

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la
Inspección General del Ejército del Perú – Lima 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA: Rodrigo Taipe, Juana Teodora

ASESOR: Livia Corne, Bardonio

HUÁNUCO – PERÚ

2025

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 Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

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

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41651707

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22477027

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3522-8203

DATOS DE LOS JURADOS:

H

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **9:00 horas del día 23 del mes de mayo del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez
Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Mtra. Diana Huerto Orizano

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1850-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSPECTORÍA GENERAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ – LIMA 2024**", presentada por la Bachiller, **RODRIGO TAÍPE, Juana Teodora**, para optar el título Profesional de Licenciada 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, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:00 horas del día **23 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DNI: 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586
PRESIDENTE


Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
SECRETARIO


Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JUANA TEODORA RODRIGO TAIPE, de la investigación titulada "Gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú - Lima 2024", con asesor(a) BARDONIO LIVIA CORNE, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1980-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % 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, 06 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

141. Rodrigo Taipe, Juana Teodora.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe	5%
2	hdl.handle.net	2%
3	distancia.udh.edu.pe	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe	2%
5	repositorio.espe.edu.ec	1%
6	repositorio.escuelamilitar.edu.pe	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor, apoyo incondicional y ejemplo de perseverancia, y a mis hijos Marjorie y Hoshy, a mis amigos y profesores, quienes me acompañaron y guiaron en este camino. Este logro es también de ustedes.

AGRADECIMIENTO

A la Inspectoría General del Ejército del Perú de Lima, por brindarme la información y el acceso necesario para la investigación

A mi asesor de tesis Bardonio Livia Corne, cuya orientación y sabiduría han sido clave para la culminación de este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLA	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
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. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	20

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	24
2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	24
2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	29
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	35
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	36
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	36
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	37
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	37
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	38
CAPÍTULO III.....	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.1.1. ENFOQUE.....	40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	40
3.1.3. DISEÑO.....	41
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.2.1. POBLACIÓN.....	41
3.2.2. MUESTRA.....	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	42
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	43
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	62

CAPÍTULO V.....	68
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	68
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES	68
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO.....	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 ¿Los procesos de selección de la Inspectoría fomenta que los nuevos incorporados deban cumplir principios que permitan la integración y las buenas relaciones?.....	43
Tabla 2 ¿La selección para pertenecer a la Inspectoría me ha motivado a desarrollar equipos de trabajo en función a los propósitos que se me ha asignado?	44
Tabla 3 ¿La Inspectoría cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo?.....	45
Tabla 4 ¿La Inspectoría provee de los recursos y materiales necesarios para evitar riesgos laborales en el desarrollo del trabajo?	46
Tabla 5 ¿La Inspectoría realiza una evaluación de las tareas asignadas a cada trabajador?.....	47
Tabla 6 ¿La Inspectoría comunica que las evaluaciones se hacen en el marco de medir el cumplimiento de objetivos?	48
Tabla 7 ¿La Inspectoría hace auditoría respecto al trabajo que realiza cada colaborador?.....	49
Tabla 8 ¿Las auditorias cuentan con la participación del representante de los trabajadores?.....	50
Tabla 9 Trabajar en la Inspectoría me ha permitido formar amigos.....	51
Tabla 10 ¿La Inspectoría fomenta las relaciones amicales?	52
Tabla 11 ¿La Inspectoría promueve que los trabajadores se lleven bien frente a las tareas que se les asigna?.....	53
Tabla 12 ¿La inspectoría fomenta la articulación de trabajos en las diferentes unidades?	54
Tabla 13 ¿La administración de Recursos Humanos impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores?	55
Tabla 14 ¿ Es política de la inspectoría medir el nivel de cooperación entre las unidades?	56
Tabla 15 ¿La gestión de recursos humanos fomenta la actitud participativa de sus trabajadores?	57
Tabla 16 ¿La Inspectoría premia la participación de los colaboradores?	58

Tabla 17 ¿Los medios de comunicación difunden las buenas acciones de la Inspectoría a nivel de sus trabajadores?	59
Tabla 18 ¿Se promueve los reconocimientos de los trabajadores en los medios de comunicación?	60
Tabla 19 ¿La administración de recursos humanos impulsa las relaciones públicas en la Inspectoría?	61
Tabla 20 ¿La administración de recursos humanos promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones?	62
Tabla 23 Relación de la gestión de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024	63
Tabla 24 Relación de la dirección de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024	64
Tabla 25 Relación del control de los recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024	65
Tabla 26 Relación de las relaciones humanas en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Los procesos de selección de la Inspectoría fomenta que los nuevos incorporados deban cumplir principios que permitan la integración y las buenas relaciones?	43
Figura 2 ¿La selección para pertenecer a la Inspectoría me ha motivado a desarrollar equipos de trabajo en función a los propósitos que se me ha asignado?	44
Figura 3 ¿La Inspectoría cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo?	45
Figura 4 ¿La Inspectoría provee de los recursos y materiales necesarios para evitar riesgos laborales en el desarrollo del trabajo?	46
Figura 5 ¿La Inspectoría realiza una evaluación de las tareas asignadas a cada trabajador?	47
Figura 6 ¿La Inspectoría comunica que las evaluaciones se hacen en el marco de medir el cumplimiento de objetivos?	48
Figura 7 ¿La Inspectoría hace auditoría respecto al trabajo que realiza cada colaborador?	49
Figura 8 ¿Las auditorías cuentan con la participación del representante de los trabajadores?	50
Figura 9 Trabajar en la Inspectoría me ha permitido formar amigos.....	51
Figura 10 ¿La Inspectoría fomenta las relaciones amicales?	52
Figura 11 ¿La Inspectoría promueve que los trabajadores se lleven bien frente a las tareas que se les asigna?.....	53
Figura 12 ¿ La inspectoría fomenta la articulación de trabajos en las diferentes unidades?	54
Figura 13 ¿La administración de Recursos Humanos impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores?	55
Figura 14 ¿ Es política de la inspectoría medir el nivel de cooperación entre las unidades?	56
Figura 15 ¿La gestión de recursos humanos fomenta la actitud participativa de sus trabajadores?	57
Figura 16 ¿La Inspectoría premia la participación de los colaboradores?	58

Figura 17 ¿Los medios de comunicación difunden las buenas acciones de la Inspectoría a nivel de sus trabajadores?	59
Figura 18 ¿Se promueve los reconocimientos de los trabajadores en los medios de comunicación?	60
Figura 19 ¿La administración de recursos humanos impulsa las relaciones públicas en la Inspectoría?	61
Figura 20 ¿La administración de recursos humanos promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones?	62

RESUMEN

El trabajo ha sido elaborado tomando en cuenta el objetivo de establecer la relación entre las variables de estudio y la necesidad de comprender la complementariedad que existe entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la inspectoría General del Ejército del Perú, en ese sentido la metodología establecida ha sido definida en un tipo de investigación aplicada, el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 75 trabajadores, el cual ha permitido establecer como conclusión lo siguiente: Según el objetivo general de la presente investigación se ha podido demostrar que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú, ello se sustenta en información de las diferentes tablas teniendo como ejemplo lo siguiente: Se pudo verificar que el 100% de quienes laboran en esta dependencia reconocen que los procesos de selección fomenta que los nuevos incorporados deben cumplir principios que les permita la integración y las buenas relaciones lo que está generando que en la tabla 16 el 93.3% dé cuenta que en la Inspectoría tenga como política reconocimientos a los colaboradores por su identificación y participación con la institución, se suma eso Chi-cuadrado, con un valor de 230,000 y una significancia de 0,000, claramente menor al nivel crítico de 0,05 que confirman la relación.

Palabras claves: Compromiso, Identificación, Liderazgo, Motivación, Trabajo en equipo.

ABSTRACT

The work has been prepared taking into account the objective of establishing the relationship between the study variables and the need to understand the complementarity that exists between human resources management and the organizational climate in the General Inspectorate of the Peruvian Army, in that sense. The established methodology has been defined in a type of applied research, the quantitative approach, with a correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design with a sample of 75 workers, which has allowed the following to be established as a conclusion: According to the general objective From the present investigation it has been demonstrated that there is relationship between human resources management and the organizational climate in the General Inspectorate of the Peruvian Army, this is based on information from the different tables, taking the following as an example: It was possible to verify that 100% of those who work in this department recognize that The selection processes encourage that new hires must comply with principles that allow them to integrate and have good relationships, which is generating that in table 16, 93.3% realize that the Province has a policy of recognizing collaborators for their identification and participation with the institution, that Chi-square is added, with a value of 230,000 and a significance of 0.000, clearly lower than the critical level of 0.05 that confirms the relationship.

Keywords: Commitment, Identification, Leadership, Motivation, Teamwork.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge a partir de la observación de que la adecuada gestión de recursos humanos incide de forma determinante en el clima organizacional. En la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024, se han identificado posibles deficiencias en aspectos relacionados con la dirección, el control y las relaciones humanas, las cuales pueden estar afectando negativamente la efectividad institucional.

El problema general se formula de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024? Asimismo, se plantean las siguientes preguntas específicas: ¿Cómo se relaciona la dirección de recursos humanos con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024? ¿Cómo se relaciona el control de recursos humanos con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024? ¿Cómo influyen las relaciones humanas en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?

Desde el enfoque teórico, este estudio enriquece el conocimiento sobre la interacción entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el clima organizacional en instituciones públicas. En el ámbito práctico, aporta insumos relevantes para optimizar el manejo del recurso humano en el Ejército del Perú, impactando positivamente en su desempeño institucional. Además, el diseño y aplicación de herramientas específicas para la recolección de datos ofrecen una base sólida para la toma de decisiones estratégicas.

El objetivo principal de la investigación es describir cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024. A partir de este, se plantean los siguientes objetivos específicos: describir la relación entre la dirección de recursos humanos y el clima organizacional, analizar el impacto del control de recursos humanos en el clima organizacional y examinar cómo las relaciones humanas influyen en el clima organizacional.

La tesis se estructura en seis capítulos. El primer capítulo plantea el problema de investigación, formulando los objetivos y justificación del estudio. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, abordando antecedentes,

bases conceptuales y el uso de variables. El tercer capítulo detalla la metodología empleada, especificando el tipo de estudio, enfoque, población, muestra e instrumentos de recolección de datos. En el cuarto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos mediante encuestas, organizados en tablas y figuras. El quinto capítulo discute estos hallazgos en relación con estudios previos, identificando coincidencias y diferencias. Finalmente, el sexto capítulo expone las conclusiones y recomendaciones, destacando la importancia de la gestión de recursos humanos en la mejora del clima organizacional dentro de la Inspectoría General del Ejército del Perú.

La investigación presenta un análisis sistemático de la gestión de recursos humanos y su influencia en el clima organizacional. Se abordan aspectos clave como la dirección, el control y las relaciones interpersonales, evaluando su impacto en los resultados institucionales y proponiendo estrategias orientadas a mejorar la efectividad organizacional.

Se emplea una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo-correlacional. El diseño metodológico es no experimental de corte transversal, utilizando una muestra de 75 miembros del COPERE. La técnica de recolección de datos consistió en la aplicación de encuestas mediante un cuestionario estructurado.

La fundamentación teórica y empírica se sustenta en bibliografías especializadas, buscadores académicos y bibliotecas virtuales, documentos oficiales de la entidad y estudios previos relacionados con la gestión de recursos humanos y el clima organizacional en el sector público.

Entre las principales limitaciones se destacan la disponibilidad de tiempo de los participantes para responder las encuestas y la escasez de antecedentes específicos al contexto peruano, lo que dificulta establecer comparaciones directas. No obstante, dichas limitaciones se han mitigado mediante una planificación adecuada y una coordinación efectiva con los participantes.

En conclusión, la investigación contribuirá significativamente al fortalecimiento de la gestión de recursos humanos en la Inspectoría General del Ejército del Perú, proporcionando estrategias basadas en evidencia que mejoren el clima organizacional y potencien el desempeño institucional. Los

hallazgos obtenidos podrán servir de referencia para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión pública.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Pérez (2022) la gestión de Recursos Humanos es una disciplina de la ciencia administrativa, compuesto por las cuatro funciones que se resumen en organización, planificación, dirección y control todo ello en términos de la administración del principal elemento de toda organización empresarial. En el contexto explicado, el autor hace una descripción importante de cómo en Latinoamérica la gestión de Recursos Humanos en el sector público ha tenido una clara repercusión en las variables que están vinculadas a las relaciones humanas dentro del aparato estatal, específicamente en el clima organizacional y la cultura entre otros aspectos. Sostiene el autor que el País que mejor respuesta ha tenido en cómo gestionar sus Recursos Humanos ha sido Chile, dado que sus competencias se han traducido en esfuerzos colectivos que coincidían con los propósitos organizacionales, de esta manera el modelo de gestión de Recursos Humanos del país sureño representa las cualidades que deben ser asumidas por otros países en este continente.

El perfil definido para las organizaciones en el Perú fue determinado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, organismo que ha definido con claridad las competencias adecuadas para quienes trabajan en el sector público peruano. Servir, (2022) sostiene que en todos los niveles del Estado debe primar los criterios uniformes en la selección de personal, y que permita tener una dirección competente, con control objetivo que fomente las relaciones humanas. Siendo las instituciones del estado un medio para hacer valer los derechos constitucionales es necesario que el clima que gobierne a estas instancias sean las adecuadas para que los contribuyentes sean fundamentalmente quienes juzguen con aspectos positivos.

El Ejército del Perú, es un organismo público que tiene como propósito garantizar los procesos necesarios para el cumplimiento de las funciones asistenciales, salud y defensa del territorio peruano. En ese contexto, la disciplina como principio de la administración del recurso humano, es protagonista sin lugar a duda de cómo esta organización se presenta frente a otras con quienes tiene relación directa. La inspectoría general del ejército

cuenta con 17 unidades a nivel nacional, todos ellas distribuidos en Lima y los diferentes departamentos de nuestro territorio nacional. Sin embargo, el comando de personal del ejército (COPERE) ubicado en San Borja (Comandancia General del Ejército – Pentagonito), actualmente cuenta con 75 miembros oficiales y personal civil, quienes son los encargados fundamentalmente de velar por el personal en todas las unidades y que éstos estén contentos cumpliendo su responsabilidad frente a la demanda de sus propósitos. El comando de personal del ejército (COPERE) y su comandancia general están sujetos a velar por las buenas relaciones entre ellos, con la cantidad de miembros que tienen, en ese aspecto, es importante comprender que la dirección de administración de recursos humanos en dicha comandancia tiene que estar sujeto a las prácticas de liderazgo y trabajo en equipo, los mismos que a la fecha de desarrollo de esta investigación tiene una presentación efectiva frente a lo que esperan los colaboradores en este nivel de la inspectoría. Siendo la administración de Recursos Humanos fundamental a nivel Instituto, los sistemas de control con el fin de que se cumpla las funciones de quienes integran están asociados con indicadores definidos por los documentos de gestión. De igual forma, un aspecto que se ha evaluado permanentemente son las relaciones humanas entre los 75 miembros de esta entidad, teniendo como respuesta aspectos que no son bien referenciados por las algunas unidades en toda la inspectoría. El clima organizacional es un aspecto que debe ser estudiado a nivel Instituto (DIPERE), por ser ellos los artífices de emitir las disposiciones de administración de Recursos Humanos para las otras 17 unidades, es por ello que conocer su relación e incidencia ayudará a comprender a la Comandancia de cómo debe ser administrado y ésta ayudará a tener un mejor clima organizacional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona la dirección de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?
- ¿Cómo se relaciona el control de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?
- ¿Cómo se relaciona las relaciones humanas en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Describir cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir cómo se relaciona la dirección de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.
- Describir cómo se relaciona el control de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.
- Describir cómo se relaciona las relaciones humanas en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La tesis propuso un análisis sobre los trabajos previos realizados por investigadores y autores reconocidos a nivel mundial. Las conclusiones obtenidas fortalecieron el entendimiento de estos estudios, sirviendo como base para investigaciones más complejas que buscan comprender el impacto de una variable sobre otra.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La tesis se desarrolló en un ámbito donde las variables fueron estudiadas con total normalidad, lo que permitió obtener una noción clara sobre el criterio adecuado para determinar las relaciones entre dichas variables, conocimiento que resultó relevante para orientar la administración de Recursos Humanos en toda la inspectoría.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Si bien es cierto que la metodología fue definida en base a los requerimientos de conocimiento específicos de la tesis, esta investigación diseñó sus propios instrumentos para la recopilación de datos, los cuales facilitaron la comprensión del comportamiento de ambas variables y permitieron establecer una relación fundamentada entre ellas.

