11,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 14

Antes de empezar a trabajar los trabajadores son sometidos a una semana de inducción



Nota: Tabla 14

Análisis e Interpretación: en las instituciones deben contar con inducciones para los nuevos trabajadores como charlas motivacionales, realizar un

reconocimiento a toda la institución, presentación con todos los trabajadores, capacitaciones de acuerdo al área donde se desempeñará y brindarle las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo cotidiana. en la figura 14 podemos observar que el 14,94% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo con que en el Ministerio público someten a una semana de instrucción a los nuevos trabajadores antes que empiecen a trabajar, el 19,54% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que antes de empezar a trabajar los trabajadores son sometidos a una semana de inducción, el 11,49% de los encuestados afirman ser indiferentes a la pregunta, el 42,53% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que antes de empezar a trabajar son sometidos a una semana de inducción y el 11,49% de los encuestados sostiene estar muy de acuerdo con que son sometidos a una semana de inducción antes de empezar a trabajar.

Tabla 15

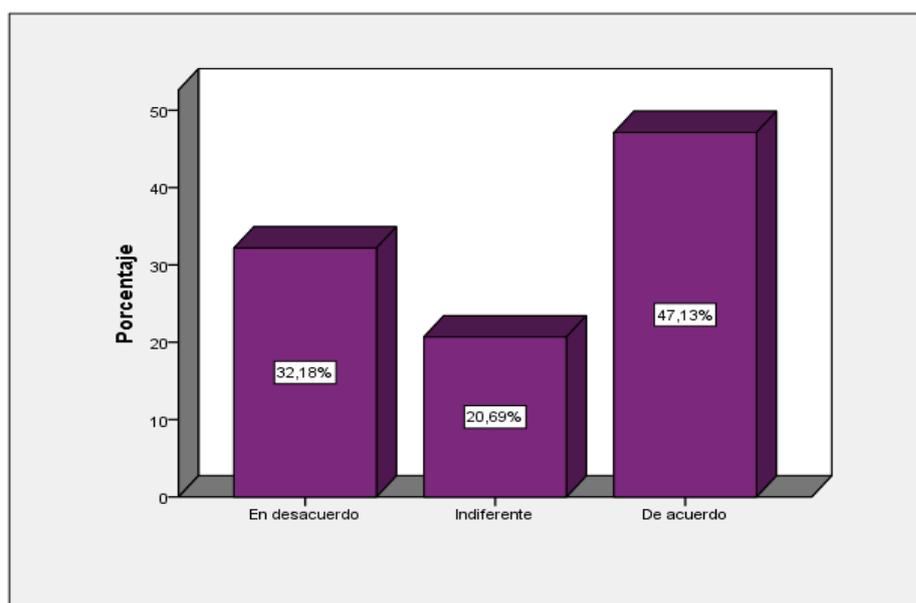
El Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	84	32,2	32,2	32,2
	Indiferente	54	20,7	20,7	52,9
	De acuerdo	123	47,1	47,1	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 15

El Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados



Nota: Tabla 15

Análisis e Interpretación: brindar entrenamiento los nuevos empleados dentro de una institución es fundamental ya que de este modo se fomentará un compañerismo, donde se entera que el ambiente laboral es óptimo y la comunicación entre sus compañeros serán positivos. Del mismo modo, al al brindar el entrenamiento a los nuevos trabajadores ayudaremos a que obtengan nuevos conocimientos, forjen habilidades para desarrollar sus funciones de manera positiva y tengan resultados que la institución espera. en la figura 15 podemos observar que el 32,18% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que el Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados, el 20,69% de los encuestados sostienen ser indiferentes sobre la pregunta planteada y el 47,13% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que El Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados.

Tabla 16

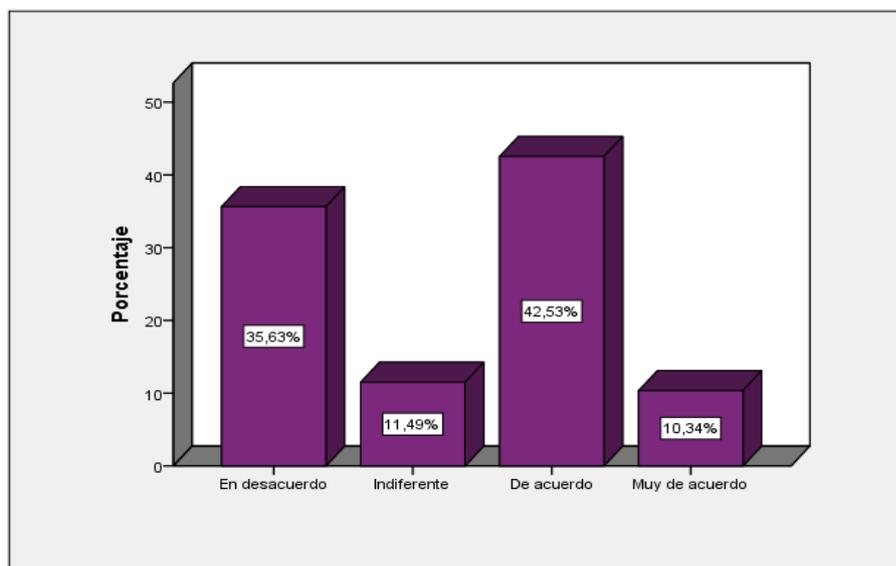
El entrenamiento a los trabajadores es permanente durante el proceso de contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	93	35,6	35,6	35,6
	Indiferente	30	11,5	11,5	47,1
	De acuerdo	111	42,5	42,5	89,7
	Muy de acuerdo	27	10,3	10,3	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 16

El entrenamiento a los trabajadores es permanente durante el proceso de contrato



Nota: Tabla 16

Análisis e Interpretación: en las instituciones brindarle entrenamiento de manera permanente a todos los trabajadores ayuda a forjar nuevos conocimientos y habilidades que en la actualidad necesitan ser innovadas para que de ese modo se logre obtener resultados mejores y su rendimiento sea más productivo para la institución. en la figura 16 podemos observar que el 35,63% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que el Ministerio público brinda entrenamiento a los trabajadores de manera permanente durante el proceso de su contrato, el 11,49% sostiene ser indiferente a la pregunta, el 42,53% de los encuestados sostienen estar de acuerdo con que el entrenamiento de los trabajadores es permanente durante el proceso de su contrato y el 10,34% de los encuestados sostiene estar muy de acuerdo con que el entrenamiento a los trabajadores es permanente durante el proceso de su contrato.

Tabla 17

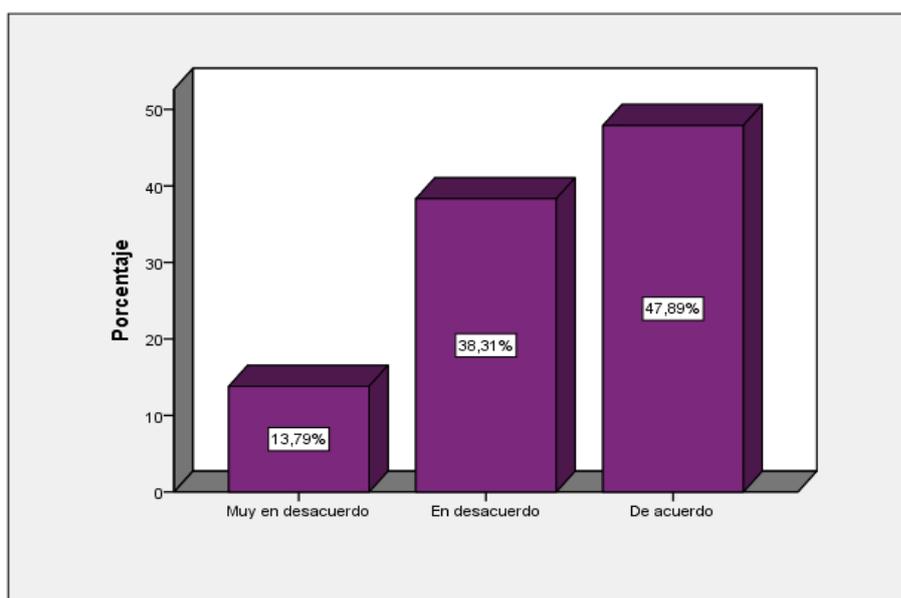
El Ministerio público fomenta el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	36	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	100	38,3	38,3	52,1
	De acuerdo	125	47,9	47,9	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 17

El Ministerio público fomenta el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados



Nota: Tabla 17

Análisis e Interpretación: en las instituciones realizar el desarrollo de capacidades de los trabajadores es importante ya que de este modo construirán ya está gran preparados para las competencias y serán capaces de brindar solución a los problemas que se presenten en períodos determinados, lo cual se brinda con nuevos conocimientos y con capacitaciones permanentes de acuerdo a las diversas variantes que existe en el trabajo. en la figura 17 podemos observar que el 13,79% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo con que el Ministerio público fomenta el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados, el 38,31% afirma estar muy en desacuerdo con que el Ministerio público fomente el desarrollo de capacidades en los trabajadores y el 47,89% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público fomente el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados.

Tabla 18

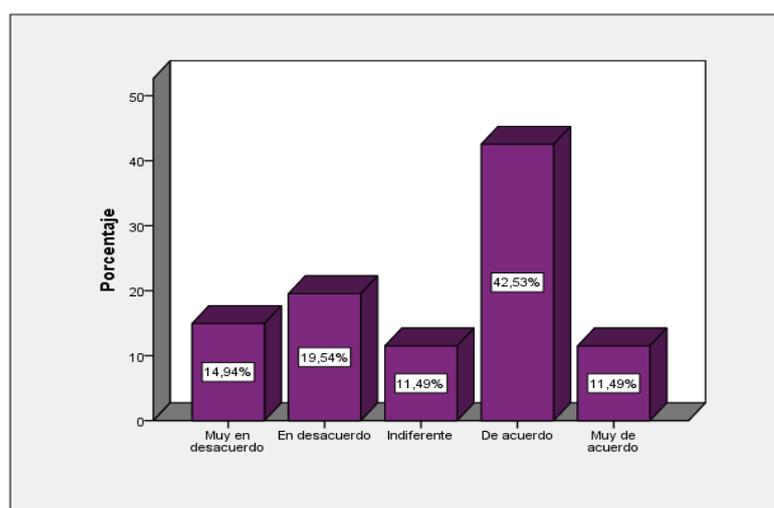
El Ministerio público capacita con fines de mejora continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	51	19,5	19,5	34,5
	Indiferente	30	11,5	11,5	46,0
	De acuerdo	111	42,5	42,5	88,5
	Muy de acuerdo	30	11,5	11,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 18

El Ministerio público capacita con fines de mejora continua



Nota: Tabla 18

Análisis e Interpretación: como antes lo habíamos mencionado las capacitaciones a los trabajadores son fundamentales ya que de este modo se obtendrá mejoras en su rendimiento de cada 1 de ellos y serán más productivos para la institución, del mismo modo, ayuda a que la institución tenga mejores resultados de acuerdo a la gestión existente. en la figura 18 podemos observar que el 14,94% afirma estar muy en desacuerdo con que el Ministerio público capacita con fines de mejora continua, el 19,54% de los encuestados afirma estar en desacuerdo con que el Ministerio público capacita con fines de mejora continua, el 11,49% de los encuestados sostiene ser indiferente a la pregunta, el 42,53% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público capacita con fines de mejora continua y el 11,49% de los encuestados sostiene estar muy de acuerdo con que el Ministerio público capacita a los trabajadores con fines de mejora continua.

Tabla 19

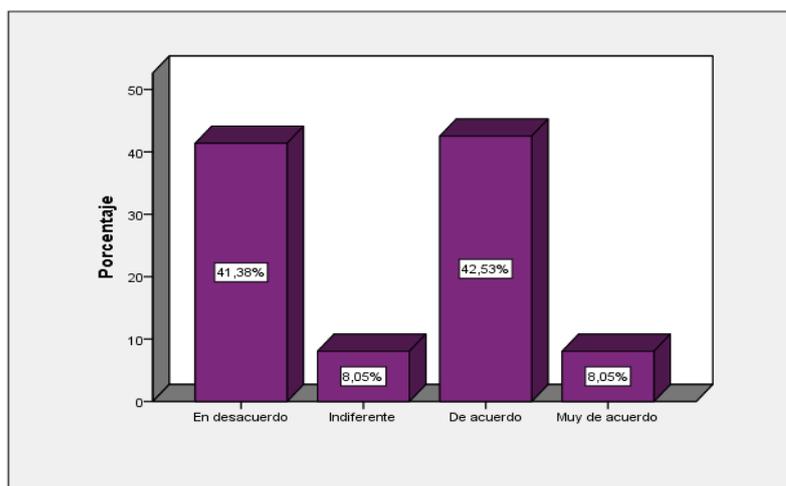
El Ministerio público usa los medios de comunicación como función de representación entre los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	108	41,4	41,4	41,4
	Indiferente	21	8,0	8,0	49,4
	De acuerdo	111	42,5	42,5	92,0
	Muy de acuerdo	21	8,0	8,0	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 19

El Ministerio público usa los medios de comunicación como función de representación entre los trabajadores



Nota: Tabla 19

Análisis e Interpretación: en las instituciones públicas realizar comunicados en los medios sobre la presentación de los trabajadores nuevos y encargados d desarrollar funciones importantes ayuda a que estos trabajadores se sientan más comprometidos con los propósitos de la institución y que su rendimiento sea óptimo de acuerdo al puesto que se le encarga bajo su mando. en la figura 19 podemos observar que el 41,38% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que el Ministerio público usa los medios de comunicación como función de presentación entre los trabajadores, el 8,05% afirma ser indiferente a la pregunta, el 42,53% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público usa los medios de comunicación como función de presentación entre los trabajadores y el 8,05% de los encuestados afirma estar muy de acuerdo con que El Ministerio público usa los medios de comunicación como función de presentación entre los trabajadores.

Tabla 20

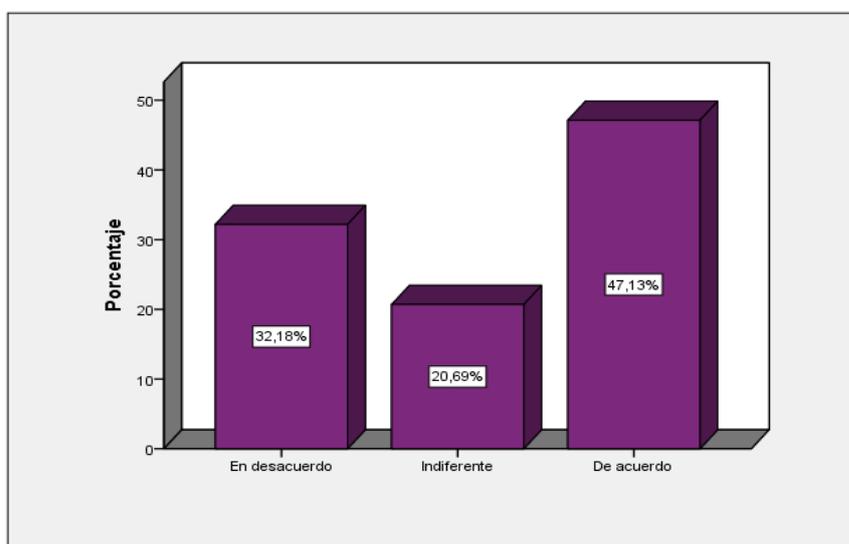
El Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación permanente en todos los niveles de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	84	32,2	32,2	32,2
	Indiferente	54	20,7	20,7	52,9
	De acuerdo	123	47,1	47,1	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 20

El Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación permanente en todos los niveles de la organización



Nota: Tabla 20

Análisis e Interpretación: en las instituciones desarrollar estrategias de comunicación ayudará a que las acciones comunicativas que se hacen sean para lograr los objetivos que se plantean en torno a la institución, como también, ayuda a que todos los trabajadores tengan conocimiento de dichos propósitos y que su rendimiento esté acorde a estos. en la figura 20 podemos observar que el 32,18% de los encuestados afirma estar en desacuerdo con que el Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación permanente en todos los niveles de la organización, el 20,69% de los encuestados afirma ser indiferente a la pregunta planteada y el 47,13% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación de manera permanente en todos los niveles de la institución.

Tabla 21

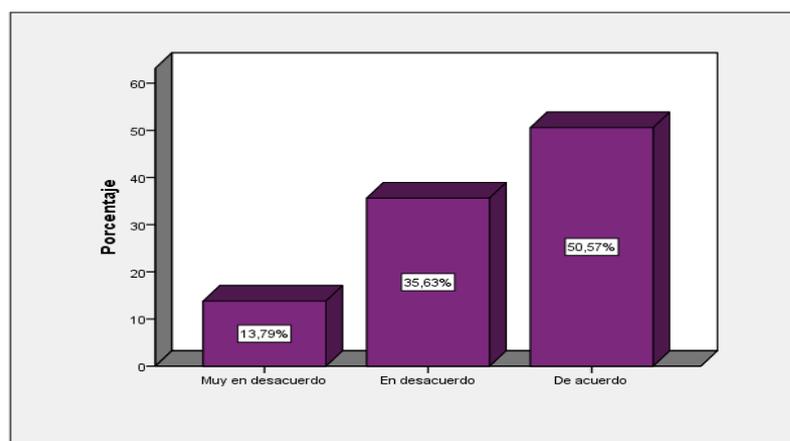
El Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores a través de sus medios formales de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	36	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	93	35,6	35,6	49,4
	De acuerdo	132	50,6	50,6	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 21

El Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores a través de sus medios formales de comunicación



Nota: Tabla 21

Análisis e Interpretación: hacer que los trabajadores tengan la libertad de expresar esas emociones por el desarrollo de sus funciones ayuda a que se motiven personalmente, del mismo modo, en las instituciones permitir que

estos trabajadores expresen sus emociones eso es medios formales de comunicación ayuda a motivarlos y que se esfuercen por alcanzar mejores resultados y lograr propósitos que se plantea en la organización. en la figura 21 podemos observar que el 13,79% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo en que El Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores en sus medios formales de comunicación, el 35,63% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con que el Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores en sus medios formales de comunicación y el 50,57% de los encuestados sostiene estar de acuerdo en que el Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores en sus medios formales de comunicación.

Tabla 22

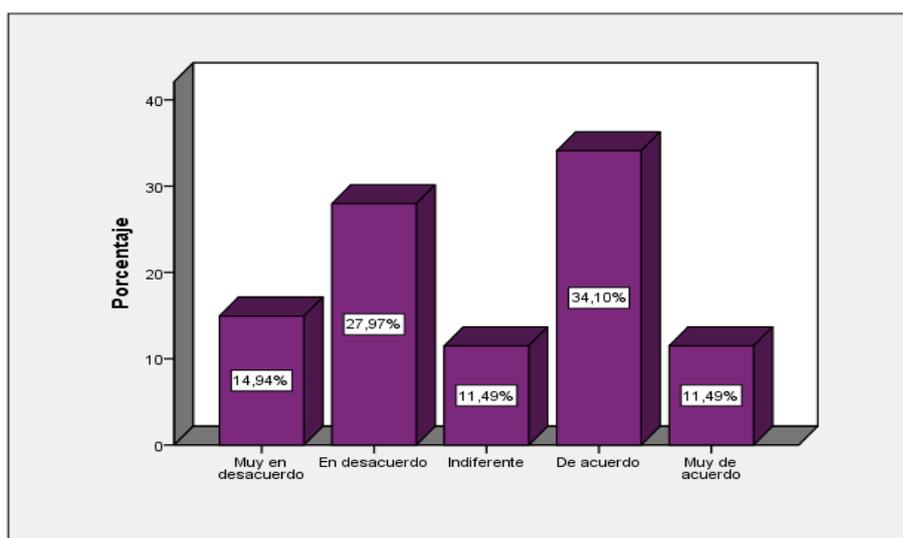
El Ministerio público fomenta el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan logros en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	73	28,0	28,0	42,9
	Indiferente	30	11,5	11,5	54,4
	De acuerdo	89	34,1	34,1	88,5
	Muy de acuerdo	30	11,5	11,5	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 22

El Ministerio público fomenta el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan logros en la organización



Nota: Tabla 22

Análisis e Interpretación: en la figura 22 podemos observar que el 14,94% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo con que el Ministerio público fomente el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan sus logros dentro de la institución, el 27,97% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que el Ministerio público fomente el uso de redes sociales para que los trabajadores publiquen sus logros dentro de la institución, el 11,49% de los encuestados sostiene estar indiferente sobre la pregunta, el 34,10% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que el Ministerio público fomenta el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan sus logros y el 11,49% de los encuestados afirma estar muy de acuerdo con que El Ministerio público fomente el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan sus logros dentro de la organización.