La relevancia, de la tesis radica en la capacidad de proveer insumos para que el comandante general encamine la administración de sus recursos humanos y cuenten con un clima organizacional que tenga la capacidad de atender las demandas de la población según las funciones asignadas a dichas unidades.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las principales limitaciones que enfrentó la tesis están descritas en los siguientes aspectos:

- Antecedentes de situaciones similares que ayuden a tener noción más próxima del comportamiento de las variables
- Responsabilidad de la muestra, dado que su aplicación estuvo en función a la disponibilidad de su tiempo.

Las limitaciones de esta investigación se superaron mediante la coordinación a quienes se aplicará la encuesta.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable por los siguientes motivos:

- Se contó con financiamiento requerido.
- Se dispuso con apoyo especializado en la formulación de la tesis.
- Se contó con tiempo necesario para el desarrollo de la tesis, asimismo cuento con asesoría y asistencia para llegar a la conclusión de la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sánchez (2019) en la investigación denominada “Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato” elaborada en la Universidad Técnica de Ambato, la presente tesis con el fin de optar el grado de Psicólogo Industrial. El enfoque es cuantitativo y cualitativo, el nivel de la investigación es descriptiva y relacional, la población sujeta de estudio ha sido integrada por la totalidad de trabajadores de la cooperativa siendo 81 colaboradores teniendo a la encuesta como instrumento que ha sido aplicado a través de cuestionarios respectivamente a cada 1 de ellos, de esta manera se llegó a la siguiente conclusión:

- 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 subdimensiones con diferente temática para analizar la problemática en conjunto.

García (2022) en su tesis titulada “El liderazgo y su relación con el clima organizacional y las habilidades administrativas esenciales. Modelo estructural comparativo de causalidad en el Ejército Ecuatoriano.” presentada a la Universidad de las fuerzas armadas, la presente tesis con el fin de optar el grado de administración de empresas. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo

descriptivo, el conjunto poblacional estuvo integrada por todos los colaboradores de la institución siendo una muestra de 646 contratados cuya técnica e instrumento se basaron en la encuesta y la guía de cuestionarios respectivamente permitiendo llegar a la siguiente conclusión:

- De las organizaciones, los cuales son transversales a las variables de estudio. En la evolución teórica del liderazgo se determina la presencia de los rasgos, el comportamiento o conducta, la contingencia y el apareamiento del liderazgo transformacional. En cuanto al clima organizacional se identifican las teorías de campo, de la acción, de sistemas, del clima organizacional y de la burocracia. Y en las habilidades directivas esenciales se encuentran las teorías de la administración científica, de la burocracia, la clásica, de las relaciones humanas, la neoclásica y el desarrollo organizacional. De lo expuesto se concluye, que existe una vinculación de los ejes transversales en lo humanístico, del comportamiento y organizacional, y los modelos e instrumentos que fueron utilizados en la presente investigación. Cumpliendo con esto el Objetivo Específico 1.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

García (2022) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de tropa - Batallón de Servicio N°7 de la 7ma Brigada de Infantería - Lambayeque” presentada a la Universidad César Vallejo, esta tesis tuvo la finalidad de lograr optar el grado de maestro en Gestión pública, siendo una investigación de tipo aplicada con un diseño correlacional que buscó la relación entre las variables siendo descriptiva y no experimental; de tal manera se llegó a la siguiente conclusión:

- Se logró determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del PTSMV N° 7 de la Guarnición acantonada en el Departamento de Lambayeque, determinando que el grado de relación es $r=0.500$, el cual se interpreta una relación fuerte entre las variables. 2. Se ha

determinado que la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, en la dimensión disciplina es alta (0.7538), lo cual expresa que a mayor disciplina mayor es el desempeño laboral. 3. Se logró identificar la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral es regular (0.5003), lo cual expresa que a mejor trabajo en equipo mejor desempeño laboral.

Cruz (2023) en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su influencia en la Calidad de Vida Laboral de los militares en el Ejército del Perú” presentada a la Escuela militar de Chorrillos, tesis para optar el título profesional en licenciado en ciencias militares. La investigación fue de nivel explicativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, la población de la investigación estuvo compuesta por los trabajadores de la municipalidad provincial de Carabaya, la muestra de estudio fue un total de 40 colaboradores de la institución, la técnica y el instrumento aplicados han sido las encuestas y el cuestionario en el orden mencionado; de esta manera se llegó a la conclusión siguiente:

- La literatura actual, como se demuestra en la descripción teórica de este estudio, trae muchas evidencias acerca de la relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional con la mejora del desempeño y la capacidad de trabajo de los integrantes de una institución. De esta forma, encontrar la mejor manera de desarrollar un buen clima organizacional y una buena calidad laboral se ha convertido en un objetivo para las todas las organizaciones públicas y privadas, en el sentido de mejorar la salud y la productividad de todo comandante o soldado perteneciente al ejército.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Mena (2021) en su investigación trabajada para la Universidad denominada “Gestión de Recursos Humanos y Cultura Organizacional de la Alta Dirección del Gobierno Regional de Huánuco - 2021” presentada a la Universidad de Huánuco, tesis con el fin de lograr el grado de Maestro en Ciencias Administrativas es importante mencionar que la tesis ha tenido según sus postulados un enfoque de naturaleza cuantitativa, de nivel descriptivo que ha sido complementada con

inferencias relacionales, siendo además una tesis que no ha experimentado con ninguna de las variables teniendo como instrumentos a la encuesta y las guías de cuestionario los cuales han sido aplicados lo que ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

- Se determinó la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021, teniendo como resultado según la tabla N° 19 donde se muestra la prueba de hipótesis general, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.803, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello concluimos que la gestión de recursos humanos se relaciona positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

Tucto (2021) en su tesis titulada “El Proceso de la Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca, Huánuco, 2018” presentada a la Universidad de Huánuco, la presente tesis con el fin de optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas. La tesis es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y el nivel descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, toda la población estuvo conformada por los diferentes colaboradores de la municipalidad de Yarowilca, la muestra se tomó de un total de 55 colaboradores, las técnicas e instrumentos aplicados han sido la encuesta y el cuestionario correspondientemente; de esta manera se llegó a la conclusión siguiente:

- En relación al primer objetivo específico, donde se buscó determinar la incidencia de la Planificación de los recursos humanos en el plan operativo del personal, tal como se demostró en el desarrollo de las encuestas, como se muestra en la tabla N° 01 donde el 72.7% de los encuestados consideran que haciendo un registro y programación de actividades en la municipalidad nos reflejará la problemática de

la institución, en la tabla N° 02 se observa que el 76.4% consideran que previo un diagnóstico y plan de selección de personal para contrataciones, se mejorará el rendimiento del personal contratado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Moreno (2019) menciona que la gestión de recursos humanos viene a ser la totalidad de las actividades, normas y decisiones que tienen la misión de realizar el trabajo para mantener la seguridad de los trabajadores que están en la empresa, donde se mantiene el propósito como recurso elemental.

Gómez (2014) plantea que la gestión de recursos humanos se encarga de todo el material humano de la entidad y es importante que todos los jefes logren entender y den a conocer lo fundamental que son éstos en las diversas áreas laborales y se respaldan en las diversas normas.

De la Cruz (2014) sostiene que la gestión de recursos humanos abarca la totalidad de las actividades en las cuales éstos interactúan en la organización y se encargan de planear, organizar, direccionar, adquirir, realizar mantenimiento y crecimiento de los talentos, realizando sus funciones con la finalidad de encontrar y brindar soluciones a las necesidades de los trabajadores.

IMPORTANCIA DE GESTIONAR CORRECTAMENTE LOS RECURSOS HUMANOS

Moreno (2019) sostiene que la gestión de los recursos humanos tiene que encargarse de hacer que los trabajadores se comprometan y se sientan motivados dentro de la empresa, lo cual es fundamental y se logrará conseguir con una buena política de comunicación entre la organización y los individuos que brindan sus servicios, promoviendo a que todos los colaboradores de la empresa se identifiquen con las normas de la institución como si fueran de ellos, analizando y brindando mejoras a los métodos de liderazgo de la empresa, brindando análisis a los medios de

comunicación entre los individuos que trabajan en la organización, entre otros aspectos.

FUNCIONES DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES

De la Cruz (2014) sostiene que la gestión de recursos humanos está compuesta por funciones que se nombran a continuación:

- Funciones gerenciales: son influyentes en el planeamiento, organización, dirección y controla lo requerido por la organización, selecciona a los trabajadores que se requieran, asimismo se encarga de formar el organigrama, las funciones de cada trabajador y alcanzar los mejores resultados (De la Cruz, 2014).
- Funciones operativas: vienen a ser todas las tareas de reclutar, seleccionar, describir sus cargos y lo que se necesita, gestionar el rendimiento, capacitar y brindar beneficios, como también la gestión de informes de los trabajadores (De la Cruz, 2014).
- Funciones de asesoramiento: se encuentra encargada también de brindar asesoramiento eficiente a los ejecutivos y a los encargados de las áreas, de acuerdo con la nueva selección y al rendimiento de los trabajadores (De la Cruz, 2014).

2.1.1.1. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Según, Quijano (2006) sostiene que es la dirección que se encarga de realizar las gestiones, planeaciones y normas para el crecimiento del grupo humano de la organización, los cuales buscan ser contribuyentes a los proyectos de la organización que se encuentre planteado por los directivos.

Patrick et al. (2007) menciona que la dirección de recursos humanos viene a ser una dependencia de la secretaría global de administración, las cuales tienen como objetivo direccionar, realizar gestiones y hacer los contratos de los trabajadores, todos los problemas que son del ámbito de trabajo, contractual y las

programaciones de los salarios, las cuales contribuyen al cumplimiento de las actividades sustantivas de la institución.

FUNCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Según, Quijano (2006) sostiene que en la dirección de Recursos Humanos cuentan con las funciones que se nombran a continuación:

- **Organización y planificación del personal:** Estructurar los puestos laborales oportunos, estructurar las actividades, responsabilidades de los trabajadores y brindar satisfacción sobre sus necesidades (Quijano, 2006).
- **Reclutamiento:** Vienen a ser los procesos que encaminan la atracción de nuevos candidatos para que puedan ocupar puestos disponibles dentro de la empresa (Quijano, 2006).
- **Selección:** Luego de que los individuos se sientan atraídos y que la empresa escoja lo óptimo, es responsabilidad del área de recursos humanos realizar una selección eficiente para que ocupen dicho puesto (Quijano, 2006).
- **Administración del personal:** De gestionar los trámites de jurisdicciones y administrativas que son parte de los trabajadores en la organización (Quijano, 2006).
- **Prevención de riesgos laborales:** Realizar un análisis a las prevenciones de las labores, minimizar los riesgos, y brindar seguridad a los empleados, de tal manera que la salud física de los trabajadores sea positiva y se sientan seguros con la empresa (Quijano, 2006).

2.1.1.2. CONTROL DE RECURSOS HUMANOS

Alles (2016) sostiene que control de recursos humanos viene a ser el procedimiento que es parte de la gestión del talento de los trabajadores y su principal actividad es controlar y evaluar las funciones de los departamentos y brindarles mejoras de forma continua en el rendimiento de los trabajadores.

Cuesta (2010) sostiene que el control de recursos humanos viene a ser la totalidad de los medios que se encargan de regular

los sistemas y la empresa, en dichos casos las actividades específicas que los controladores aplica en una organización a los trabajadores.

FUNCIONES DEL CONTROL DE RECURSOS HUMANOS

- **Auditoría de recursos humanos:** Viene a ser el análisis sistemático y analítico de todas las tareas operacionales de los trabajadores con la finalidad de brindar correcciones a las irregularidades (Alles, 2016).
- **Evaluación de la Actuación:** Contar con trabajadores dentro de la empresa que son efectivos, de acuerdo con los métodos de trabajo y a las evaluaciones de acuerdo con los objetivos logrados hace que la empresa se mantenga en constante crecimiento y logre un puesto dentro del mercado empresarial (Alles, 2016).
- **Evaluación de Capacitación y Desarrollo:** Viene a ser una de las actividades que tiene el estudio más complejo ya que éstas se efectúan por medio de análisis sobre algunas variables:
 - **Productividad:** Análisis de la producción antes y después de recibir capacitaciones (Alles, 2016).
 - **Desarrollo del personal:** Crecimiento de los trabajadores en el ámbito profesional de tal manera logren ascender, brindar nuevos métodos de trabajo y logren ser más productivo dentro de la empresa (Alles, 2016).

ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL CONTROL DE RECURSOS HUMANOS

Cuesta (2010) sostiene que los elementos que son intervinientes en el control de los recursos humanos vienen a ser los que nombramos a continuación:

- **Congruencia con los planes establecidos:** El control está encaminado a realizar verificación a los logros que se tiene de acuerdo con los objetivos que están establecidos en la planificación (Cuesta, 2010).

- **Medición:** Para que se llegue a dar control, es importante realizar mediciones y hacer cuantificaciones a los resultados que se obtienen (Cuesta, 2010).
- **Detectar desviaciones:** En este elemento se realiza un análisis a las diversificaciones que se presentan entre la planificación y la ejecución (Cuesta, 2010).
- **Establecimiento de medidas correctivas:** Si se logran detectar errores en la ejecución del control, es importante realizar correcciones o algunos ajustes que sean necesarias (Cuesta, 2010).

2.1.1.3. RELACIONES HUMANAS

Rodríguez (2015) sostiene que las relaciones humanas vienen a ser el vínculo que se logran crear entre un individuo con otro y se dan por interacción espontánea o de manera permanente. Las diferentes aptitudes de cada uno, como pueden ser la comunicación no verbal y verbal, ser empáticos y tener la capacidad de escuchar a otras personas, éstas son conductas necesarias que garantizan esas relaciones humanas.

Hernando et al. (2008) afirma que la relación humana viene a ser la totalidad de la normatividad, principios y técnicas para que los individuos logren establecer relaciones entre sí perfectas, consta del grado de aceptación, la simpatía y la forma centrada de un individuo que tiene hacia las otras personas, no hay duda, que viene a ser un aspecto fundamental al interno de un ámbito empresarial.

TIPOS DE RELACIONES HUMANAS

Rodríguez (2015) sostiene que las relaciones humanas están divididas en diferentes tipos:

- **Las relaciones primarias.** Forjan por vínculos íntimos o cercanos de la persona, donde no existe un interés o una necesidad anticipada y que se haya dado dicha relación, sino que se unen de manera sentimental o por un aprecio por su calidad personal (Rodríguez, 2015).

- **Las relaciones secundarias.** Estos vínculos para que se forje no son necesarios contar con emociones afectivas, sino que se forjan en una relación de conveniencia y para generar utilidad (Rodríguez, 2015).

ASPECTOS EN LAS QUE INFLUYE CUANDO EXISTE RELACIONES HUMANAS POSITIVAS

- **Trabajo en equipo.** Los profesionales lograron encontrar evidencias específicas donde indica que, es la capacidad de participar activamente en una meta en común, subordinando los intereses personales a los objetivos en equipo, asimismo, la cultura empresarial que se encuentre centrada en la colaboración entre las personas será un instrumento con la cual se fortalecerá la relación humana dentro de la empresa (Hernando et al., 2008).
- **Motivación e incentivos.** Es uno de los grandes retos en las últimas décadas, se puso en marcha con las iniciativas que surgieron entre los mismos colaboradores para forjar el apoyo entre ellos, cómo puede ser la asignación de tiempo laboral para el mejoramiento de los proyectos personales (Hernando et al., 2008).
- **Valor al trabajo y al mérito personal.** El crecimiento y el profesionalismo de la gestión humana en las empresas se ven reflejados en la ejecución de nuevos modelos de gestión, cómo también podrían ser las competencias y los conocimientos, conjuntamente a la perfección de la cultura positiva, sirven para que desde la misma Dirección General se les dé el justo valor a la capacidad, habilidades y esfuerzos de una persona en el trabajo, elementos formales de producción a fin de cuantificarlos (Hernando et al., 2008).

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Castellanos (2012) afirma que se entiende que clima organizacional es el término individual de las formas de pensar de cada uno de los colaboradores y de los ejecutivos que conforman la empresa y son influyentes de manera inmediata en el crecimiento de la empresa.

Silva (2018) menciona que el clima organizacional es definido como un grupo de propiedades que se pueden medir sobre el ámbito laboral que se percibe, de manera directa o indirectamente por las personas que laboran en la empresa, las mismas que son influyentes por su desempeño laboral.

Según, Corredor et al. (2016) sostiene que el clima organizacional engloba toda la interacción que se realice en un ámbito de trabajo, lo cual ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores y que éstos se sientan satisfechos en el ambiente; el clima organizacional es mucho más que un ambiente de trabajo ya que engloba la totalidad de la institución.

COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

- Ambiente físico: Consta de todo el ambiente físico, la infraestructura, el equipamiento, el ambiente de trabajo, la fachada y el grado de contaminantes, etc. (Silva, 2018).
- Características estructurales: Cómo está la magnitud de la empresa, su estructuración y su método de direccionamiento (Silva, 2018).
- Ambiente social: Engloba la forma como los compañeros se relacionan entre sí, la comunicación que manejan y las áreas de trabajo, etcétera (Silva, 2018).
- Comportamiento organizacional: Está estructurado por los elementos como lo productivo, los cambios, la conformidad en el trabajo, el grado de tensión, etcétera (Silva, 2018).

INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Sánchez et al. (2012) sostiene que las empresas pueden usar diversos instrumentos para poder controlar el clima organizacional, es por ello que a continuación se nombran algunas estrategias:

- **Comunicación interna:** Tener accesibilidad a los canales de comunicación entre los trabajadores y los directivos, publicaciones en redes sociales y correo electrónico no afectarán al clima organizacional sino también a las formas de operación de la compañía (Sánchez et al. 2012).

- **Gestión de equipos:** No es novedoso que en los equipos de trabajo es donde los trabajadores se desenvuelven mejor y aprenden a solucionar favorablemente los problemas (Sánchez et al. 2012).
- **Identificación de factores de riesgo psicosocial:** Diversas situaciones que generan incomodidades en los colaboradores se pueden evitar si se tiene bien establecido los factores de riesgo psicosociales que afectarán a tus empleados (Sánchez et al. 2012).
- **Participación de la plantilla en decisiones internas:** Uno de los mejores métodos para poder alcanzar y perfeccionar el clima organizacional es hacer que los trabajadores se involucren en diversos aspectos de las gestiones internas de la organización (Sánchez et al. 2012).

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Castellanos (2012) afirma que las características del clima organizacional son las siguientes:

- **Subjetividad:** Por más que se les brinde la mejor instalación, la seguridad y salud, no quiere decir que el clima organizacional será la mejor, es por ello que es importante que los trabajadores perciban un buen ambiente entre compañeros (Castellanos, 2012).
- **Complejidad:** Justamente por su misma subjetividad, el manejo del ambiente laboral es muy complejo y muy dependiente de muchos de los factores tangibles e intangibles (Castellanos, 2012).
- **Alta expectativa:** Los trabajadores suelen crearse altas expectativas sobre sus desempeños, las cuales involucran intereses individuales y en algunas ocasiones tienen relación (Castellanos, 2012).

2.1.1.4. TRABAJO EN EQUIPO

Acosta (2011) menciona que realizar trabajos en equipo empieza desde tener objetivos comunes, y brindan sus conocimientos con la finalidad de obtener un resultado que todos

esperan, dando uso a sus aptitudes, habilidades tanto personales y en grupo.

Durán (2018) afirma que el trabajo en equipo hace que las personas tengan o perfeccionen el sentido de ser leales, seguros, y que su autoestima sea alta las cuales ayudan a llenar las necesidades que tienen cada uno de los que integran dicho grupo. Se convierte en una nueva forma de vida en los que involucran a varias personas que tienen una misma finalidad.

¿QUÉ SE REQUIERE PARA LOGRAR EL TRABAJO EN EQUIPO?

Según, Durán (2018) el autor hace referencia que es importante seguir ciertas pautas para poder lograr un equipo de trabajo que sintonice objetivos y tenga impacto en ellos sobre el clima organizacional, estas características se pueden plasmar en:

- Brindar ideas nuevas y resolución de problemas
- Brindar conocimientos, experiencias y formas de pensar.
- Acuerdos y esfuerzos mutuos en tareas de todos los que integran dicho grupo.
- Ser empáticos entre compañeros para el mejor desarrollo de las funciones.

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO.

Durán (2018) menciona que es importante ya que las empresas están en continuos y persistentes variaciones que existen en el ámbito empresarial, lleva a que estas organizaciones tornen cambios de extremos, donde resalta el trabajo de equipo para poder lograr propósitos propuestos en la organización, apoyándose de los diversos conocimientos, experiencias, formas de trabajo y apoyo mutuo de todos sus miembros. De esta manera se puede incrementar la productividad y las ganancias de la empresa y de los trabajadores.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DE TRABAJO.

- **Clima de cooperación:** El ambiente de la ejecución en equipo es parte de la cooperación, en un grupo de trabajo eficiente, cada individuo conoce cuáles son sus funciones y se esfuerza por sacar a relucir sus fortalezas y brinda apoyo a los demás integrantes (Acosta, 2011).
- **Visualización de las metas comunes:** Los equipos son creados para lograr obtener resultados comunes, cómo podría ser la misión que tiene una organización la cual se encuentra en todo momento en los pensamientos de un grupo laboral exitoso (Acosta, 2011).
- **Actitud Participativa:** Todos los integrantes vienen a ser importantes dentro de un grupo laboral, es por ello que estos integrantes tienen que ser proactivos, deben tener la seguridad al momento de aportar sus conocimientos y aptitudes, creando métodos de soluciones como también tienen que estar comprometidos los esfuerzos que se demanden y sean estos necesarios para que se puedan lograr de manera conjunta los objetivos propuestos por la organización (Acosta, 2011).
- **Comunicación abierta:** Grupo laboral que tiene buenos resultados en un ámbito comunicativo, los individuos están en todo momento dispuestos a pedir y brindar datos importantes para la realización de los proyectos, como también escuchan y respetan las ideas de los otros integrantes (Acosta, 2011).

2.1.1.5. COMUNICACIÓN CORPORATIVA

Rodríguez (2008) define que la comunicación corporativa es el conjunto de actividades que se realiza por medio de las empresas, se comunican con los diversos consumidores, proveedores, directivos o colaboradores, consta de la transmisión de información sobre el cuál es la misión, la visión y los valores de la empresa.

Manucci (2004) afirma que la comunicación corporativa viene a ser la totalidad de todas las actividades que se puedan realizar, por lo cual la organización logra comunicar a sus diversas

audiencias, estas pueden ser los consumidores o el público en general, su propósito principal es brindar mejoras a la imagen de la organización en la cual resalta las ventajas y beneficios que tiene para todos.

TIPOS DE LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA

Según, Rodríguez (2008) hace referencia a que los tipos de comunicación se puede describir a partir de la descripción de los siguientes apartados los cuales se plantea en los párrafos posteriores:

- **Comunicación interna.** Es el conjunto de acciones que conllevan a las empresas a forjar y mantener buena relación con los integrantes internos, se pueden realizar con varios propósitos, como puede ser las de brindar información, incentivar o fomentar las normas corporativas (Rodríguez, 2008).
- **Comunicación externa.** Viene a ser el conjunto de actividades estratégicos dirigidos a los consumidores o público en general, se realizará para obtener diversos propósitos, como forjar y mejorar la imagen corporativa de la institución, realizar promociones de los productos o servicios y agrandar la cartera de consumidores (Rodríguez, 2008).

¿PARA QUÉ SIRVE LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA?

Manucci (2004) hace referencia que la comunicación puede llegar a ser útil en toda organización siempre y cuando se pueda desarrollar en los siguientes aspectos:

- **Mediación con los medios de comunicación.** El área de comunicación empresarial está encargada de hacer y realizar la distribución de los documentos como pueden ser las notas de prensa, respuestas a las solicitudes de los periodistas, la organización de conferencias o ruedas de prensa (Manucci, 2004).
- **Relaciones públicas.** Uno de los principales aspectos de la comunicación corporativa consta en hacerse conocido y brindar información sobre las actividades que desarrolla la

empresa, esta información tiene que llegar a todo el público (Manucci, 2004).

- **Gestión de la comunicación interna.** El autor hace referencia que puede ayudar a que los trabajadores estén mucho más comprometidos e identificados con la misión de la empresa y otros elementos estratégicos publicados siendo importante mantener una comunicación que esté guiada y no se guarde nada siendo transparente en todos los aspectos con los trabajadores (Manucci, 2004).
- **Gestión del riesgo reputacional.** La unidad que está encargada de la comunicación debe contar con personas que transmitan la percepción desfavorable de la imagen de la organización, para estos mensajes se deben contar con asesores que puedan asistir a la plana ejecutiva y puedan gestionar los problemas que pueden ser álgidos y pueden complicar el convivir diario en la empresa (Manucci, 2004).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Actividades de un proceso:** Vienen a ser aquellos pasos o secuencias, que se entrelazan entre sí, donde se ejecuta por parte de los colaboradores al interno de los procedimientos para que produzcan un bien o un servicio (Castellanos, 2012).
- **Administración de recursos humanos:** Mecanismo que ayuda a desarrollar el potencial de cada trabajador para que de esta manera obtengan la máxima conformidad con sus labores (Cuesta, 2010).
- **Autonomía:** Aptitud de determinación para que puedan tomar decisiones los individuos, con la totalidad de la conciencia, desde el profesionalismo y el manejo del mismo (Moreno, 2019).
- **Autorizar:** Brindar autoridad, poder a un individuo para que pueda permitir, realizar aprobaciones, justificaciones o para que sancione diversos actos (Silva, 2018).
- **Capacitar:** Preparación de los trabajadores para diversos tipos de comportamiento o conducta en el trabajo, brindar conocimientos para

mejorar su desarrollo de actividades y perfeccionar su método de trabajo (Moreno, 2019).

- **Carácter transversal:** Concorre en los diferentes procedimientos en el ámbito de administración sobre el servicio de las diversas instancias y dependencias administrativas (De la Cruz, 2014).
- **Características profesiográficas del ocupante:** Actitud, aptitud y destreza que tiene que contar cada colaborador para que desempeñe de manera eficiente su labor (Rodríguez, 2008).
- **Cargo:** La totalidad de labores u operaciones necesarios y respectivos que mantienen relación en un mismo ámbito, donde dicho ejercicio lleva a tener responsabilidad y obtengan capacidades, tanto profesionales como técnicas en un ámbito laboral (Silva, 2018).
- **Coordinación:** Procedimiento de análisis de las diversas labores y combinar de tal manera que cada uno se realice en un tiempo determinado, manteniendo relación con las otras (Moreno, 2019).
- **Coordinar:** Situación de realizar intercambio de información entre los componentes de un todo, se operan de manera vertical y horizontal para que aseguren el rumbo de manera armónica y sincronizada de todos los aspectos que son participantes en las labores (Rodríguez, 2015).
- **Delegación:** Actividad bilateral que ayuda a conferir a un trabajador la labor específica, concediéndole autoridad e independencia necesaria, pero manteniendo en todo momento la responsabilidad de los resultados que se obtengan (Alles, 2016).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H(A): La gestión de recursos humanos se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H (0): La gestión de recursos humanos no se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H(A): La dirección de recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H (0): La dirección de recursos humanos no se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H(A): El control de los recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H (0): El control de los recursos humanos no se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H(A): Las relaciones humanas se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H(A): Las relaciones humanas no se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLE UNO

Gestión de Recursos Humanos

Dimensiones

- Dirección de Recursos Humanos
- Control de Recursos Humanos
- Relaciones Humanas

VARIABLE DOS

Clima Organizacional

Dimensiones

- Trabajo en Equipo
- Comunicación Corporativa

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
	Dirección de Recursos Humanos	Selección	1. ¿Los procesos de selección de la inspectoría fomentan que los nuevos incorporados deban cumplir principios que permitan la integración y las buenas relaciones? 2. ¿La selección para pertenecer a la inspectoría me ha motivado a desarrollar equipos de trabajo en función a los propósitos que se me ha asignado?
		Prevención de riesgos laborales	3. ¿La inspectoría cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo? 4. ¿la inspectoría provee de los recursos y materiales necesarios para evitar riesgos laborales en el desarrollo del trabajo?
Gestión de Recursos Humanos	Control de Recursos Humanos	Evaluación de la actuación	5. ¿La inspectoría realiza una evaluación de las tareas asignadas a cada trabajador? 6. ¿la inspectoría comunica que las evaluaciones se hacen en el marco de medir el cumplimiento de objetivos?
		Auditoría de recursos humanos	7. ¿La inspectoría hace auditoría respecto al trabajo que realiza cada colaborador? 8. ¿Las auditorías cuentan con la participación del representante de los trabajadores?
	Relaciones Humanas	Relaciones primarias	9. Trabajar en la inspectoría me ha permitido formar amigos 10. La inspectoría fomenta las relaciones amicales
		Relaciones secundarias	11. ¿La inspectoría promueve que los trabajadores se lleven bien frente a las tareas que se les asigne? 12. ¿La inspectoría fomenta la articulación de trabajos entre las diferentes unidades?
Clima Organizacional	Trabajo en Equipo	Clima de cooperación Actitud participativa	13. ¿La administración de recursos humanos impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores? 14. ¿Es política de la inspectoría medir el nivel de cooperación entre las unidades? 15. ¿La gestión de recursos humanos fomenta la actitud participativa de sus trabajadores?

		16. ¿La inspectoría premia la participación de los colaboradores?
Comunicación Corporativa	Mediación con los medios de comunicación	17. ¿Los medios de comunicación difunden las buenas acciones de la inspectoría a nivel de sus trabajadores?
	Relaciones públicas	18. ¿Se promueve los reconocimientos de los trabajadores en los medios de comunicación?
		19. ¿La administración de recursos humanos impulsa las relaciones públicas en la inspectoría?
		20. ¿La administración de recursos humanos promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014) el autor sostiene en su publicación respecto a la investigación, en la tesis se puede plantear según el propósito que estos persiguen. El primero de ellos tiene la finalidad de enriquecer los conocimientos de los elementos que se estudia, estos son considerados investigaciones básicas, el segundo tiene como propósito usar conocimientos para resolver problemas e investigaciones de tipo aplicada. Comprendiendo lo indicado por el autor, la tesis fue de tipo aplicada por lo que se utilizó los conocimientos existentes respecto a cada una de las variables de estudio para tratar de establecer respuesta a la pregunta planteada en el capítulo 1.