Tabla 23

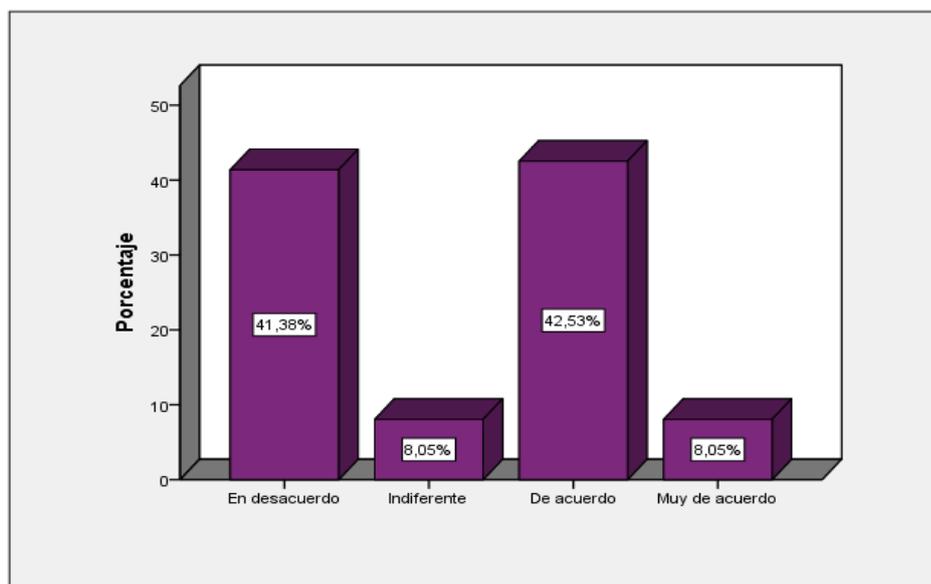
El Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	108	41,4	41,4	41,4
	Indiferente	21	8,0	8,0	49,4
	De acuerdo	111	42,5	42,5	92,0
	Muy de acuerdo	21	8,0	8,0	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 23

El Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados



Nota: Tabla 23

Análisis e Interpretación: en las instituciones realizar coordinaciones de las actividades que tienen que desarrollar los diversos equipos de trabajo implica brindar estrategias y patrones sobre las actividades, los conocimientos y los propósitos que tienen que lograr en determinado tiempo con la finalidad de brindar resultados positivos en el menos tiempo posible. en la figura 23 podemos observar que el 41,38% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que el Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados, el 8,05% de los encuestados sostiene ser indiferente a la pregunta, el 42,53% sostiene estar de acuerdo con que el Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados y el 8,05% afirma estar muy de acuerdo con que el Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados.

Tabla 24

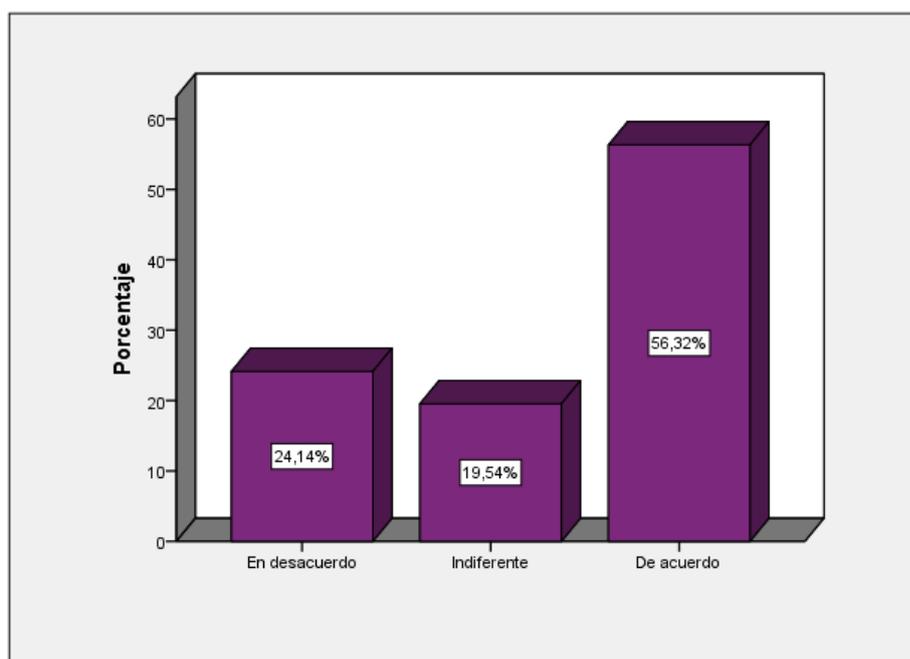
Los equipos constituidos en el Ministerio público tienen objetivos claros y precisos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	63	24,1	24,1	24,1
	Indiferente	51	19,5	19,5	43,7
	De acuerdo	147	56,3	56,3	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 24

Los equipos constituidos en el Ministerio público tienen objetivos claros y precisos



Nota: Tabla 24

Análisis e Interpretación: contar con objetivos claros y precisos dentro de una institución ayuda a que estos trabajadores cuenten con una base firme y asentada sobre cuál partirán al momento de trabajar, del mismo modo aumentará su compromiso de cada 1 de ellos con la institución ya que sentirán que se encuentra bien constituida. en la figura 24 podemos observar que el 24,14% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que los equipos de trabajo constituidos en el Ministerio público tienen los objetivos claros y precisos, el 19,54% sostiene ser indiferente a la pregunta y el 56,32% de los encuestados sostienen estar de acuerdo con que los equipos de trabajo del Ministerio público tienen los objetivos claros y precisos.

Tabla 25

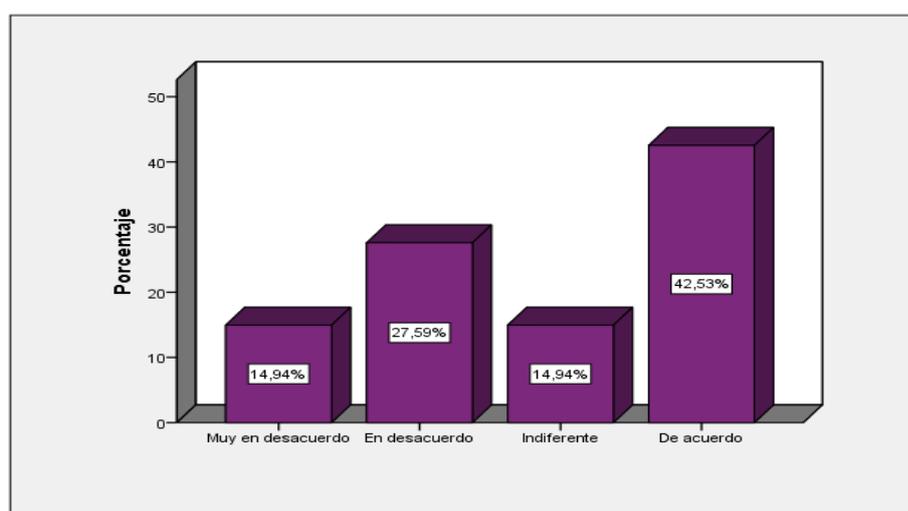
Los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que van a desarrollar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	72	27,6	27,6	42,5
	Indiferente	39	14,9	14,9	57,5
	De acuerdo	111	42,5	42,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 25

Los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que van a desarrollar



Nota: Tabla 25

Análisis e Interpretación: dentro de las instituciones los equipos de trabajo a realizar reuniones previas a las actividades que tienen que desarrollar es fundamental con la finalidad de coordinar los métodos de trabajo, el tiempo

establecido para obtener resultados y para que cada individuo del equipo se comprometa a dar su mejor rendimiento en el proceso. en la figura 25 podemos observar que el 14,94% de los encuestados sostiene estar muy en desacuerdo con que los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que tienen que desarrollar, el 27,59% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que los equipos de trabajo realicen reuniones previas antes de las actividades que tienen que desarrollar, el 14,94% de los encuestados sostiene ser indiferente y el 42,53% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que tienen que desarrollar.

Tabla 26

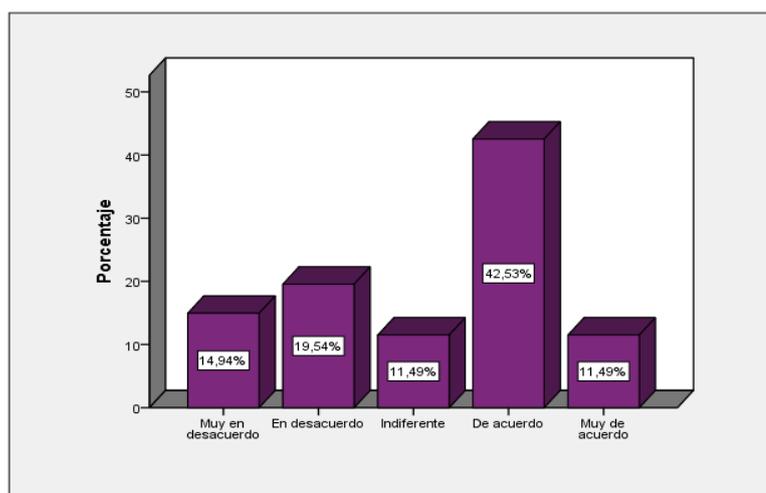
Las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	51	19,5	19,5	34,5
	Indiferente	30	11,5	11,5	46,0
	De acuerdo	111	42,5	42,5	88,5
	Muy de acuerdo	30	11,5	11,5	100,0
Total		261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 26

Las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción



Nota: Tabla 26

Análisis e Interpretación: realizar reuniones dentro de las instituciones es importante para realizar las coordinaciones de las labores que se

desarrollarán, contar con la asistencia de todos los integrantes y con los fiscales de la jurisdicción ayuda a tomar mejores decisiones en grupo. la figura 26 podemos observar que el 14,94% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo en que en las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción, el 19,54% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo en que las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción, el 11,49% de los encuestados sostienen ser indiferentes a la pregunta, el 42,53% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que en las reuniones promovidas por los equipos cuenta con la asistencia a los fiscales de la jurisdicción y el 11,49% de los encuestados afirma estar muy de acuerdo con que las reuniones promovidas por los equipos de trabajo cuenta con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción.