3.1.1. ENFOQUE

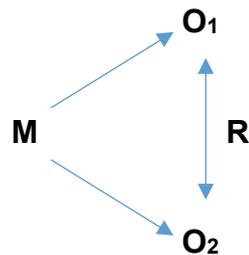
Hernández y Mendoza (2018) en su texto de metodología de la investigación científica el autor plantea dos enfoques en los estudios. Siendo el primero de ellos el cualitativo, el mismo que se caracteriza por establecer definiciones de estudio en base a cualidades que no se miden con los números. El segundo cuantitativo, comprendido por virtudes de las variables que pueden ser medidas a través de números. En ese contexto la tesis fue de tipo cuantitativo, por lo tanto, las variables se han planteado con categorías que fueron medidas a través de números y porcentajes respectivamente.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández y Mendoza (2018) el autor sostiene en sus publicaciones de metodología, que los estudios que tienen como propósito el análisis o determinar relaciones sin alterar el juicio que hay respecto a las variables de estudio, son de tipo descriptiva y correlacional. En esta situación es primordial aclarar que la tesis fue de ese alcance, debiendo ser claro de que no se busca definir razones de causa y efecto, por el contrario, se buscó establecer el nivel de complementariedad que existe entre las variables. Siendo en sí la tesis descriptiva correlacional.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) el autor menciona en su texto, en las tesis que no alteran el comportamiento de los sujetos de estudio son no experimentales. De igual forma si estos son sometidos a una evaluación uniforme, el corte fue descrito como transversal. Siendo estas virtudes las que describe el diseño de investigación para la presente tesis. El esquema que a continuación se presenta define con claridad los mecanismos de estudio.



M = Muestra de estudio

O1 = Observación de la Variable 1

O2 = Observación de la Variable 2

R = correlación entre la V1 y V2

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) para el autor la población está conceptualizado como el conjunto de elementos o sujetos de quienes se dice algo al respecto en la investigación. En ese sentido tomando en cuenta que el estudio comprende a la Comandancia de personal de la inspectoría del Ejército del Perú, la población estará determinada por los miembros que integran esta comandancia, siendo el número 75 trabajadores dedicados a la gestión de procesos y evaluación del personal de la inspectoría a nivel nacional.

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) menciona que la muestra está comprendida como una pequeña proporción de elementos que integra la población, siendo estos seleccionados de manera probabilística y no probabilística. El primero de ellos les da la misma opción a todos de ser

elegidos, y el segundo criterio del investigador prima en la selección de los integrantes de la muestra dada al alcance que tiene respecto a ella. En ese sentido la tesis planteada fue no probabilística, de tipo censal, referencia acomodada se da tomando en cuenta el alcance que se tiene a los 75 trabajadores de la Comandancia de personal de la inspectoría del Ejército del Perú, por lo que la población será igual a la muestra.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hernández y Mendoza (2018) para el autor los instrumentos son múltiples, sin embargo, el apropiado para investigaciones que requieren de información de tipo primaria para cantidades importantes de elementos para la muestra, es la encuesta la ideal, la encuesta es un instrumento que está caracterizado por tener la guía de cuestionario, un pliego de preguntas con alternativas que permiten caracterizar las variables a partir de la comprensión de sus dimensiones. Tomando en cuenta lo dicho por el autor, la tesis empleo la encuesta como técnica y la guía de cuestionario como instrumento, teniendo alternativas dicotómicas que permitan al encuestado ser absoluto en las respuestas a las preguntas planteadas en el instrumento.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La tesis toma en cuenta importantes técnicas que son empleadas para que se pueda procesar la información primaria obtenida tras la aplicación de las encuestas, se resume en el uso de los conocimientos estadísticos planteados para determinar la inferencia como el comportamiento descriptivo de las dimensiones a partir de una evaluación de sus indicadores. Se lista a continuación dichas técnicas:

- Coeficiente de correlación de Pearson, para determinar la relación entre las variables.
- Tablas y figuras de frecuencia que explican el comportamiento de las variables y sus dimensiones en términos porcentuales, dichos estadísticos serán sometidos a aplicaciones que ayuden su procesamiento los cuales son:
 - Excel
 - Word
 - SPSS versión 23

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

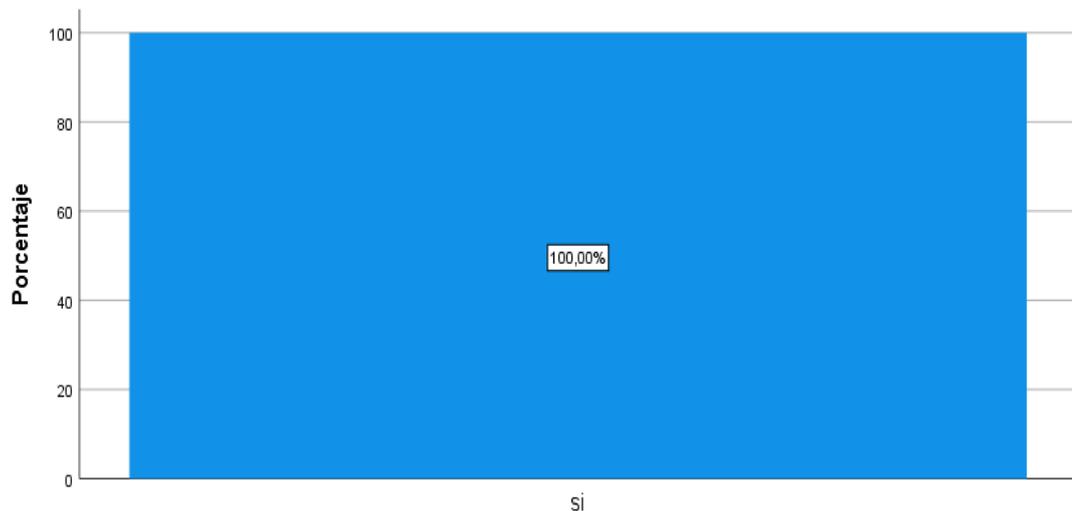
¿Los procesos de selección de la Inspectoría fomenta que los nuevos incorporados deban cumplir principios que permitan la integración y las buenas relaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	75	100,0	100,0	100,0

Nota. encuestas realizadas

Figura 1

¿Los procesos de selección de la Inspectoría fomenta que los nuevos incorporados deban cumplir principios que permitan la integración y las buenas relaciones?



Análisis e interpretación: Según la figura se muestra que del 100% de los encuestados, están de acuerdo en que los procesos de selección en la Inspectoría General del Ejército del Perú fomenten que los nuevos incorporados cumplan con principios que permitan la integración y buenos resultados, lo que sugiere una opinión unánime y positiva sobre la efectividad de estos procesos. Esto indica que la institución tiene un enfoque sólido en la selección de personal, contribuyendo a una cultura organizacional favorable y resultados exitosos, y destaca la importancia de continuar fortaleciendo y evaluando periódicamente estos procesos para mantener su eficacia.

Tabla 2

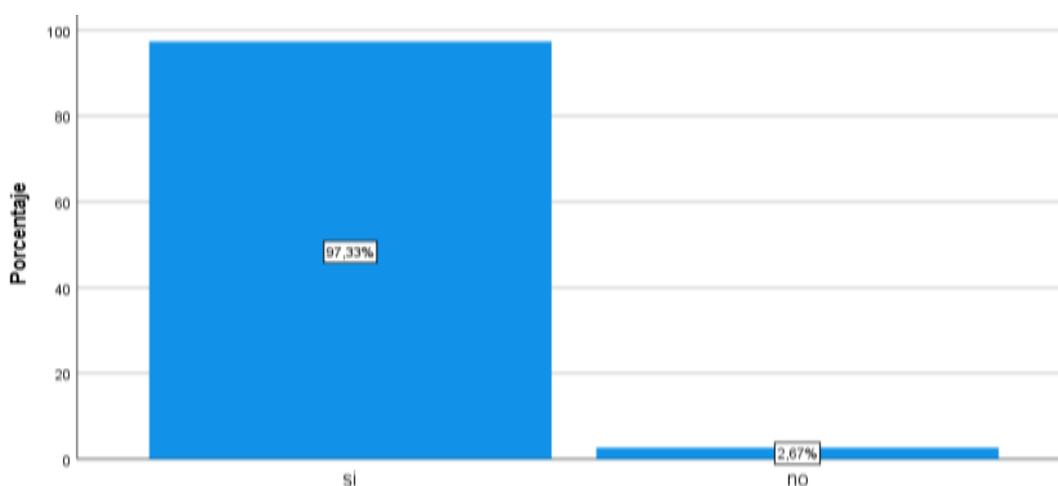
¿La selección para pertenecer a la Inspectoría me ha motivado a desarrollar equipos de trabajo en función a los propósitos que se me ha asignado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	73	97,3	97,3	97,3
	no	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. encuestas realizadas

Figura 2

¿La selección para pertenecer a la Inspectoría me ha motivado a desarrollar equipos de trabajo en función a los propósitos que se me ha asignado?



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 97,3% de los encuestados está de acuerdo en que la selección para pertenecer a la Inspectoría General del Ejército del Perú los ha motivado a desarrollar equipos de trabajo en función de los propósitos asignados, mientras que solo el 2,7% no está de acuerdo. Esto sugiere un alto nivel de motivación y compromiso entre los seleccionados, indicando que el proceso de selección es efectivo para inspirar a los miembros a trabajar en equipo y alcanzar objetivos comunes, lo que refleja una cultura organizacional positiva y enfocada en el logro de resultados. Esta alta motivación también refleja la importancia de la misión de la Inspectoría General en la protección de los intereses institucionales y nacionales, y la confianza en su capacidad para liderar y supervisar la gestión militar. La casi unanimidad en la respuesta positiva (97,3%) indica un fuerte compromiso con los valores y objetivos de la institución.

Tabla 3

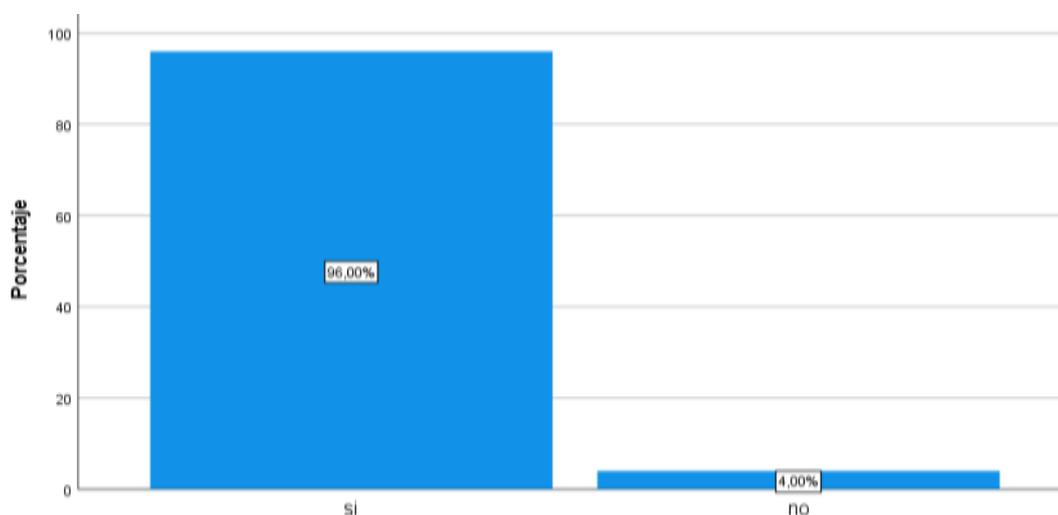
¿La Inspectoría cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	72	96,0	96,0	96,0
	no	3	4,0	4,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. encuestas realizadas

Figura 3

¿La Inspectoría cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo?



Análisis e interpretación: La figura revela que un abrumador 96% de los encuestados está de acuerdo (SI) y solo un 4% en desacuerdo (NO) en que la Inspectoría General del Ejército del Perú cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. En el contexto de la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú-Lima 2024, este resultado refleja un alto nivel de cumplimiento y compromiso con la seguridad y salud ocupacional, fundamental para proteger a sus miembros y garantizar el éxito en sus operaciones de control y supervisión militar. Esto demuestra la efectividad de las políticas y procedimientos implementados por la institución para prevenir accidentes y enfermedades laborales, y fomentar una cultura de prevención y seguridad dentro de la organización, lo que contribuye a una mejora en la calidad de vida laboral y el desempeño de los miembros de la Inspectoría General.

Tabla 4

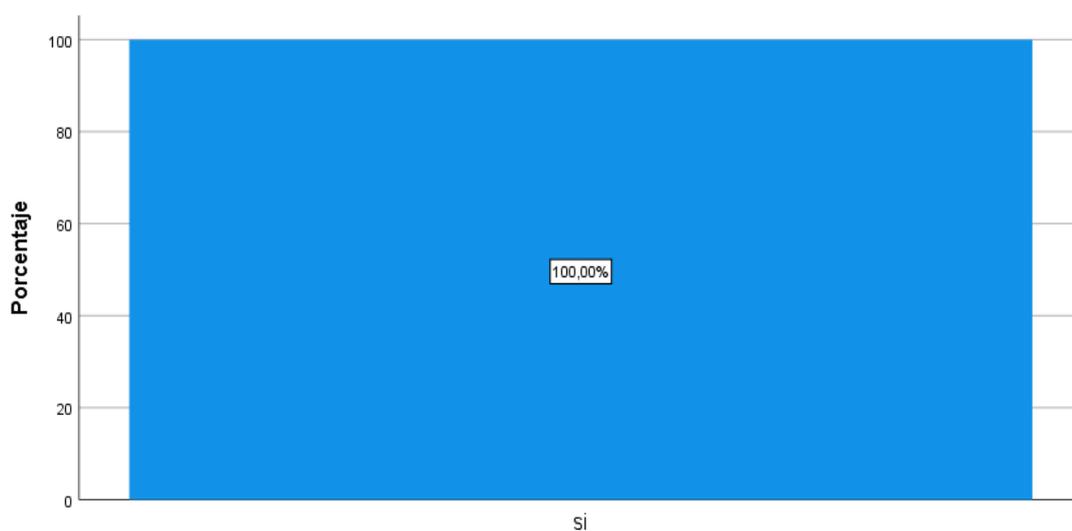
¿La Inspectoría provee de los recursos y materiales necesarios para evitar riesgos laborales en el desarrollo del trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	75	100,0	100,0	100,0

Nota. encuestas realizadas

Figura 4

¿La Inspectoría provee de los recursos y materiales necesarios para evitar riesgos laborales en el desarrollo del trabajo?



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 100% de los encuestados está de acuerdo (SI) en que la Inspectoría General del Ejército del Perú provee los recursos y materiales necesarios para evitar riesgos laborales en el desarrollo del trabajo. En el contexto de la Gestión de Recursos Humanos y el Clima Organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú, este resultado refleja un cumplimiento total y una gestión efectiva de los recursos y materiales para garantizar la seguridad y salud ocupacional, demostrando un compromiso absoluto con la protección de sus miembros y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Esto sugiere una cultura organizacional sólida y proactiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 5

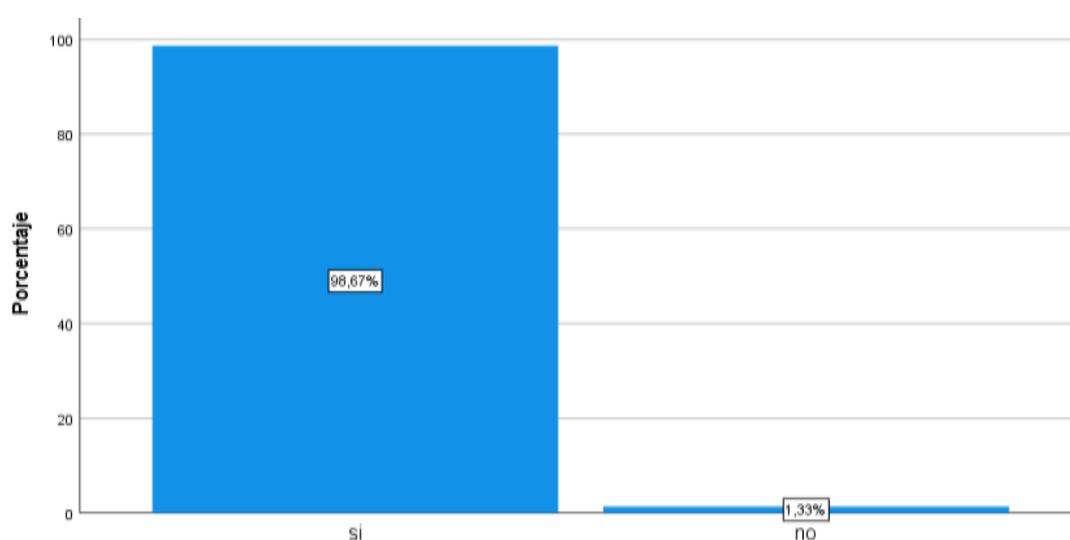
¿La Inspectoría realiza una evaluación de las tareas asignadas a cada trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	74	98,7	98,7	98,7
	no	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. encuestas realizadas

Figura 5

¿La Inspectoría realiza una evaluación de las tareas asignadas a cada trabajador?



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 98,7% de los encuestados está de acuerdo (SI) y solo el 1,3% en desacuerdo (NO) en que la Inspectoría General del Ejército del Perú realiza una evaluación de las tareas asignadas a cada trabajador. Esto refleja un alto nivel de supervisión y seguimiento de las tareas, lo que sugiere una efectiva planificación, asignación y control de recursos humanos. Además, este resultado fomenta un ambiente de responsabilidad, eficiencia y productividad dentro de la institución, garantizando el óptimo desempeño de sus miembros y la consecución de los objetivos institucionales. Esta práctica reafirma el compromiso de la Inspectoría General con la gestión eficaz de recursos humanos.

Tabla 6

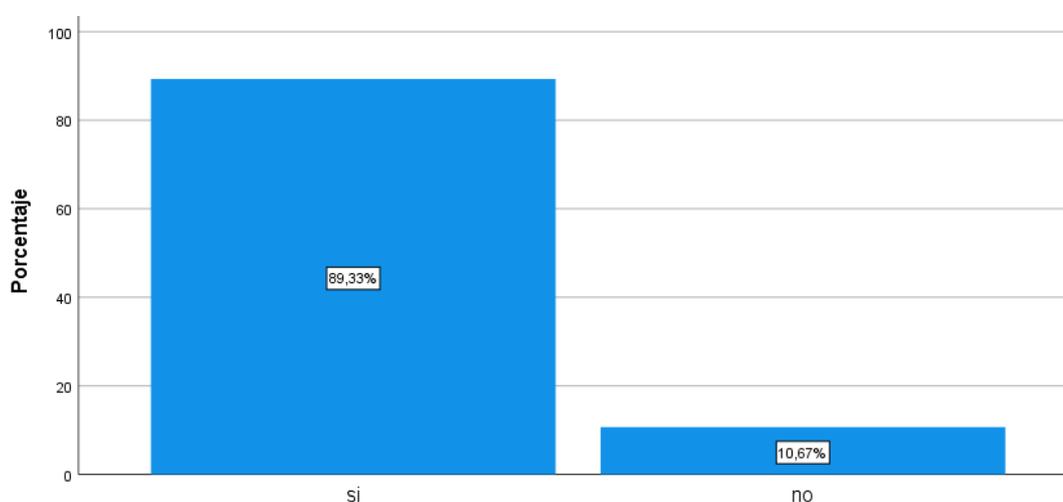
¿La Inspectoría comunica que las evaluaciones se hacen en el marco de medir el cumplimiento de objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	67	89,3	89,3	89,3
	no	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. encuestas realizadas

Figura 6

¿La Inspectoría comunica que las evaluaciones se hacen en el marco de medir el cumplimiento de objetivos?



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 89,3% de los encuestados está de acuerdo (SI) y el 10,7% en desacuerdo (NO) en que la Inspectoría General comunica que las evaluaciones se hacen en el marco de medir el cumplimiento de objetivos. Esto sugiere que la mayoría de los miembros de la institución entienden el propósito de las evaluaciones, que es medir el progreso hacia los objetivos institucionales, lo que facilita la alineación de esfuerzos y recursos hacia metas comunes. Sin embargo, el 10,7% de desacuerdo indica que aún hay espacio para mejorar la comunicación y claridad sobre el proceso de evaluación, garantizando que todos los miembros comprendan cómo sus tareas contribuyen al éxito institucional y puedan ajustar su desempeño en consecuencia.

Tabla 7

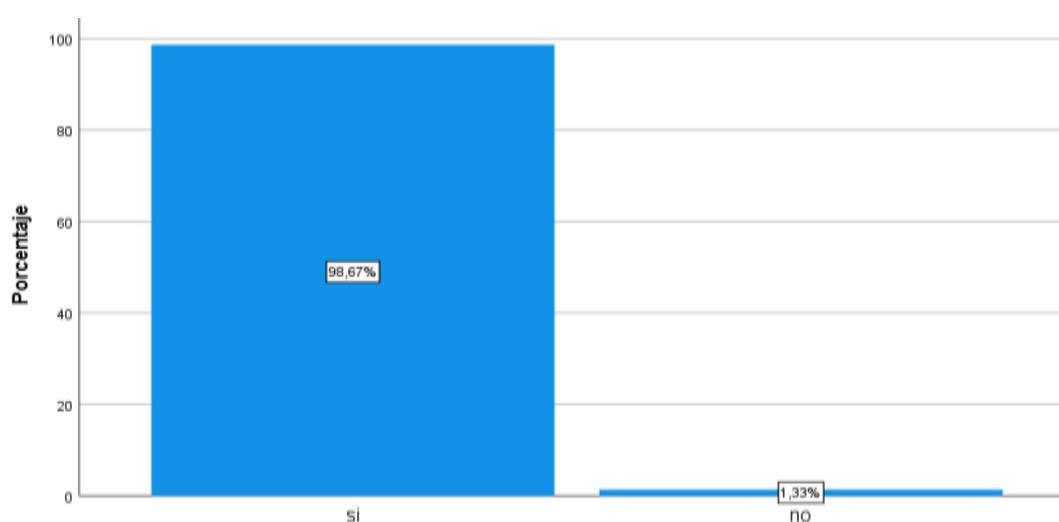
¿La Inspectoría hace auditoría respecto al trabajo que realiza cada colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	74	98,7	98,7	98,7
	no	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 7

¿La Inspectoría hace auditoría respecto al trabajo que realiza cada colaborador?



Análisis e interpretación: Según la figura el 98,7% de los encuestados está de acuerdo (SI) y solo el 1,3% en desacuerdo (NO) en que la Inspectoría General del Ejército hace auditoría o Inspección al trabajo que realiza cada colaborador. Esto refleja un alto nivel de supervisión y control interno, garantizando la calidad y eficiencia en el desempeño laboral. La casi unanimidad en la respuesta positiva (98,7%) indica una fuerte cultura de rendición de cuentas y transparencia dentro de la institución, lo que fomenta un clima organizacional de confianza, responsabilidad y mejora continua. Esta práctica reafirma el compromiso de la Inspectoría General con la gestión eficaz de recursos humanos y la excelencia en el servicio.

Tabla 8

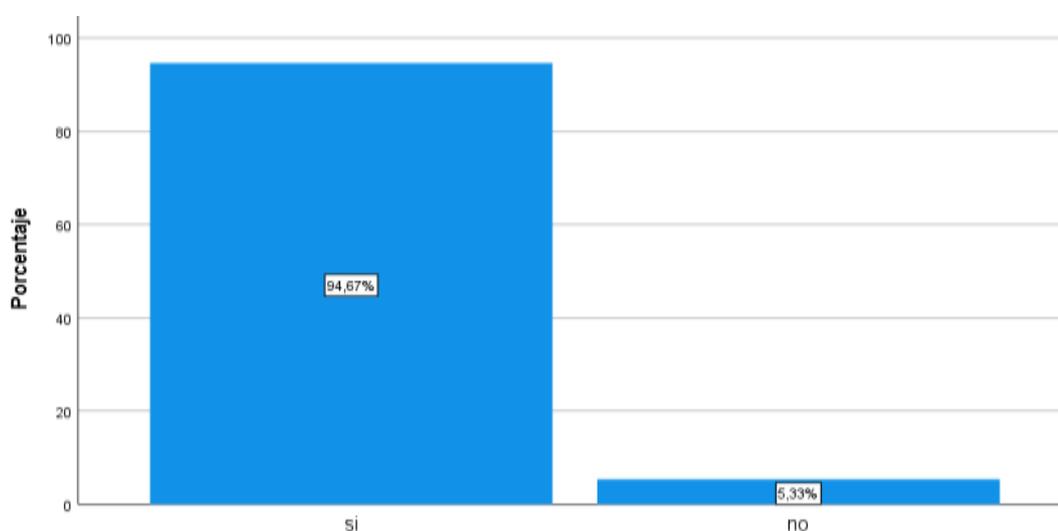
¿Las auditorías cuentan con la participación del representante de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	71	94,7	94,7	94,7
	no	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. encuestas realizadas

Figura 8

¿Las auditorías cuentan con la participación del representante de los trabajadores?



Análisis e interpretación: La figura nos indica que el alto porcentaje de acuerdo (94,7%) y bajo porcentaje de desacuerdo (5,3%) sugiere que las auditorías o inspecciones en la Inspectoría General del Ejército del Perú cuentan con la valiosa participación del representante de los trabajadores, garantizando una visión integral y la justa evaluación del desempeño laboral. Esto fomenta un ambiente de transparencia, equidad y colaboración, donde los intereses de los trabajadores son considerados y protegidos. La inclusión del representante de los trabajadores en el proceso de auditoría refuerza la gestión participativa y el diálogo social dentro de la institución.

Tabla 9

Trabajar en la Inspectoría me ha permitido formar amigos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	75	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas

Figura 9

Trabajar en la Inspectoría me ha permitido formar amigos.



Análisis e interpretación: La figura muestra un resultado unánime, con el 100% de los encuestados respondiendo SI a la pregunta de si trabajar en la Inspectoría General del Ejército del Perú les ha permitido formar amigos, indicando un ambiente laboral positivo y acogedor. Esto sugiere un clima organizacional fuerte y cohesivo, caracterizado por la confianza, respeto y camaradería entre los miembros del equipo, lo que puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, productividad, motivación y retención de talento. Este alto nivel de conexión interpersonal también beneficia la comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo, lo que en última instancia beneficia la eficacia y eficiencia de la institución. Estos resultados sugieren que la Inspectoría General puede considerar este resultado como un activo valioso para su cultura organizacional y continuar fortaleciendo las relaciones entre sus miembros.

Tabla 10

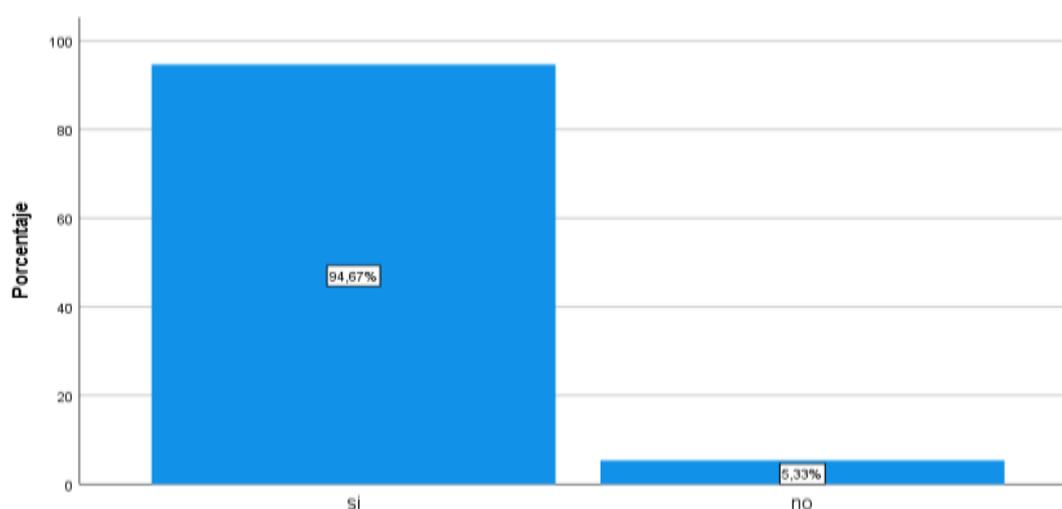
¿La Inspectoría fomenta las relaciones amicales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	71	94,7	94,7	94,7
	no	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. encuestas realizadas

Figura 10

¿La Inspectoría fomenta las relaciones amicales?



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 94,7% de los encuestados señala que la Inspectoría General fomenta las relaciones amicales, mientras que solo el 5,3% discrepa. Esto indica un claro compromiso de la institución para crear un ambiente laboral acogedor y colaborativo, donde los empleados pueden establecer vínculos personales y profesionales significativos. Este resultado refleja una cultura organizacional que valora la conexión humana y el trabajo en equipo, lo que puede tener un impacto positivo en la motivación, satisfacción laboral y productividad de los miembros de la institución. La Inspectoría General parece priorizar la creación de un clima organizacional positivo y cohesivo dentro de las fuerzas armadas.

Tabla 11

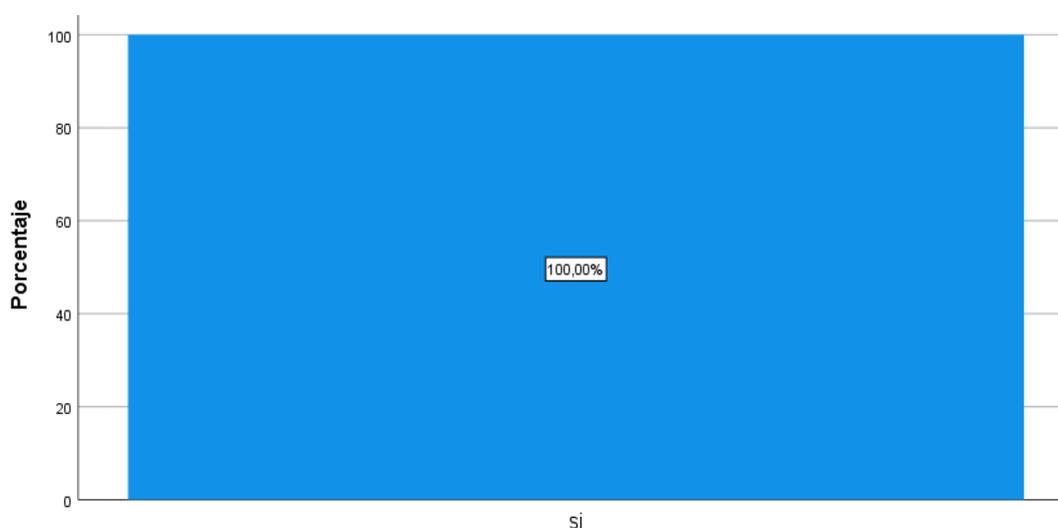
¿La Inspectoría promueve que los trabajadores se lleven bien frente a las tareas que se les asigna?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	75	100,0	100,0	100,0

Nota. encuestas realizadas

Figura 11

¿La Inspectoría promueve que los trabajadores se lleven bien frente a las tareas que se les asigna?



Análisis e interpretación: La figura muestra un resultado unánime, con el 100% de los encuestados respondiendo SI a la pregunta de si la Inspectoría General del Ejército promueve que los trabajadores se lleven bien frente a las tareas que se les asigna. Esto indica un compromiso total de la institución para fomentar un ambiente laboral armonioso y colaborativo entre los miembros del personal policial, lo que facilita la ejecución eficaz de las tareas y misiones encomendadas. Este resultado destacado refleja una cultura organizacional que prioriza la cohesión, respeto y trabajo en equipo, esencial en el contexto militar y de seguridad. La Inspectoría General parece haber logrado crear un entorno de confianza y apoyo mutuo, clave para el éxito en operaciones y misiones críticas.