Tabla 27

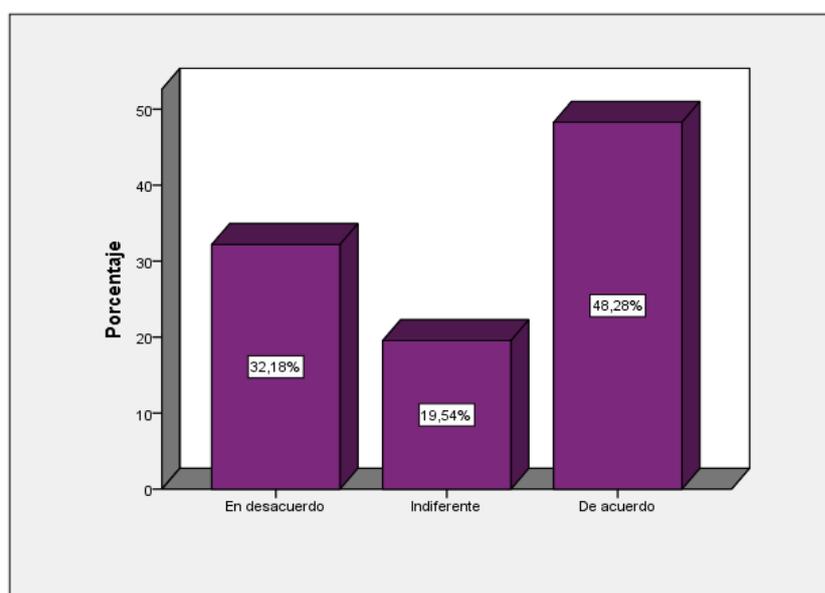
Los equipos tienen compromiso con los propósitos del Ministerio público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	84	32,2	32,2	32,2
	Indiferente	51	19,5	19,5	51,7
	De acuerdo	126	48,3	48,3	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 27

Los equipos tienen compromiso con los propósitos del Ministerio público



Nota: Tabla 27

Análisis e Interpretación: en las instituciones el forjamiento de los equipos de trabajo es fundamental ya que de este modo se reparten actividades para obtener resultados que dicha institución busca, del mismo modo, hace que se resuman los procesos por grupos lo cual ayudará a obtener mejores logros y en menos tiempo. en la figura 27 podemos observar que el 32,18% de los encuestados afirma que los equipos tienen compromiso con los propósitos del Ministerio público, el 19,54% de los encuestados sostiene ser indiferente a la pregunta y el 48,28% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que los equipos de trabajo tienen un compromiso con los propósitos del Ministerio público.

Tabla 28

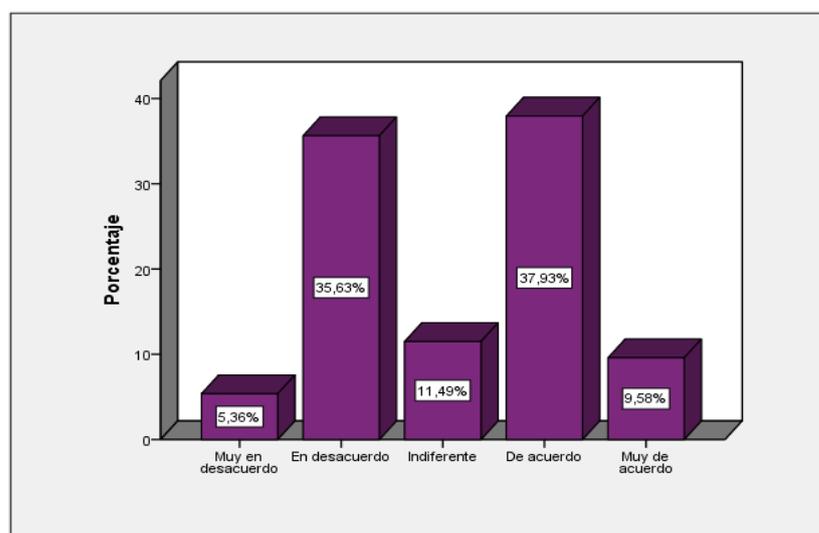
Los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	14	5,4	5,4	5,4
	En desacuerdo	93	35,6	35,6	41,0
	Indiferente	30	11,5	11,5	52,5
	De acuerdo	99	37,9	37,9	90,4
	Muy de acuerdo	25	9,6	9,6	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 28

Los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público



Nota: Tabla 28

Análisis e Interpretación: En la figura 28 podemos observar que el 5,36% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo con que los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público, el 35,63% de los encuestados sostienen estar en desacuerdo con que los equipos de trabajo promueven el compromiso de los trabajadores con las responsabilidades del Ministerio público, el 11,49% de los encuestados afirman ser indiferentes a la pregunta, el 37,93% de los encuestados sostienen estar de acuerdo con que los equipos de trabajo promueven el compromiso de los trabajadores con las responsabilidades del Ministerio público y el 9,58% de los encuestados sostienen estar muy de acuerdo con que los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público.

Tabla 29

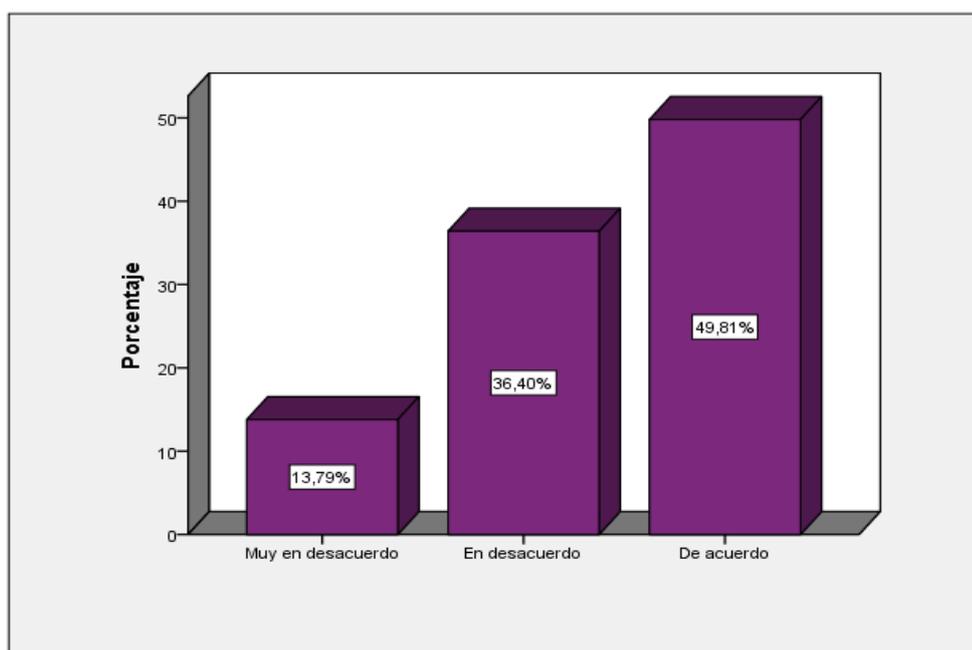
Me siento comprometida con el trabajo que desarrolla el Ministerio público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	36	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	95	36,4	36,4	50,2
	De acuerdo	130	49,8	49,8	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 29

Me siento comprometida con el trabajo que desarrolla el Ministerio público



Nota: Tabla 29

Análisis e Interpretación: contar con trabajadores comprometidos con los propósitos que se tienen la institución es fundamental ya que depende de ellos que tengamos éxito o nos vayamos al fracaso, de tal manera que motivarlos de diversas maneras ayudará a mantener trabajadores más comprometidos con los propósitos planteados. en la figura 29 podemos observar que el 13,79% de los encuestados sostienen estar en muy desacuerdo con que se sienten comprometidas con el trabajo que desarrollan en el Ministerio público, el 36,40% de los encuestados sostienen estar en desacuerdo con que se sienten comprometidos con el trabajo que desarrollan el Ministerio público y el 49,81% afirma estar de acuerdo con que se están comprometidos con el trabajo que realizan en el Ministerio público.