Tabla 12

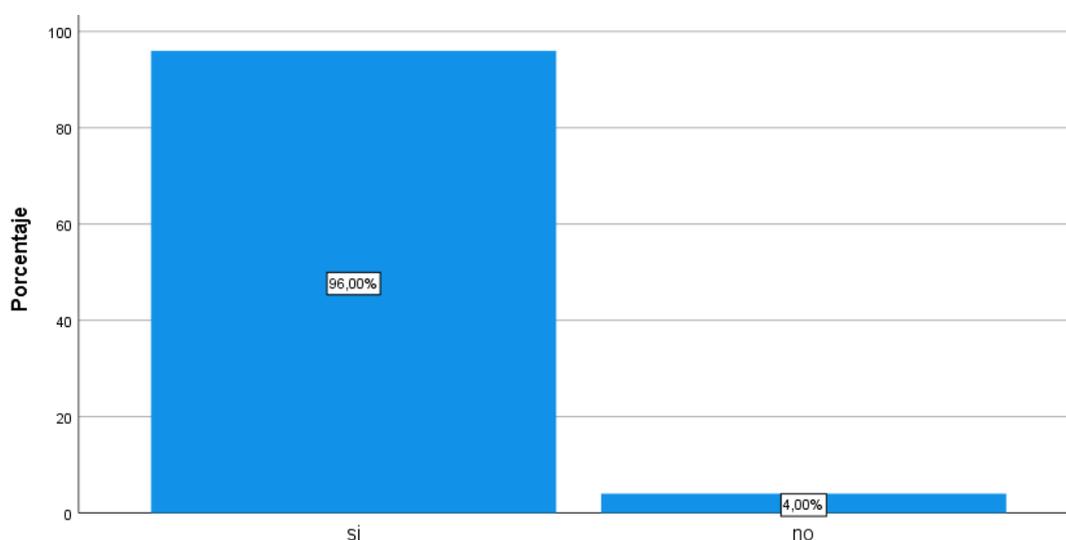
¿La inspectoría fomenta la articulación de trabajos en las diferentes unidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	72	96,0	96,0	96,0
	no	3	4,0	4,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 12

¿ La inspectoría fomenta la articulación de trabajos en las diferentes unidades?



Análisis e interpretación: Este resultado revela un alto grado de articulación y colaboración entre unidades en la Inspectoría General del Ejército, con un 96,0% de los encuestados afirmándolo y solo un 4,0% en desacuerdo. Esto sugiere una efectiva implementación de estrategias para fortalecer la comunicación, establecer objetivos comunes y promover el trabajo en equipo, lo que facilita la eficacia en operaciones, misiones y toma de decisiones. La Inspectoría General demuestra una cultura organizacional que valora la sinergia y cooperación entre unidades, logrando un grado notable de integración y coordinación institucional.

Tabla 13

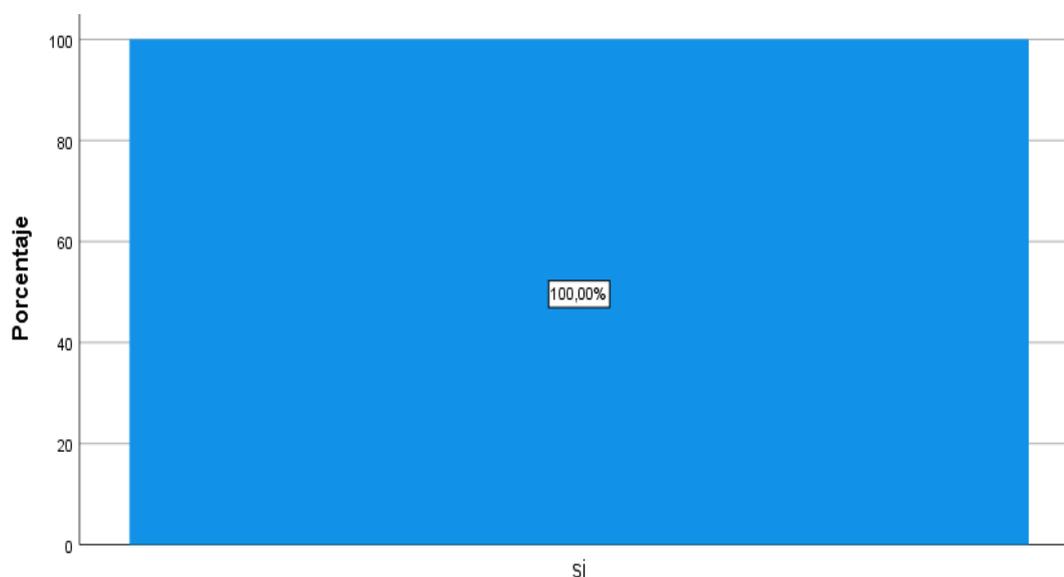
¿La administración de Recursos Humanos impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	75	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas

Figura 13

¿La administración de Recursos Humanos impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores?



Análisis e interpretación: Según la figura la administración de recursos humanos de la Inspectoría General del Ejército del Perú logra un resultado unánime, con el 100% de los encuestados afirmándolo, demostrando un compromiso total con la creación de un clima de cooperación y colaboración entre todos los miembros del personal militar. Esto refleja una cultura organizacional que fomenta la confianza, respeto y trabajo en equipo, esencial para la eficacia y eficiencia en operaciones y misiones críticas, y posición a la institución como modelo de gestión de recursos humanos en el ámbito militar. Este logro impacta positivamente en la motivación y satisfacción laboral del personal, facilita la resolución de conflictos y la toma de decisiones conjuntas y fortalece la imagen institucional y la lealtad del personal.

Tabla 14

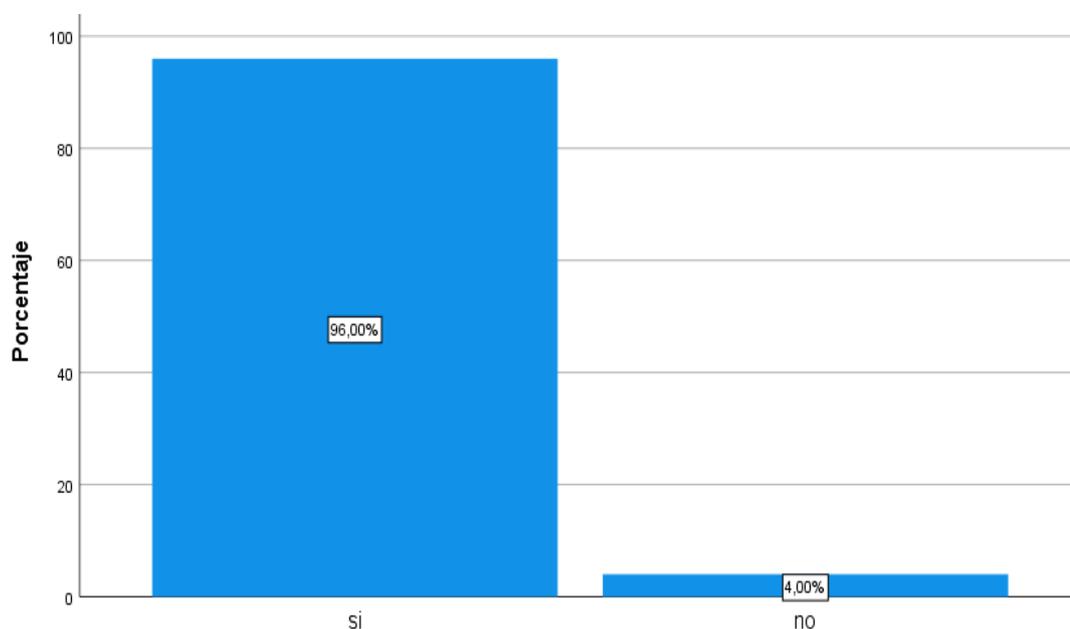
¿Es política de la inspectoría medir el nivel de cooperación entre las unidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	72	96,0	96,0	96,0
	no	3	4,0	4,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 14

¿Es política de la inspectoría medir el nivel de cooperación entre las unidades?



Análisis e interpretación: Según la figura, la Administración de Recursos Humanos de la Inspectoría General del Ejército del Perú logra un alto nivel de aprobación, con el 96% de los encuestados afirmándolo, demostrando un compromiso efectivo con la creación de un clima de cooperación y colaboración entre los militares. Esto refleja una cultura organizacional que fomenta la confianza, respeto y trabajo en equipo, esencial para la eficacia y eficiencia en operaciones y misiones críticas. La baja proporción de respuestas negativas (4%) sugiere un ambiente laboral saludable y motivador.

Tabla 15

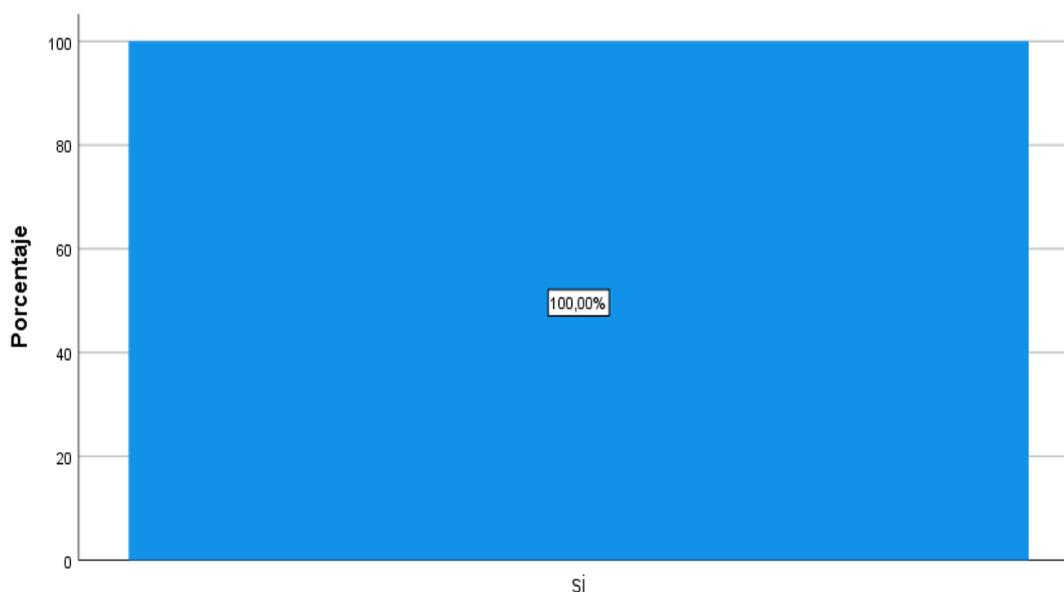
¿La gestión de recursos humanos fomenta la actitud participativa de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	75	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas

Figura 15

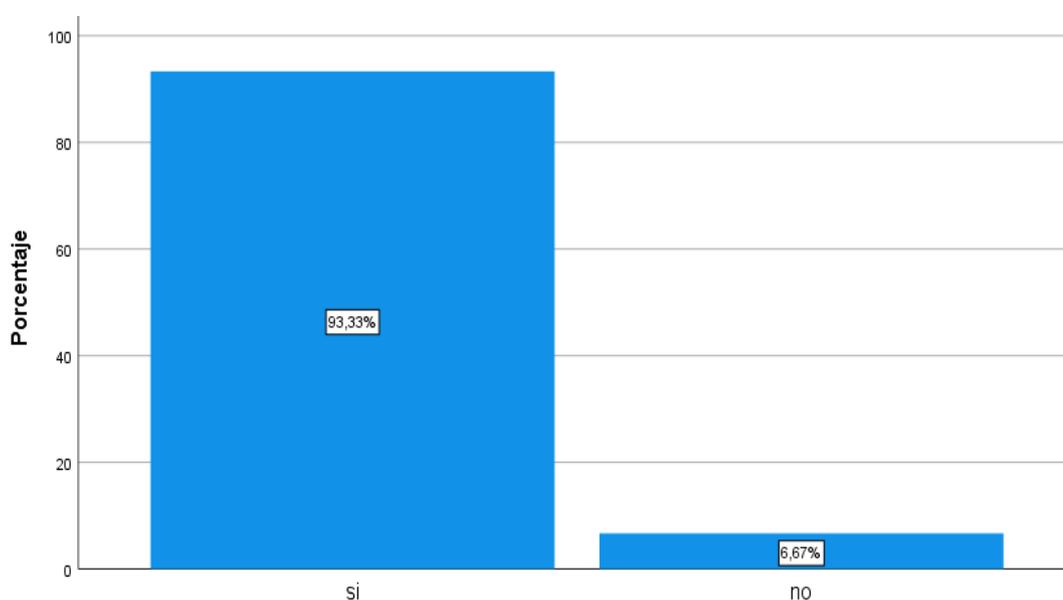
¿La gestión de recursos humanos fomenta la actitud participativa de sus trabajadores?



Análisis e interpretación: la figura nos muestra que la Gestión de Recursos Humanos de la Inspectoría General del Ejército del Perú presenta un resultado notablemente exitoso, con un 100% de aprobación, evidenciando un liderazgo visionario y efectivo que fomenta una cultura organizacional inclusiva, colaborativa y motivadora. Esto se refleja en la participación, compromiso y satisfacción de los militares, fortaleciendo la cohesión y eficacia institucional. La comunicación efectiva, retroalimentación constante y reconocimiento del talento humano, contribuyen a este logro, consolidando un ambiente laboral saludable y productivo que impulsa el desarrollo profesional y personal de los militares, y asegurando el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

Tabla 16*¿La Inspectoría premia la participación de los colaboradores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	70	93,3	93,3	93,3
	no	5	6,7	6,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 16***¿La Inspectoría premia la participación de los colaboradores?*

Análisis e interpretación: La Inspectoría General del Ejército del Perú demuestra un fuerte compromiso con la participación de sus colaboradores, ya que el 93.3% de los encuestados afirman que se premia la participación, lo que sugiere un reconocimiento y valoración del aporte de los militares y el personal civil, fomento de la innovación y creatividad, y un ambiente incentivador y motivador. Esto refleja una cultura organizacional que valora la contribución individual y colectiva, promoviendo la iniciativa y el compromiso. Aunque un 6.7% de respuestas negativas indica un margen para mejorar la comunicación y reconocimiento en ciertos sectores, el resultado general muestra un liderazgo efectivo en la gestión de recursos humanos. La Inspectoría General consolida así su compromiso con el desarrollo y bienestar de sus miembros.

Tabla 17

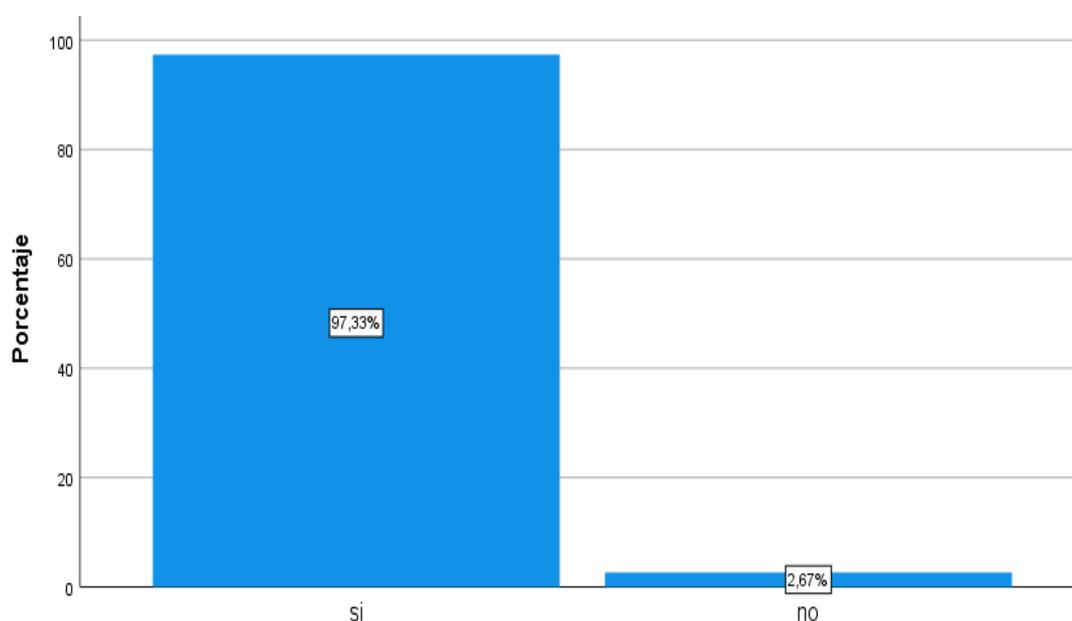
¿Los medios de comunicación difunden las buenas acciones de la Inspectoría a nivel de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	73	97,3	97,3	97,3
	no	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 17

¿Los medios de comunicación difunden las buenas acciones de la Inspectoría a nivel de sus trabajadores?