Tabla 30

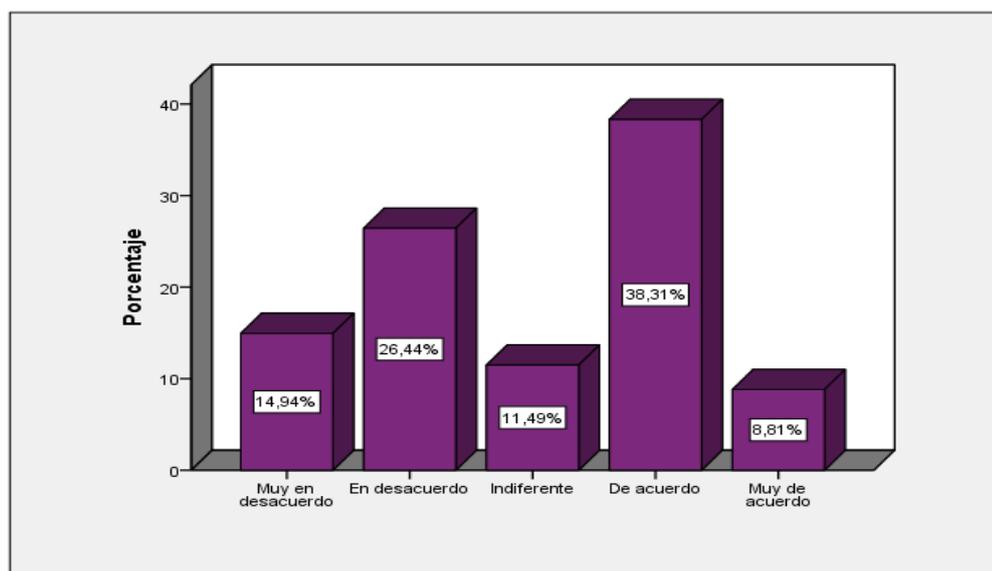
El compromiso que tengo con el Ministerio es gracias aquí hay una buena administración de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	69	26,4	26,4	41,4
	Indiferente	30	11,5	11,5	52,9
	De acuerdo	100	38,3	38,3	91,2
	Muy de acuerdo	23	8,8	8,8	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 30

El compromiso que tengo con el Ministerio es gracias aquí hay una buena administración de personal



Nota: Tabla 30

Análisis e Interpretación: en la figura número 30 podemos observar que el 14,94% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo con que el compromiso que tienen con el Ministerio público es gracias a que hay una buena administración del personal, el 26,44% de los encuestados afirma estar en desacuerdo con que el compromiso que tienen con el Ministerio público es gracias a que hay una buena administración del personal, el 11,49% sostiene ser indiferente a la pregunta, el 38,31% de los encuestados afirma estar de acuerdo con que el compromiso que tienen con el Ministerio público es gracias a la buena administración del personal y el 8,81% afirma estar muy de acuerdo con que el compromiso que tienen con el Ministerio público es gracias a una buena administración del personal.

Tabla 31

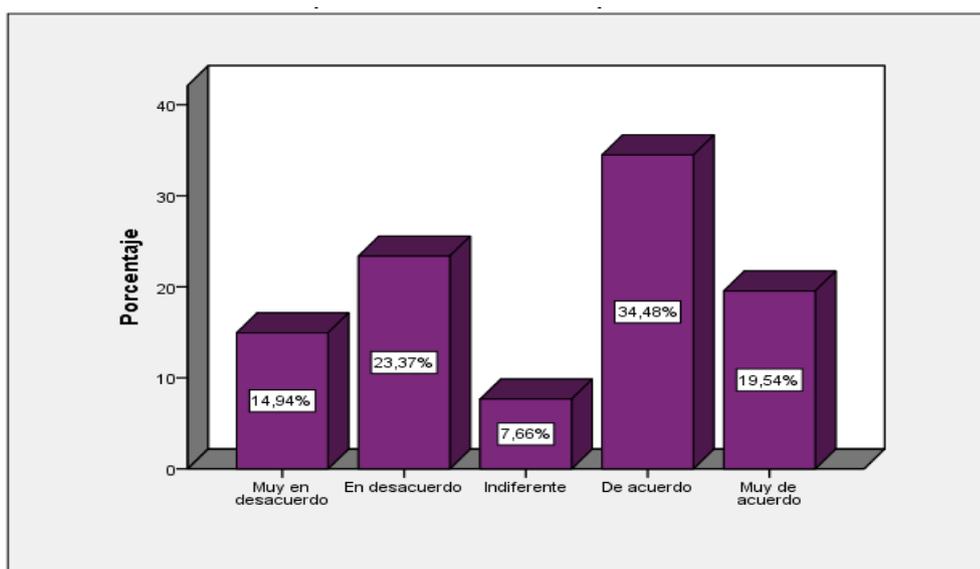
Los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración de personal del Ministerio público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	14,9	14,9	14,9
	En desacuerdo	61	23,4	23,4	38,3
	Indiferente	20	7,7	7,7	46,0
	De acuerdo	90	34,5	34,5	80,5
	Muy de acuerdo	51	19,5	19,5	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 31

Los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración de personal del Ministerio público



Nota: Tabla 31

Análisis e Interpretación: en la figura 31 podemos ver que el 14,94% de los encuestados afirma estar muy en desacuerdo con que los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración del personal del Ministerio público, el 23,37% de los 5 estados sostiene estar en desacuerdo con que los resultados obtenidos fueron fomentados por la administración del personal del Ministerio público, el 7,66% de los encuestados sostienen ser indiferente a la pregunta, el 34,48% de los encuestados afirman estar de acuerdo con que los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración del personal del Ministerio público y el 19,54% de los encuestados sostiene estar muy de acuerdo con que los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración del personal del Ministerio público.

Tabla 32

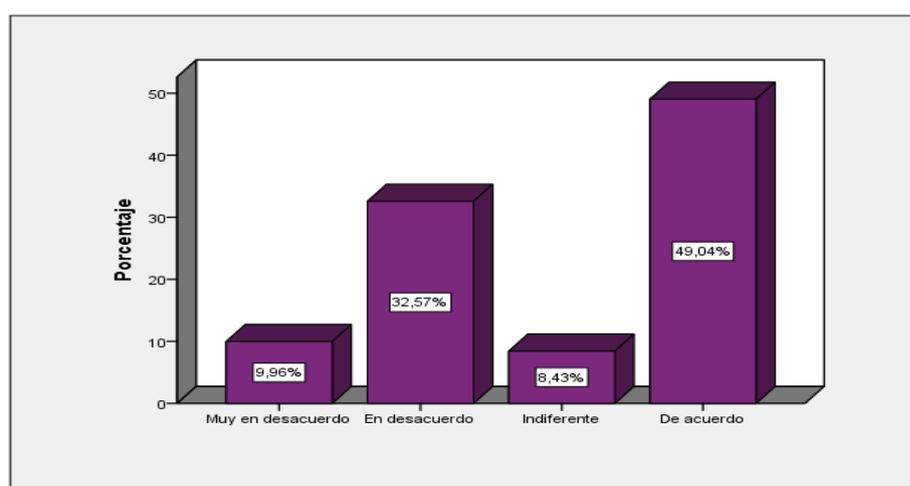
Los resultados que son logros del Ministerio público tienen como base las capacitaciones hechas por la parte administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	26	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	85	32,6	32,6	42,5
	Indiferente	22	8,4	8,4	51,0
	De acuerdo	128	49,0	49,0	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 32

Los resultados que son logros del Ministerio público tienen como base las capacitaciones hechas por la parte administrativa



Nota: Tabla 32

Análisis e Interpretación: las capacitaciones que se realizan en las instituciones son importantes, de tal modo se logran obtener resultados positivos ya que de estas capacitaciones incluirán en la forma de realizar sus actividades y de la forma en que enfrentaran los riesgos tengo problemas que se presenten en el desarrollo. en la figura 32 podemos observar porque el 9,96% de los encuestados sostiene estar muy en desacuerdo con que los resultados que se logró en el Ministerio público tienen como base las capacitaciones hechas por la parte administrativa, el 32,57% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo que los logros que se obtuvieron en el Ministerio público tienen como base las capacitaciones que se brinda por parte administrativa, el 8,43% de los encuestados afirman ser indiferente sobre él tema planteado y el 49,014% de los encuestados sostienen estar de acuerdo que los resultados que se logró el Ministerio público tienen como base a las capacitaciones que se brinda por parte administrativa.

Tabla 33

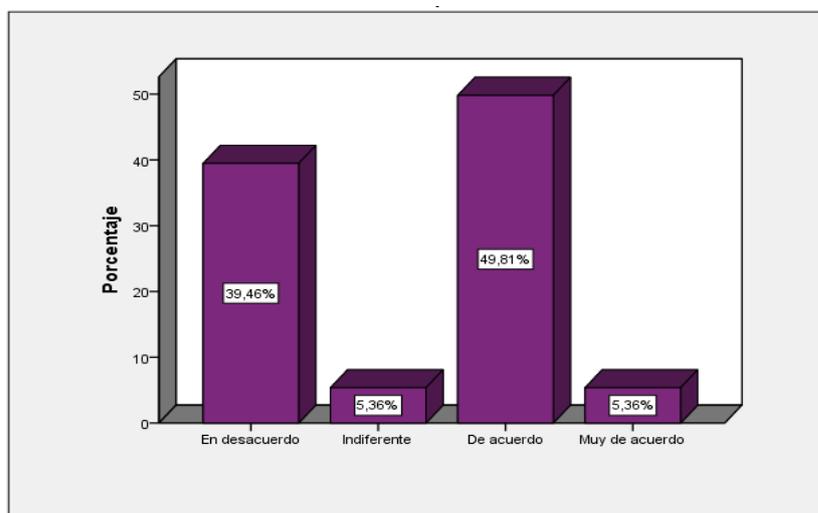
Los logros de los objetivos son gracias al entrenamiento constante Del Ministerio público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	103	39,5	39,5	39,5
	Indiferente	14	5,4	5,4	44,8
	De acuerdo	130	49,8	49,8	94,6
	Muy de acuerdo	14	5,4	5,4	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 33

Los logros de los objetivos son gracias al entrenamiento constante Del Ministerio público



Nota: Tabla 33

Análisis e Interpretación: brindar en las instituciones de entrenamiento de forma constante es importante para que los trabajadores sepan cómo desarrollar sus funciones que están acorde a los objetivos que se propone dicha institución, asimismo estos entrenamientos brindarán en todo momento ganancias para El Ministerio. en la figura 33 podemos observar que el 39,46% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que los logros obtenidos son gracias a los entrenamientos constantes del Ministerio público, el 5,36% de los encuestados afirman ser indiferentes sobre el tema, el 49,81% sostiene estar de acuerdo con que los logros obtenidos son gracias a los entrenamientos que se brinda en el Ministerio público y el 5,36% de los encuestados afirman estar muy de acuerdo con que los logros obtenidos de los objetivos son gracias a los entrenamientos constantes del Ministerio público.