Análisis e interpretación: Según la figura la Inspectoría General del Ejército del Perú logra una destacada visibilidad positiva, ya que el 97,3% de los encuestados afirman que los medios de comunicación difunden las buenas acciones de la institución a nivel de sus trabajadores, demostrando una eficaz gestión de la comunicación institucional, reconocimiento público de los logros y esfuerzos de los militares y el personal civil, fortalecimiento de la imagen y reputación de la Inspectoría y alto nivel de transparencia y rendición de cuentas, con solo un 2.7% de respuestas negativas. Este resultado refleja un liderazgo comunicativo efectivo y una estrategia de comunicación bien implementada, que permite a la institución compartir sus logros y valores con la sociedad.

Tabla 18

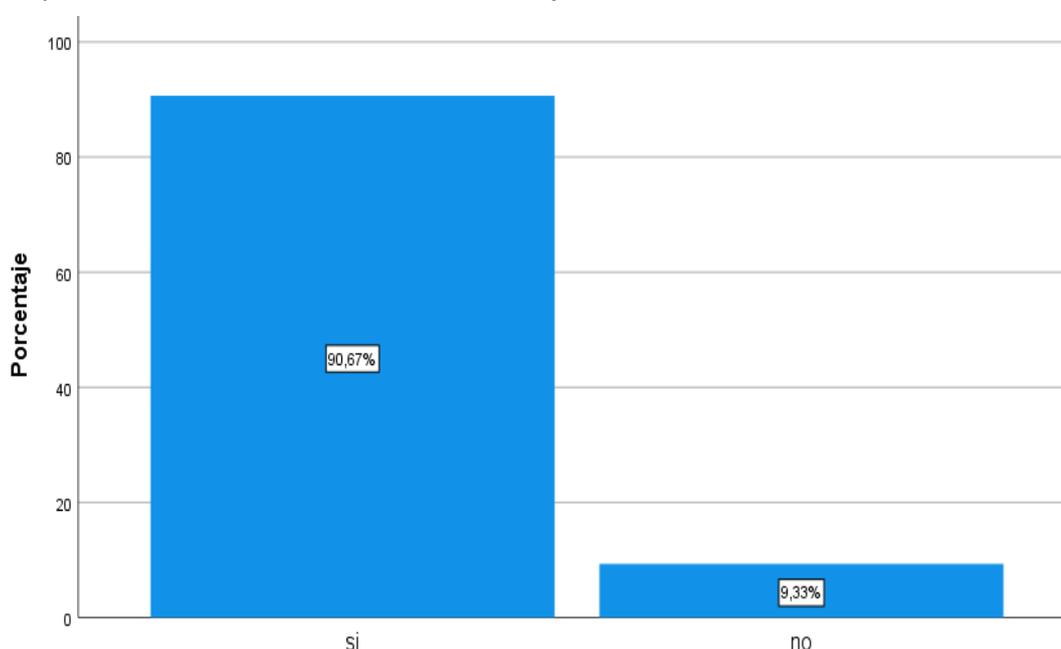
¿Se promueve los reconocimientos de los trabajadores en los medios de comunicación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	68	90,7	90,7	90,7
	no	7	9,3	9,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 18

¿Se promueve los reconocimientos de los trabajadores en los medios de comunicación?



Análisis e interpretación: Según la figura podemos observar que la Inspectoría General del Ejército del Perú promueve efectivamente el reconocimiento de sus trabajadores en los medios de comunicación, con un 90.7% de respuestas afirmativas, demostrando un compromiso con la valorización del talento humano, reconocimiento público de los logros y esfuerzos de los militares, fortalecimiento de la motivación y satisfacción laboral, y transparencia en la gestión de recursos humanos, aunque un 9.3% de respuestas negativas sugiere un margen para mejorar la difusión de reconocimientos en ciertos sectores.

Tabla 19

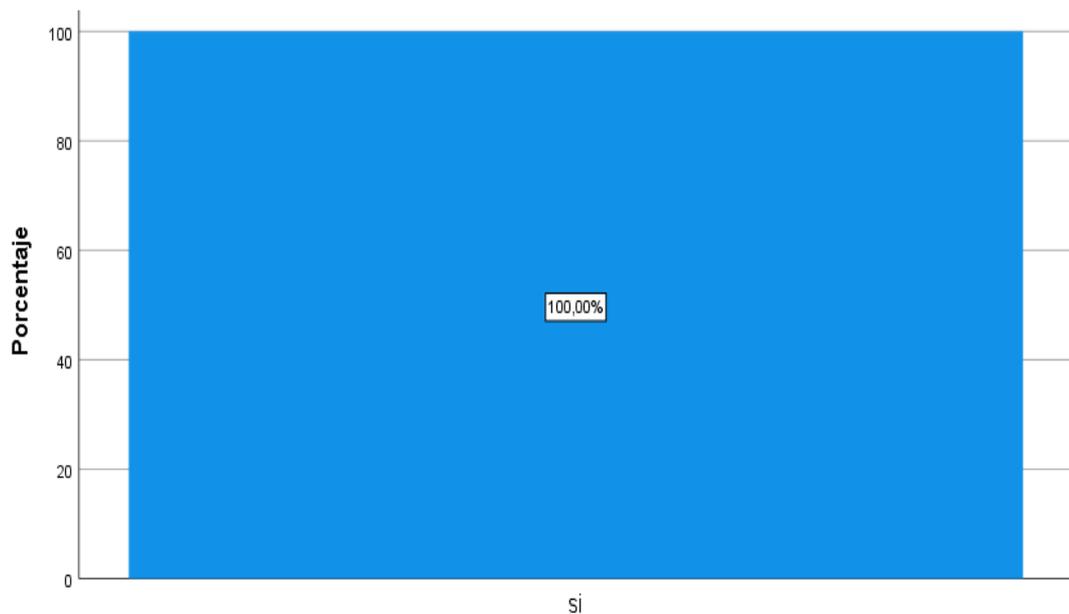
¿La administración de recursos humanos impulsa las relaciones públicas en la Inspectoría?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	75	100,0	100,0	100,0

Nota. Encuestas realizadas

Figura 19

¿La administración de recursos humanos impulsa las relaciones públicas en la Inspectoría?



Análisis e interpretación: La Inspectoría General del Ejército del Perú muestra un resultado excepcional, con un 100% de respuestas afirmativas, indicando que la administración de recursos humanos impulsa efectivamente las relaciones públicas en la institución, demostrando un enfoque estratégico en la gestión de recursos humanos, fortalecimiento de la imagen y reputación institucional, excelente comunicación y relación con la sociedad. Este resultado refleja un liderazgo visionario y una gestión eficaz de recursos humanos, que posiciona a la Inspectoría General como un modelo de excelencia en relaciones públicas en el ámbito militar.

Tabla 20

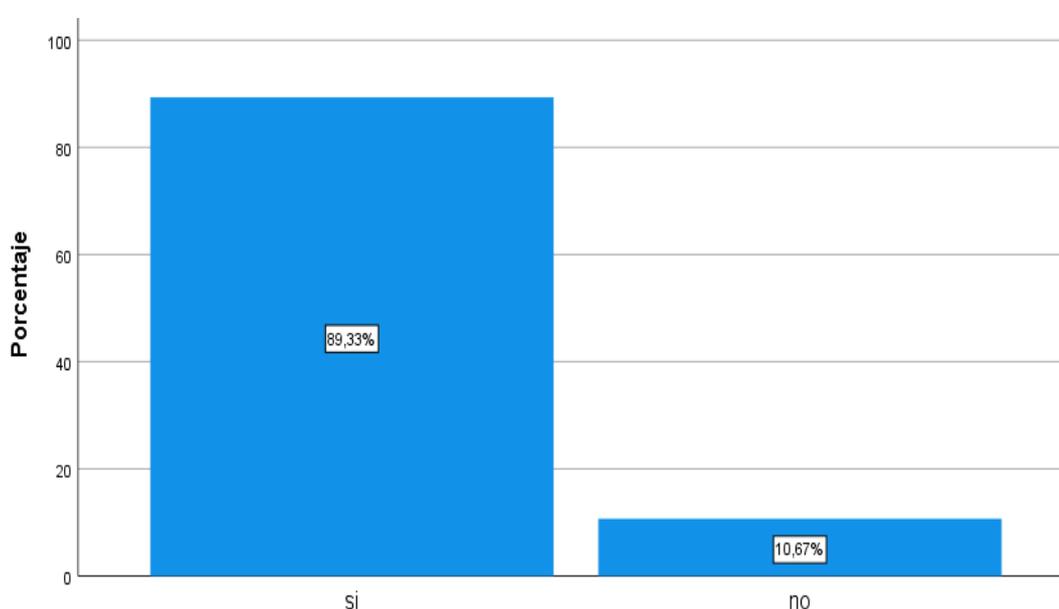
¿La administración de recursos humanos promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	67	89,3	89,3	89,3
	no	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 20

¿La administración de recursos humanos promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones?



Análisis e interpretación: Según la figura la inspección General de del Ejército del Perú muestra un alto nivel del compromiso al promover que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones, con un 89,3% sus respuestas son positivas, indicando que la administración de recursos humanos promueve y fomenta que cada colaborador impulse estas buenas relaciones con otras instituciones, un mínimo porcentaje de 10% de los encuestados señalan que están en desacuerdo con que la administración de recursos humanos promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Las variables han sido explicadas con categorías dicotómicas, con ello la tesis busca ser preciso en sus afirmaciones descriptivas, entendiendo

además que los elementos muestras han respondido los instrumentos sin haber alterado sus respuestas. La empleabilidad del Chi-cuadrado una prueba estadística utilizada en la contratación de hipótesis, particularmente cuando se trabaja con variables categóricas. A continuación, se presenta la contrastación de las hipótesis partiendo por la general, continuando con las específicas en dos ámbitos, fundamentos descriptivos e inferenciales para confirmar o denegar las hipótesis planteadas en la presente investigación.

HIPÓTESIS GENERAL

H(A): La gestión de recursos humanos se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H (0): La gestión de recursos humanos no se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

Tabla 21

Relación de la gestión de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	230,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	102,826	9	,000
Asociación lineal por lineal	73,805	1	,000
N de casos válidos	75		

Nota. Procesamiento estadísticos de datos de la encuesta. SPSS v23

Análisis e Interpretación de estudio: tras haber analizado de manera descriptiva la información de la variable gestión de recursos humanos y clima organizacional podemos advertir que bajo este criterio hay evidencia suficiente confirmar un nivel de relación entre las variables de estudio, por ejemplo en la tabla 1 podemos verificar que el 100% de quienes laboran en la inspectoría reconocen que los procesos de selección fomenta que los nuevos incorporados deben cumplir con principios que permita la integración y las buenas relaciones, como referencia a lo mencionado en la tabla 16 podemos advertir que el 93.3% da cuenta de que la inspectoría premia la participación de los colaboradores lo que fomenta un clima organizacional importante entre todos ellos. Adicionalmente, los resultados del test de Chi-cuadrado refuerzan

esta relación significativa, con un valor de 230,000 y una significancia de 0,000, claramente menor al nivel crítico de 0,05. Esto demuestra que la gestión de recursos humanos impacta de manera directa en el clima organizacional dentro de la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H(A): La dirección de recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

H (0): La dirección de recursos humanos no se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

Tabla 22

Relación de la dirección de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	225,100 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	140,734	9	,000
Asociación lineal por lineal	73,123	1	,000
N de casos válidos	75		

Nota. Procesamiento estadísticos de datos de la encuesta. SPSS v23

Análisis e Interpretación de estudio: la descripción de cada una de las variables en el apartado anterior nos permite tener claro que el 97 3% de trabajadores de la inspectoría se sienten motivados por desarrollar equipos de trabajo en función a los propósitos que les asigna (Ver Tabla 2), de igual manera en la tabla 3 podemos observar que el 96% de los encuestados han manifestado que la inspectoría cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, esta forma de dirección de los recursos humanos está fomentando un buen clima organizacional y el cual es descrito en los medios de comunicación que son usados por la inspectoría para difundir las buenas acciones de sus trabajadores. Los resultados del test de Chi-

cuadrado refuerzan esta relación significativa, con un valor de 225,100 y una significancia de 0,000. Lo que demuestra que la dirección de recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que la dirección de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H(A): El control de los recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

H (0): El control de los recursos humanos no se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

Tabla 23

Relación del control de los recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	210,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	125,566	9	,000
Asociación lineal por lineal	72,125	1	,000
N de casos válidos	75		

Nota. Procesamiento estadísticos de datos de la encuesta. SPSS v23

Análisis e Interpretación de estudio: en las diferentes tablas que corresponden al control que la Inspectoría General del Ejército hace auditorías respecto al trabajo que realiza cada colaborador así reconoce el 98.7% de quienes fueron encuestados en la tabla 7, Así mismo, las auditorías cuentan con la participación del representante de los trabajadores tal como establece la ley de control interno así lo reconoce el 94.7% de los trabajadores encuestados en la tabla 8 a partir de este entendimiento podríamos comprender que en la tabla 19 los trabajadores reconocen a nivel del 100% que la administración de recursos humanos impulsa las relaciones públicas en el marco de lo que establece sus actividades dentro de la inspectoría, sin afectar las actividades de una dependencia u otra. La administración del personal promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones

dentro de la institución en el marco de sus competencias tal como expresa el 89.3% de los trabajadores en la tabla 20. Los resultados del test de Chi-cuadrado refuerzan esta relación significativa, con un valor de 210,100 y una significancia de 0,000. Demostrando que el control de los recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024. De modo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que el control de recursos humanos se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H(A): Las relaciones humanas se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

H (0): Las relaciones humanas no se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

Tabla 24

Relación de las relaciones humanas en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado	233,000 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	126,726	9	,000
Asociación lineal por lineal	73,532	1	,000
N de casos válidos	75		

Nota. Procesamientos estadísticos de datos de la encuesta. SPSS v23

Análisis e Interpretación de estudio: respecto a las relaciones humanas y cómo éste se relaciona con el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército podemos advertir que en la tabla 13 el 100% de trabajadores encuestados de dicha sede del ejército hace referencia a que la administración de recursos humanos impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores, en ese sentido podemos verificar que en términos del clima organizacional hoy en la tabla 15 el 100% de los colaboradores manifiesta que la gestión de recursos humanos fomenta la actitud participativa de sus trabajadores. Del mismo modo, los resultados del test de Chi-cuadrado refuerzan esta relación significativa, con un valor de 233,000 y una

significancia de 0,000. Señalando que las relaciones humanas se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que las relaciones humanas se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

Lo que se ha podido advertir en la parte descriptiva de la presente investigación es que el personal reconoce el esfuerzo que hace en la gestión de Recursos Humanos a través de su oficina para lograr que el clima organizacional sea un aspecto que no interfiera en el desempeño de los objetivos y metas establecidos por la organización del Ejército.

En ese contexto, podemos comparar esta comprensión con lo escrito por García (2022) en su tesis titulada *El liderazgo y su relación con el clima organizacional y las habilidades administrativas esenciales. Modelo estructural comparativo de causalidad en el Ejército Ecuatoriano*. Este autor demuestra que el liderazgo es un aspecto determinante en la dirección de personal y que su influencia en el clima organizacional es directa y significativa. La presente investigación guarda similitud con estos hallazgos, ya que los trabajadores de la Inspectoría del Ejército del Perú han expresado que la dimensión de dirección está diseñando políticas que fomentan un adecuado clima organizacional. Ambas investigaciones coinciden en que una gestión eficiente del liderazgo favorece la cultura organizacional y potencia las habilidades administrativas del personal.

Por otro lado, García (2022) en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de tropa - Batallón de Servicio N° 7 de la 7ma Brigada de Infantería - Lambayeque* señala que un clima organizacional adecuado impulsa directamente el desempeño del personal castrense. Este resultado coincide con los hallazgos de la presente investigación, ya que, en la Inspectoría del Ejército del Perú, al establecer políticas adecuadas, se ha logrado fomentar el buen desempeño del trabajador. Ambas investigaciones confirman que cuando el clima organizacional es óptimo, el rendimiento del personal mejora, lo que respalda la importancia de una gestión de recursos humanos eficiente.

Asimismo, Mena (2021) en su estudio *Gestión de Recursos Humanos y Cultura Organizacional de la Alta Dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021* expone que la gestión de recursos humanos influye

significativamente en la cultura organizacional y, en consecuencia, en el desempeño del personal. La presente investigación concuerda con estos resultados, ya que se ha observado que, en la Inspectoría del Ejército del Perú, a partir del comportamiento organizacional, se establecen culturas laborales que permiten una gestión adecuada del personal, asegurando su desempeño óptimo dentro de la institución.

En cuanto a Sánchez (2019) en su tesis Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato, el autor resalta la presencia de factores de riesgo psicosocial que afectan el clima organizacional y la productividad de los trabajadores. En relación con la presente investigación, si bien los contextos son distintos, existe una similitud parcial en cuanto a la importancia de generar un entorno laboral que minimice factores adversos. En la Inspectoría del Ejército del Perú, se han implementado estrategias para mejorar el clima organizacional y reducir el impacto negativo en los colaboradores, aunque en este caso no se aborda específicamente el concepto de riesgos psicosociales con la misma profundidad que en la investigación de Sánchez.

Por su parte, Cruz (2023) en su tesis El Clima Organizacional y su influencia en la Calidad de Vida Laboral de los militares en el Ejército del Perú concluye que un clima organizacional adecuado mejora la calidad de vida laboral y el desempeño del personal militar. La presente investigación confirma estos resultados, ya que se ha evidenciado que la gestión de recursos humanos implementada en la Inspectoría ha contribuido a mejorar el entorno laboral, promoviendo mejores condiciones para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Ambas investigaciones coinciden en que un clima organizacional positivo es un factor clave para la eficiencia operativa y el bienestar del personal.

Finalmente, Tucto (2021) en su tesis El Proceso de la Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el Rendimiento Laboral en la Municipalidad Provincial de Yarowilca, Huánuco, 2018 enfatiza la relación directa entre la planificación de recursos humanos y el rendimiento laboral. En la presente investigación se ha encontrado una similitud con estos hallazgos, ya que se ha identificado que una adecuada planificación y gestión organizacional mejora el desempeño de los trabajadores. En la Inspectoría del

Ejército del Perú, se han aplicado estrategias alineadas con estos principios, logrando que la dirección de recursos humanos diseñe políticas que favorecen la productividad y la estabilidad laboral.

En conclusión, la mayoría de los antecedentes analizados presentan similitudes con la presente investigación, ya que todos destacan la importancia del clima organizacional y la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral. Sin embargo, el estudio de Sánchez (2019) presenta una ligera discrepancia, ya que su enfoque se centra en los riesgos psicosociales, mientras que en la presente investigación no se profundiza en este aspecto. Pese a ello, ambos estudios coinciden en la relevancia de mejorar las condiciones laborales para optimizar el rendimiento del personal.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

Muchos han sido los autores que han escrito respecto a la gestión de Recursos Humanos y han orientado su entendimiento conceptual a partir de un análisis de diferentes contextos generalizando para un universo organizacional como lo que sostiene Gómez (2014) plantea que la gestión de Recursos Humanos se encarga de todo el material humano de la entidad y es importante que todos los jefes logren entender y den a conocer lo fundamental que son éstos en las diversas áreas laborales y se respaldan en las diversas normas. En términos públicos lo que ha planteado el autor no es diferente a cómo la inspectoría gerencia su recurso humano, a pesar de ser una institución castrense está logrando que sus trabajadores se orienten en base a desde la dirección de personal elementos motivacionales que se han impulsado para que estos sean percibidos de manera oportuna y logre un compromiso de todos los colaboradores del Ejército con los propósitos que éste persigue. En cuanto al clima organizacional podemos observar que Silva (2018) menciona que el clima organizacional es definido como un grupo de propiedades que se pueden medir sobre el ámbito laboral que se percibe, de manera directa o indirectamente por las personas que laboran en la empresa, las mismas que son influyentes por su desempeño laboral. Son pues esas propiedades que menciona el autor que son entendidas por el Ejército en su dirección de inspectoría dado que sus políticas están logrando en los miembros que trabajen ahí cumplan con un encargado en base a los objetivos y fines que estos persiguen, esto puede ser corroborado en las diferentes

tablas donde existen evidencias de que hasta el 100% de trabajadores se encuentra motivado a partir de cómo es direccionada.

CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general de la presente investigación se ha podido demostrar que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la inspectoría general del Ejército del Perú, ellos se sustenta en información de las tablas 3 al 20 teniendo como ejemplo la número uno en el que se puede verificar que el 100% de quienes laboran en esta dependencia reconocen que los procesos de selección fomenta que los nuevos incorporados deben cumplir principios que les permita la integración y las buenas relaciones lo que está generando que en la tabla 16 el 93.3% da cuenta que en la inspectoría tenga como política reconocimientos a los colaboradores por su identificación y participación con la institución, se suma a eso los resultados del test de Chi-cuadrado refuerzan esta relación significativa, con un valor de 230,000 y una significancia de 0,000, claramente menor al nivel crítico de 0,05. Esto demuestra que la gestión de recursos humanos impacta de manera directa en el clima organizacional dentro de la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.
2. Según el primer objetivo específico de la presente investigación se ha podido demostrar que existe relación entre la dirección de Recursos Humanos y el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú 2024, el cual se sustenta en información de trabajadores sostienen que se encuentran motivados para desarrollar equipos de trabajo en función a propósitos que se le asignan, lo cual es corroborado con información de la tabla 17 donde el 97.3% confirma que la dependencia usa los medios de comunicación para transmitir los logros y el desempeño de los trabajadores, sumado a ello el resultado del test de Chi-cuadrado refuerzan esta relación significativa, con un valor de 225,100 y una significancia de 0,000. Demostrando que la dirección de recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.
3. Según el segundo objetivo de la presente investigación se ha podido demostrar que existe relación entre el control de recursos humanos y el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú 2024,

el cual se sustenta en información de la tabla 7 donde el 98.7% de los encuestados reconocen que se hacen auditorías para monitorear el desempeño de cada trabajador lo que se puede advertir en la tabla 19 que los trabajadores a nivel del 100% reconocen que la inspectoría da cuenta de la labor eficiente de sus trabajadores a través de diferentes medios o a través de las relaciones públicas que maneja, el resultado del Chi-cuadrado refuerzan esta relación significativa, con un valor de 210,100 y una significancia de 0,000. Demostrando que el control de los recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

4. Respecto al tercer objetivo específico las relaciones humanas se complementan con el clima organizacional en la inspectoría del Ejército del Perú 2024 el cual se sostiene en información de la tabla 13 donde el 100% de encuestados indica que el área de relaciones humanas impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores lo que permite que en la tabla 15 el 100% de trabajadores manifiesta que esta oficina fomenta la actitud participativa de todos sus trabajadores, el resultado del Chi-cuadrado refuerzan esta relación significativa, con un valor de 233,000 y una significancia de 0,000. Señalando que las relaciones humanas se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024.

RECOMENDACIONES

1. La tesis recomienda a la Inspectoría General del Ejército del Perú, en base a los resultados establecidos en las conclusiones, fortalecer las habilidades blandas en sus trabajadores a partir de la instalación de una oficina especializada en el área de Recursos Humanos que ayude a establecer políticas que busquen fortalecer las capacidades de los trabajadores en esos ámbitos, ello garantizará que la empatía y las buenas relaciones entre todos se enmarque en los propósitos que tiene esta dependencia.
2. La tesis recomienda a la inspectoría General del Ejército del Perú, fomentar el liderazgo a nivel de todos los trabajadores de la dependencia, pudiendo delegar la responsabilidad de toma de decisiones en todos ellos en aras de fortalecer un trabajo conjunto para el logro de objetivos institucionales.
3. La tesis recomienda a la inspectoría General del Ejército del Perú, desarrollar publicaciones en los que se advierta que las políticas de control en dicha dependencia son parte de la cultura de trabajo y se hacen con la única finalidad de impulsar el buen desempeño y cumplimiento de objetivos.
4. La tesis recomienda a la Inspectoría General del Ejército del Perú, seguir fomentando las buenas relaciones entre los trabajadores a través de talleres o capacitaciones vivenciales a nivel de todos los colaboradores aprovechando la infraestructura o los convenios que tiene el Ejército del Perú con organizaciones sociales que les pueda permitir este tipo de capacitaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Vera, J. M. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de RRHH Vol II - Casos*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Arraiz, I., Chiapello, M., & Yañez, P. (28 de enero de 2022). *BID*. Obtenido de Impacto en el Desarrollo: <https://idbinvest.org/es/blog/impacto-en-el-desarrollo/como-ha-afectado-la-pandemia-el-acceso-al-credito-en-america-latina-y>
- Castellanos Martínez, J. F. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Chomba De la Cruz, E. M. (2020). *La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Corredor Bustamante, A. Y., et al. (2016). *Pymes: Gestión y clima organizacional*. Bogotá: Sello Editorial Corunia Americana.
- Cruz, C. R. (2023). *El clima organizacional y su influencia en la calidad de vida laboral de los militares en el Ejército del Perú*. Obtenido de <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/server/api/core/bitstreams/daf4afc7-9de4-4a4c-83d3-dea4fd2b9689/content>
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- De Gómez Pérez, A. C. (2014). *Casos prácticos de gestión de recursos humanos*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Barcelona: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Durán Asencio, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.

- García Aguilar, J. D. (2022). *El liderazgo y su relación con el clima organizacional y las habilidades administrativas esenciales. Modelo estructural comparativo de causalidad en el Ejército Ecuatoriano*. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/36642/T-ESPE-052792.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Fiestas, J. P. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de tropa - Batallón de Servicio N°7 de la 7ma Brigada de Infantería - Lambayeque*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78139/Garc%C3%ADa_FJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González 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, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernando Rojo, C., et al. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Manucci, M. (2004). *Comunicación corporativa estratégica. De la persuasión a la creación de realidades compartidas*. Bogotá: Editorial MM.
- Mena Chávez, W. (2021). *Gestión de recursos humanos y cultura organizacional de la alta dirección del gobierno regional de Huánuco - 2021*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Moreno García, V. (2019). *Gestión de recursos humanos*. Málaga: S. L. Innovación y Cualificación Editorial.

- Ñaupas Paitan, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pérez Macedo, A. L. (2018). *Gestión de recursos humanos y su influencia en la contratación del personal para la municipalidad provincial de Carabaya Macusani 2017*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Pérez Panduro, S. (15 de abril de 2022). *Ciencia Latina - Revista Multidisciplinaria*. Obtenido de *Gestión de recursos humanos en el sector público de América Latina, 2017-2021: revisión sistemática*: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2141>
- Petrick, J. A. (2007). *Calidad total en la dirección de recursos humanos*. México D.F.: Grupo Planeta.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Rodríguez Estrada, M. (2015). *Relaciones humanas*. Bogotá: Editorial El Manual Moderno.
- Rodríguez Rowe, V. (2008). *Comunicación corporativa. Un derecho y un deber*. Santiago: RIL Editores.
- 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.
- SERVIR, A. N. (12 de enero de 2022). *SERVIR*. Obtenido de *Qué es el GDC*: <https://www.servir.gob.pe/que-es-gdc/>
- Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional*. Alcoy: 3Ciencias.

Tucto Alejandro, P. (2021). *El proceso de la gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Yarowilca, Huánuco, 2018*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rodrigo Taipe, J. (2025). *Gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Gestión de Recursos Humanos y el Clima Organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024”

BACH. Rodrigo Taipe, Juana Teodora

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?</p> <p>Específicos ¿Cómo se relaciona la dirección de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona el control de recursos</p>	<p>General Describir cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024</p> <p>Específicos Describir cómo se relaciona la dirección de recursos humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024</p> <p>Describir cómo se relaciona el control de recursos</p>	<p>General H0: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024</p> <p>H1: La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024</p> <p>Específicos La dirección de recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la</p>	<p>Independiente - Gestión de recurso humano</p> <p>Dimensiones: - Dirección de recurso humano - Control del recurso humano</p> <p>- Relaciones humanas</p> <p>Dependiente Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</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 descriptiva correlacional, en el sentido que se determinara causa y efecto entre las variables.</p> <p>Diseño: La tesis es no experimental, no</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Información secundaria</p>

humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?	humanos en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024	Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024	- Trabajo en equipo - Comunicación corporativa	manipulara ninguna de las variables, es no experimental de tipo transversal.
¿Cómo se relaciona las relaciones humanas en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024?	Describir cómo se relaciona las relaciones humanas en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024	El control de los recursos humanos se relaciona significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024		
		Las relaciones humanas inciden significativamente en el clima organizacional en la Inspectoría General del Ejército del Perú – Lima 2024		

ANEXO 2

INSTRUMENTO

Cuestionario

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, a continuación, se presentan preguntas que buscan describir el comportamiento de la gestión de Recursos Humanos y del clima organizacional en la Comandancia de personal de esta inspectoría. Las categorías planteadas siendo de naturaleza académica las preguntas hechas son dicotómicas, agradeceré que marque una alternativa por cada pregunta.

1 SI

2 NO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	1	2
Gestión de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	Selección	1. ¿Los procesos de selección de la Inspectoría fomenta que los nuevos incorporados deban cumplir principios que permitan la integración y las buenas relaciones? 2. ¿La selección para pertenecer a la Inspectoría me ha motivado a desarrollar equipos de trabajo en función a los propósitos que se me ha asignado?		
		Prevención de riesgos laborales	3. ¿La Inspectoría cumple con protocolos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo? 4. ¿La Inspectoría provee de los recursos y materiales necesarios para evitar riesgos laborales en el desarrollo del trabajo?		
	Control de Recursos Humanos	Evaluación de la actuación	5. ¿La Inspectoría realiza una evaluación de las tareas asignadas a cada trabajador? 6. ¿La Inspectoría comunica que las evaluaciones se hacen en el marco de medir el cumplimiento de objetivos?		
		Auditoría de recursos humanos	7. ¿La Inspectoría hace auditoría respecto al trabajo que realiza cada colaborador? 8. ¿Las auditorías cuentan con la participación del representante de los trabajadores?		
	Relaciones Humanas	Relaciones primarias	9. Trabajar en la Inspectoría me ha permitido formar amigos. 10. ¿La Inspectoría fomenta las relaciones amicales?		
		Relaciones secundarias	11. ¿La Inspectoría promueve que los trabajadores se lleven bien frente a las tareas que se les asigna?		

			12. ¿La Inspectoría fomenta la articulación de trabajos entre las diferentes unidades?		
Clima Organizacional	Trabajo en Equipo	Clima de cooperación	13. ¿La administración de recursos humanos impulsa un clima de cooperación entre todos los colaboradores? 14. ¿Es política de la Inspectoría medir el nivel de cooperación entre las unidades?		
		Actitud participativa	15. ¿La gestión de recursos humanos fomenta la actitud participativa de sus trabajadores? 16. ¿La Inspectoría premia la participación de los colaboradores?		
	Comunicación Corporativa	Mediación con los medios de comunicación	17. ¿Los medios de comunicación difunden las buenas acciones de la Inspectoría a nivel de sus trabajadores? 18. ¿Se promueve los reconocimientos de los trabajadores en los medios de comunicación?		
		Relaciones públicas	19. ¿La administración de recursos humanos impulsa las relaciones públicas en la Inspectoría? 20. ¿La administración de recursos humanos promueve que cada colaborador impulse las buenas relaciones con otras instituciones?		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Mis compañeros del trabajo respondiendo las 20 preguntas formuladas en la encuesta