Tabla 34

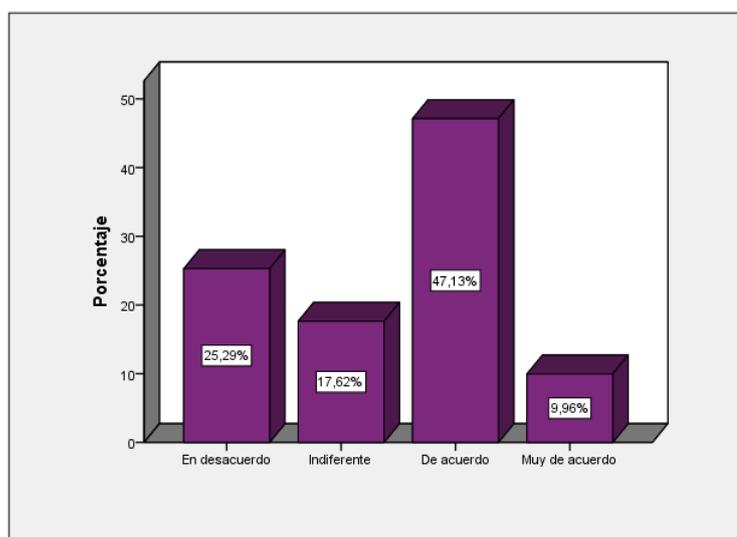
Es propósito de todos los trabajadores garantizar su compromiso durante el desarrollo de la actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	66	25,3	25,3	25,3
	Indiferente	46	17,6	17,6	42,9
	De acuerdo	123	47,1	47,1	90,0
	Muy de acuerdo	26	10,0	10,0	100,0
	Total	261	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 34

Es propósito de todos los trabajadores garantizar su compromiso durante el desarrollo de la actividad



Nota: Tabla 34

Análisis e Interpretación: contar con trabajadores eficientes dentro de una organización es fundamental, del mismo modo, motivarlos de diversas maneras ayuda a que los trabajadores brinden garantías de su compromiso con la institución y realizará sus funciones positivamente, obteniendo mejores resultados. la figura 34 podemos observar que el 25,29% de los encuestados afirman estar en desacuerdo en que el propósito de todos los trabajadores es garantizar su compromiso dentro del desarrollo de sus actividades, el 17,62% de los encuestados afirman ser indiferentes a la pregunta, el 47,13% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con que el propósito de los trabajadores es garantizar su compromiso con la actividad y el 9,96% de los encuestados afirman estar muy de acuerdo con que el propósito de los trabajadores es garantizar su compromiso dentro del desarrollo de la actividad.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

La tesis ha sido desarrollada tomando en cuenta el enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, en ese entendido en los ítem's anteriores se ha podido establecer el criterio descriptivo de cada una de las variables materia de estudio.

A partir del cual, se ha expresado un comportamiento que son insumos sólidos para poder definir las relaciones que existe entre una y otro. En tablas y gráficos, se ha podido cuantificar la opinión de todos los trabajadores del Ministerio.

A partir de ello, la tesis plantea como necesidad y en base a sus propósitos establecidos, el criterio para lograr que se defina el tipo de relación entre ellas, determinando de esta si el comportamiento de uno puede implicar o no en el del otro.

El coeficiente de correlación Pearson, es un estadígrafo que mide el nivel de asociatividad entre las variables de estudio, por ello, es importante comprender los criterios de interpretación que va seguir LA TESIS para poder concluir si hay o no relación entre ello:

Tabla 35

Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación de la administración de personal y el clima organizacional en el Ministerio Público – Distrito fiscal Huánuco 2022

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Nota.: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Los valores van entre 0 y 1, y para ellos se han determinado preguntas específicas de cada dimensión y variable para poder entender el nivel de relación entre ellas, es en ese entendido que se desarrolla la contrastación siguiente:

Hipótesis General

“La administración del personal tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022”

Tabla 36

La administración de personal y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022

		Administración de personal	Clima organizacional
Administración de personal	Correlación de Pearson	1	,553
	Sig. (bilateral)		,049
	N	261	261
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,553	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	261	261

Nota. Preguntas tabla 3 y 31

La tesis ha planteado preguntas para analizar la administración de personal en el Ministerio Público, en ese sentido como referencia a la primera variable la pregunta 3 es clara en precisar que la percepción de los trabajadores se inclina en una respuesta positiva a la pregunta si el reclutamiento es transparente (36.8 % de acuerdo, y 17.2% muy de acuerdo), efectivamente hay una cantidad considerable de quienes no consideran ello. Este entendimiento esta generando que los mismos trabajadores casi en los mismos términos porcentuales reconoce que la administración de personal ha permitido cumplir con las metas por ende los resultados fueron obtenidos gracias a esta gestión (34.5% de acuerdo, 19.5% muy de acuerdo). Esta información le da soporte descriptivo al cálculo inferencial cuyo valor del coeficiente de correlación tras acumular las respuestas de cada variable se pudo obtener que el r^2 es igual a 0.553, relación relativamente alta; por ello, este resultado permite confirmar la hipótesis planteada, dado que si hay una relación directa entre la administración de personal y el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022, dado los argumentos descriptivos e inferenciales. A pesar de que hay un porcentaje importante que no considera con sus respuestas que haya relación entre una y otra variable.

Hipótesis Específicas

“La selección y reclutamiento tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022

Tabla 37 La selección y reclutamiento y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022

		Selección y reclutamiento	Clima organizacional
Selección y reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,417
	Sig. (bilateral)		,041
	N	261	261
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,417	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	261	261

Nota. Preguntas tabla 4 y 28

Respecto a la dimensión de selección y reclutamiento, la pregunta 4 describe la opinión del personal del Ministerio, entendiendo como valor

positivo que solo el 42.5% está de acuerdo respecto a los procesos de reclutamiento y si estos transmiten confianza; este valor permite a los trabajadores expresar en la tabla 28 que esta confianza permite tener mayor compromiso con el Ministerio (37.9% de acuerdo, y 9% muy de acuerdo). Lo cierto en este entendido es que hay un gran número de trabajadores que tienen una valoración poco apreciada respecto a la selección y reclutamiento, empero, los que si manifestaron cosas positivas permiten que la dimensión se relacione de manera directa con el clima organizacional. Y esto puede ser corroborado con la inferencia estadística Pearson hallada y descrita en la tabla anterior, cuyo r^2 es igual a 0.417, entendiendo que es leve la relación entre la selección y reclutamiento con el clima organizacional en el Ministerio. Este dato confirma la hipótesis planteada en este apartado, dado que el resultado plantea una relación directa leve según el cuadro de análisis. A pesar de que hay un porcentaje cercano a 50% que opina lo contrario en el caso del Ministerio Público. de esta manera se confirma la hipótesis planteada para la primera dimensión con la variable dependiente en el Ministerio Público de Huánuco.

“La evaluación del desempeño tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022”

Tabla 38

La evaluación del desempeño y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022

		Evaluación del desempeño	Clima organizacional
Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	1	,425
	Sig. (bilateral)		,044
	N	261	261
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,425	1
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	261	261

Nota. Preguntas tabla 11 y 33

La evaluación del desempeño, no es un aspecto popular entre los trabajadores, en el caso del Ministerio Público de Huánuco, solo un poco más de 50% reconoce que estas evaluaciones son objetivas y hechas en base a

criterios claros, tal como se observa en la tabla 11 (42.5% de acuerdo, 10.3% muy de acuerdo), en ese entendido, tras evaluar las respuestas de la variable clima organizacional, podemos observar que las respuestas de la tabla 33 son un buen referente para relacionar con la mencionada líneas arriba, 49.8% de acuerdo y 5.4% muy de acuerdo reconocen que los compromisos asumidos por cada uno de ellos se da en razón que estos son evaluados contantemente por la administración de personal. Por ello, descriptivamente podemos inferir que hay una leve relación entre la dimensión y la variable. Esta relación directa y leve es corroborada con el estadístico descriptivo, cuyo valor inferencia es r^2 igual a 0.425, siendo directa. Con estas afirmaciones hechas, podemos confirmar la hipótesis planteada, dado que si hay relación entre la dimensión y la variable de estudio. Empero, es importante advertir que hay un porcentaje importante que no valora de manera positiva la dimensión, esto en el sentido que ellos han recibido las evaluaciones a partir de motivaciones personales de lo mismos fiscales o de la parte administrativa, sin advertir al gremio de trabajadores que sucedería ello.

“La capacitación del personal tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco – 2022”

Tabla 39

La capacitación del personal y su relación con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022

		Capacitación del personal	Clima organizacional
Capacitación del personal	Correlación de Pearson	1	,614
	Sig. (bilateral)		,038
	N	261	261
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,614	1
	Sig. (bilateral)	,038	
	N	261	261

Nota. Preguntas tabla 14 y 30

Finalmente, la última dimensión capacitación de personal en el Ministerio Público ha sido descrito con preguntas que fueron contestada por los trabajadores, teniendo como referencia la información de la tabla 14,

donde se observa que el 42.5% está de acuerdo y 11.5% muy de acuerdo cuando se les pregunta si tuvieron una semana de inducción en el Ministerio. Al respecto, esta percepción ha permitido que los mismos trabajadores se expresen de manera positiva en la tabla 30, respecto al rol de la administración de recurso humano y el compromiso en el Ministerio Público (38.3% de acuerdo y 8.8% muy de acuerdo). Indudablemente, estos argumentos descriptivos al ser cometidos a indicadores de correlación arrojaron como resultado una leve relación directa entre la dimensión y la variable con un r^2 igual a 0.614. Con ello podemos confirmar lo dicho por la hipótesis específica tres, especificando que si hay relación entre la capacitación de personal y el clima organizacional. A pesar de que hay un porcentaje importante que considera lo contrario. De esta manera se concluye la contrastación, pudiendo demostrar en los aspectos señalados que, si hay relación leve a nivel de la variable independiente como dependiente en la tesis planteada, teniendo argumentos necesarios para que pueda ser sometida a discusión con los antecedentes citados y con el marco teórico.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES PLANTEADOS

La tesis concluida ha demostrado de manera estadística la relación que existe entre la administración del personal y el clima organizacional. Dos variables que van de la mano. Esta afirmación, suma al entendimiento de otros tesis quienes han relacionado al clima organizacional con ciertas habilidades blandas como la del liderazgo, Gonzáles, (2017) en su tesis titulada ***“El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua”*** afirma que la relacion entre el liderazgo y el clima parte por comprender que el clima es una variable que tiene que ver con relaciones y conductas dentro de las orgnziaciones, por ello, la influencia del liderazgo es directa respecto a la variable dependiente. En cuanto a la tesis que planteamos, el autor no es ajeno a este entendimiento, por el contrario comprende que la administración de personal debe mejorar su alcance de beneficios a su personal, dado que existe una percepcion relativa respecto al clima organizacional. De igual forma Del Pino, (2017) en su tesis titulada ***“Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017”*** deemuestra en sus conclusiones que la gestión del talento humano tiene esa estrecha relación con el clima, expresado en decisiones de gestión que involucra la motivación del trabajador. Esto podemos advertir en los resultados de la presente tesis, dado que los trabajadores son conscientes respecto a como la administración del personal en el Ministerio. Finalmente Rojas, (2018) en su tesis titulada ***“Gestión del Talento Humano y su influencia en el Liderazgo del Personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas - Tayacaja - Huancavelica, 2018”*** confirma los hallazgos de la tesis sosteniendo que como se administra el talento del personal puede permitir expresar en el Ministerio un comportamiento acorde a la demanda de las autoridades de turno.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

Las teorías, también han sido cometidas a discusión con los resultados de la tesis. En el Ministerio Público de Huánuco se ha demostrado la relación que existe entre las variables, en ese contexto, conceptualmente reafirmamos que lo expresado por los autores Sanabria, (2015) sostiene que la administración de personal busca coordinar eficazmente los esfuerzos individuales del grupo de personas que conforman una organización, además de propender por asegurar su bienestar, con la finalidad de lograr la consecución de ciertos objetivos planteados por la dirección. Dessler, (2009) sostiene que un Administrador de Personal, tiene que ser una persona capaz de hacer el mejor uso de las personas de las cuales dispone, que represente un costo no oneroso y que coadyuven definitivamente en el logro de objetivos y metas organizacionales; tomando en cuenta que ello constituye el rendimiento o utilidad que toda organización quiere obtener; es válida todavía para las ciencias empresariales, dado que su alcance llega a tener relevancia en la comprensión de como se comportan las variables materia de estudio. En cuanto al clima organizacional, Castellanos, (2012) sostiene que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos. Uribe, (2014) sostiene que se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios. Finalmente como se puede observar, la tesis logra avalar la vigencia de los antecedentes y teorías que hablan respecto a las variables, por ello, el desarrollo de estudios de mayor complejidad se hace necesario en el corto plazo, dado que estos pueden responder a la eficiencia o no de la toma de decisiones en materia de recurso humano en el ministerio público.

CONCLUSIONES

1. La tesis ha demostrado que existe una relación directa entre la administración del personal y el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco 2022, corroborado con la información del coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es igual a 0.553. sostenida además en la información de la tabla 3 y 31 del presente estudio, donde se denota que los trabajadores tienen una percepción clara de los procesos (36.8% de acuerdo y 17.2% muy de acuerdo) lo que esta generando que entiendan que eso es gracias a la administración del personal (34.5% y 19.5%) lo confirma.
2. La tesis ha demostrado que existe relación directa entre la selección y reclutamiento con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco 2022, ello se corrobora con la información del coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es igual a 0.417, sostenida además en la información de la tabla 4 y 28, donde se precisa que los trabajadores le dan un valor positivo al reclutamiento 42.5%, lo que motiva a tener un mayor compromiso con la institución 37.9% de acuerdo y 9% muy de acuerdo.
3. La tesis ha demostrado la relación directa que existe entre la evaluación del desempeño y el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco 2022, ello se corrobora con la información del coeficiente de correlación Pearson, cuyo valor es igual a 0.425, sostenida en la información de la tabla 11 y 33 de la presente investigación donde se expresa que el 42.5% de acuerdo, y 10.3% muy de acuerdo con las evaluaciones, lo que motiva a un mayor compromiso con las tareas asignadas 49.8% y 5.4% sostiene de esta manera.
4. La tesis ha demostrado que existe relación directa entre la capacitación del personal y el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco 2022, corroborada con el coeficiente de correlación Pearson cuyo valor es 0.614, sostenida en la información de las tablas 14 y 30, donde los trabajadores reconocen que son capacitados 42.5% de acuerdo, y 11.5% muy de acuerdo, percibiendo que esto es tarea de la

administración de personal 38.3% de acuerdo, y 8.8% muy de acuerdo lo confirma.

RECOMENDACIONES

1. Si bien es cierto que la tesis ha demostrado que existe una relación directa entre la administración del personal y el clima organizacional. La administración de esta entidad pública debe guiar una investigación para entender la influencia real que existe entre las variables, dado que la mitad de los encuestados expresaron no tener respuestas favorables respecto a como se administra el personal en el Ministerio Público.
2. Los procesos de selección y reclutamiento debe incluir como observadores a los representantes de los trabajadores, toda vez que cerca al 50% de los trabajadores consideran que dicho proceso no es transparente y desaliente su incorporación en el Ministerio Público.
3. Respecto a la evaluación del desempeño, la administración del personal con apoyo del sindicato de trabajadores debe publicar los criterios de evaluación de personal, ello puede motivar que cada uno este comprometido con este proceso, así mismo, pueden ser contributivo para el cumplimiento de propósitos.
4. Respecto a la capacitación del personal, se ha podido observar que la mitad de los trabajadores no le da una buena puntuación a tal dimensión, sin embargo, ello puede ser superada si el Ministerio firma una alianza con la Universidad de Huánuco para que haya capacitación constante en habilidades blandas a la totalidad de trabajadores del Ministerio Público, mejorando la motivación de cada uno de ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2020). *Formación, Capacitación, Desarrollo*. Madrid: Ediciones Granica, S.A.
- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Editorial UNED.
- Castellanos Martínez, J. F. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Madrid: Independently Published.
- Cortez Lopez, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
- Del Pino Enríquez, R. (2017). *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Education.
- Durán Asencio, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.
- Enrique Pereyra, L. (2020). *Capacitación en administración I*. Santiago: Klik.
- Fernández López, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Rioja: Tutor Formación.
- Fernandez Rico, E. &. (2017). *Comunicación empresarial y atención al cliente 2.ª edición*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Gabriel López, A. (2022). *El líder y el trabajo en equipo*. Sevilla: Ediciones Servicop.
- Golzáles Reyes, J. V. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGraw-Hill Interamericana.
- Meza Lueza, J. (2016). *Comunicación estratégica: diseño de la identidad corporativa*. Monterrey: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- Ñaupas Paitan, Humberto & Mejía Mejía Elías & Novoa Ramírez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Otero, E. (2020). *Teorías de la comunicación*. Guayaquil: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Oviedo, A. (2021). *Procedimiento Gestión de Reclutamiento y Selección de Personal*. Bogotá: Educa Digital.
- Pérez Chávez, J. &. (2021). *Compendio Laboral 2020*. Ciudad de México: Tax Editores.

- Rojas Gonzáles, R. T. (2018). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el Liderazgo del Personal de la Municipalidad Distrital de Quichuas - Tayacaja - Huancavelica, 2018*. Huánuco: Universidad De Huánuco.
- Sanabria Pulido, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogotá: Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes.
- Sánchez Mendiola, M. &. (2020). *Evaluación del y para el Aprendizaje*. Ciudad de México: Imagia Comunicación.
- Sánchez Villacreses, V. A. (2019). *Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Tacuchi Santa Cruz, G. (2017). *La Comunicación Interna y el Clima Organizacional, en la Municipalidad Provincial de Lauricocha, Huánuco - 2017*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Uribe Prado, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.

Valderrama Raymundo, E. (2023). *Administración del personal y clima organizacional en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huánuco - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

Encuesta Dirigido a:

Trabajadores del Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022

La presente encuesta tiene fines académicos, los mismos que van a permitir al Ministerio Público mejorar sus relaciones con los trabajadores. Y en términos académicos sumar a los conocimientos de las variables:

- 1 Muy en desacuerdo
- 2 desacuerdo
- 3 indiferente
- 4 de acuerdo
- 5 muy de acuerdo

ITEM'S	1	2	3	4	5
Su incorporación al ministerio público se dio en base a una necesidad específica El ministerio público hizo conocido las razones de la convocatoria El proceso de reclutamiento fue transparente El proceso de reclutamiento generó confianza en la postulación La selección de personal en la que participe me generó motivación para continuar con el trabajo La selección del personal motiva a mantener un buen clima organizacional					
El Ministerio público promueve la autoevaluación en todos los trabajadores la autoevaluación es permanente en todos los niveles del Ministerio público de Huánuco El Ministerio público motiva a hacer una evaluación entre los trabajadores El Ministerio público fomenta que la evaluación entre trabajadores sea objetiva El Ministerio evalúa a los trabajadores en base a los resultados obtenidos El Ministerio público evalúa a los trabajadores en base a los objetivos cumplidos					
El Ministerio público genera capacitaciones para los nuevos trabajadores antes de empezar a trabajar los trabajadores son sometidos a una semana de inducción El Ministerio público entrena a los trabajadores seleccionados El entrenamiento a los trabajadores es permanente durante el proceso de contrato El Ministerio público fomenta el desarrollo de capacidades en los trabajadores contratados El Ministerio público capacita con fines de mejora continua					
El Ministerio público usa los medios de comunicación como función de representación entre los trabajadores El Ministerio público desarrolla estrategias de comunicación permanente en todos los niveles de la organización El Ministerio público permite expresar las emociones de los trabajadores a través de sus medios formales de comunicación					

<p>El Ministerio público fomenta el uso de redes sociales para que los trabajadores compartan logros en la organización</p>					
<p>El Ministerio público coordina sus actividades con los equipos de trabajo formados los equipos constituidos en el Ministerio público tienen objetivos claros y precisos los equipos de trabajo realizan reuniones previas a las actividades que van a desarrollar las reuniones promovidas por los equipos cuentan con la asistencia de los fiscales de cada jurisdicción los equipos tienen compromiso con los propósitos del Ministerio público los equipos promueven el compromiso de los trabajadores con la responsabilidad del Ministerio público</p>					
<p>Me siento comprometida con el trabajo que desarrolla el Ministerio público El compromiso que tengo con el Ministerio es gracias aquí hay una buena administración de personal Los resultados obtenidos fueron fomentados desde la administración de personal del Ministerio público Los resultados que son logros del Ministerio público tienen como base las capacitaciones hechas por la parte administrativa Los logros de los objetivos son gracias al entrenamiento constante Del Ministerio público Es propósito de todos los trabajadores garantizar su compromiso durante el desarrollo de la actividad</p>					

Gracias por su colaboración

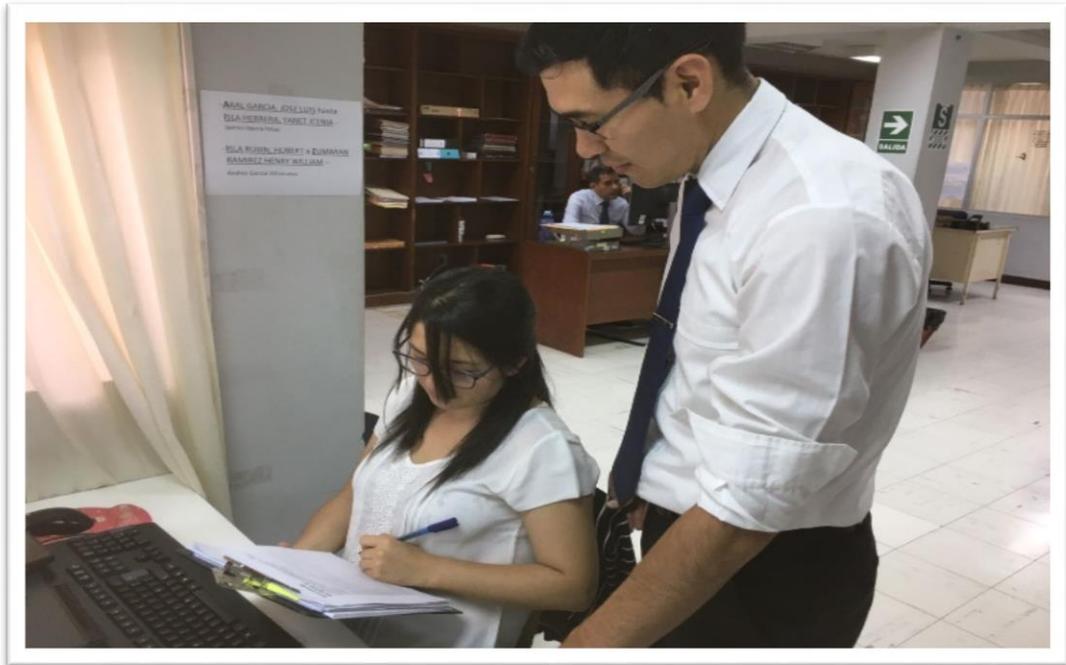
Matriz de Consistencia

Tesis: Administración del personal y clima organizacional en el Ministerio Público Distrito Fiscal Huánuco - 2022
BACH. Valderrama Raymundo, Edgar Alexander

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General ¿Qué relación tiene la administración del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?</p> <p>Específicos ¿Qué relación tiene la selección y reclutamiento con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?</p> <p>¿Qué relación tiene la evaluación del desempeño con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?</p> <p>¿Qué relación tiene la capacitación del personal con el clima organizacional en el</p>	<p>General Describir qué relación tiene la administración del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022</p> <p>Específicos Analizar qué relación tiene la selección y reclutamiento con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022</p> <p>Analizar qué relación tiene la evaluación del desempeño con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022</p> <p>Analizar qué relación tiene la capacitación del personal con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022</p>	<p>General H0 La administración del personal tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022</p> <p>H1 La administración del personal no tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022</p> <p>Específicas La selección y reclutamiento tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022</p> <p>La evaluación del desempeño tiene</p>	<p>Independiente - Administración de personal</p> <p>Dimensiones: - Selección y reclutamiento - Evaluación del desempeño - Capacitación</p> <p>Dependiente Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones - Comunicación - Trabajo en equipo - Identificación</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: La tesis es de tipo cuantitativa, comprende el establecimiento de categorías para cada ítem que medirá las dimensiones de las variables establecidas.</p> <p>Nivel: El nivel de investigación Explicativa correlacional, en el sentido que se determinara causa y efecto entre las variables.</p> <p>Diseño: La tesis es no experimental, no manipulara ninguna de las variables, es no experimental de tipo transeccional</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Información secundaria</p>

Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022?		relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022 La capacitación del personal tiene relación directa con el clima organizacional en el Ministerio Público distrito fiscal Huánuco - 2022			
--	--	---	--	--	--

FOTOGRAFIAS



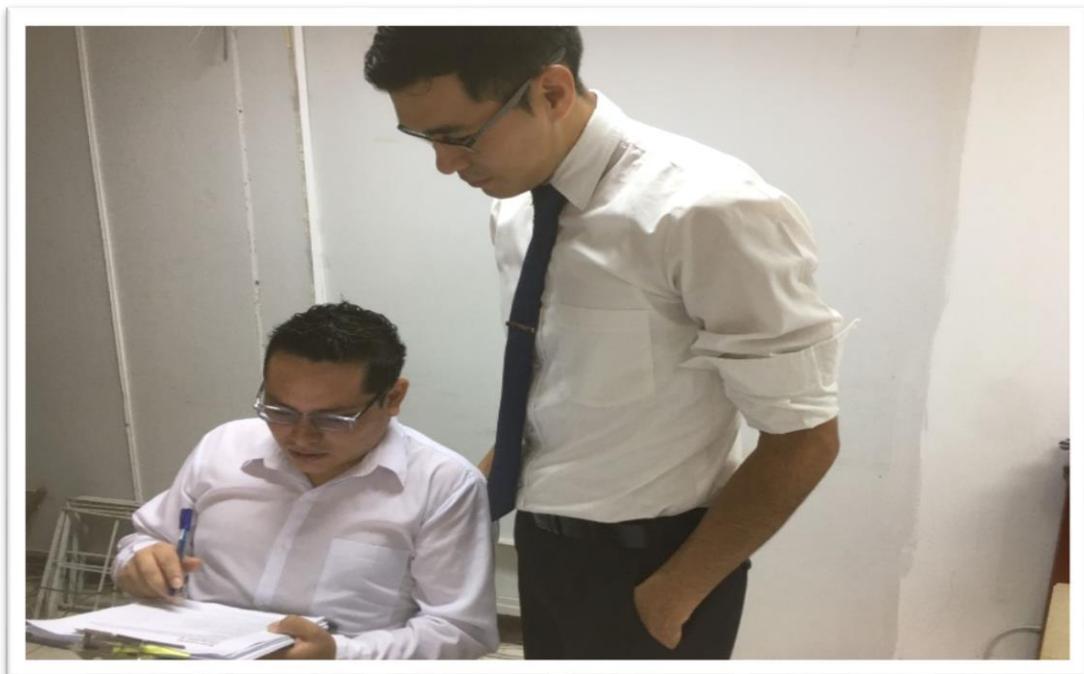
Desarrollo de encuesta, Dra. Minaya Flores, Marilyn – Asesoría Legal RRHH.



Desarrollo de encuesta, Ing. Mora Vizurraga, Henry – jefe OTI.



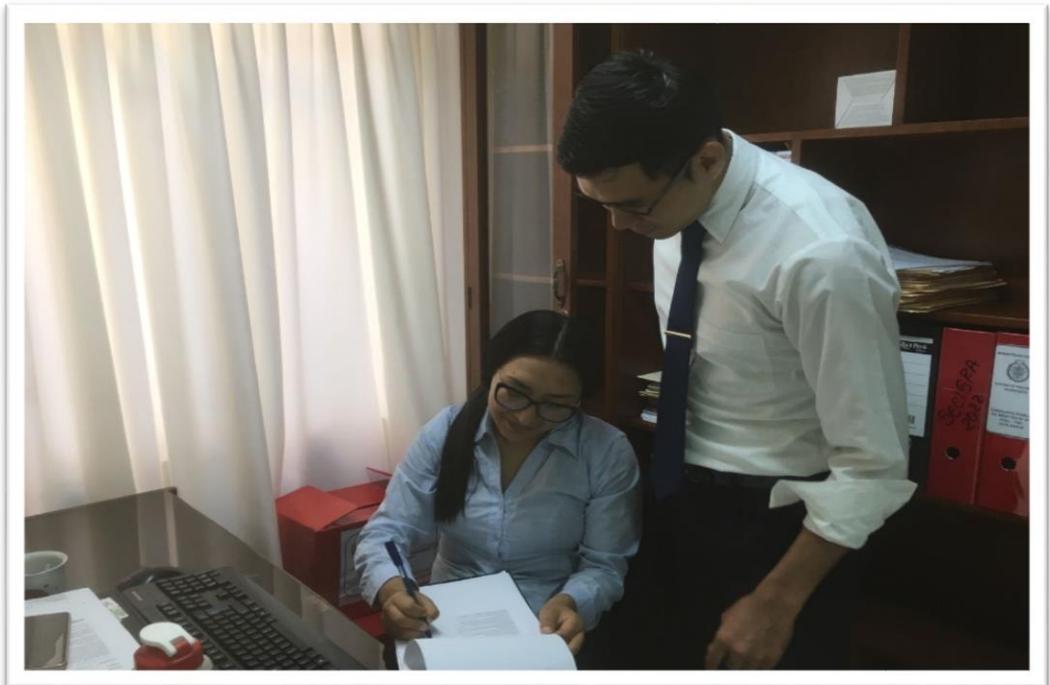
Entrevista sobre la evaluación de desempeño, Ing. Coz Berrospi, Mirko – jefe RRHH.



Desarrollo de encuesta, Lic. Aguirre Martel, Edwin – Asistente Administrativo, Bienestar Social.



Entrevista sobre el personal, Abog. Venancio Nieto, Carlos – secretaria de Procesos Administrativos.



Desarrollo de encuesta, Abog. Ildifonso Venturo, Sara – Asistente de la Administradora.