

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS:

“La administración de recursos humanos y su relación con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023”

PRESENTADO POR:

**Bach. Molina Mateo, Giannina Erika &
Bach. Molina Mateo Luisa Lisseth**

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

ASESOR:

**Mg. Hermoza Ochante, Ruben Edgar
ID ORCID: 0000-0003-4769-0101
DNI: 42037740**

**LIMA-PERÚ
2025**

INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE SIMILITUD

N°037-2025-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER MOLINA MATEO, GIANNINA ERIKA
BACHILLER MOLINA MATEO, LUISA LISSETH

FECHA : Lima, 22 de abril de 2025.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: "**LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL 2023**", presentado por las Bachilleres **MOLINA MATEO, GIANNINA ERIKA** y **MOLINA MATEO, LUISA LISSETH**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 25%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, las Bachilleres en mención **PUEDEN CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a nuestra familia, cuyo constante apoyo, comprensión y aliento han sido fundamentales a lo largo de todo este proceso académico. A quienes nos han acompañado con generosidad y afecto, brindándonos palabras de ánimo en los momentos de dificultad.

Y, especialmente, a todas las personas que creen en el valor del esfuerzo, la dedicación y el aprendizaje continuo como caminos hacia el crecimiento personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas e institución que, de manera directa o indirecta, contribuyeron a la realización de este trabajo.

A nuestro tutor, por su orientación, conocimiento y apoyo constante, que fueron fundamentales para el desarrollo y la culminación de esta investigación.

A nuestra familia, por su comprensión y respaldo incondicional, que nos permitieron dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para alcanzar este objetivo.

Este logro es reflejo del esfuerzo conjunto y del compromiso de quienes creyeron en nosotras.

INDICE

INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE	5
INDICE DE TABLAS	7
INDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Planteamiento del problema	15
1.3. Hipótesis de la investigación	15
1.4. Objetivos de la investigación	16
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	17
1.6. Justificación del estudio	18
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales	20
1.8. Marco Teórico	22
1.9. Definición de términos básicos.....	28
II. METODO.....	31
2.1, Tipo y diseño de la investigación	31
2.2. Población y Muestra.....	32
2.3. Técnicas para la recolección de datos	33
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	33
2.5. Procesamiento y análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS	35
3.1. Resultados descriptivos	35
3.2. Prueba de normalidad	39

3.3. Contratación de las hipótesis	39
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	47
Anexo 1. Matriz de Consistencia	47
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	49
Anexo 3. Base de datos	51
Anexo 4. Evidencia de similitud digital	54
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	58

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Dimensiones e indicadores de administración de recursos humanos.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 2. Dimensiones e indicadores de cultura organizacional.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 3. Resultados sobre la variable administración de recursos humanos.</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 4. Resultados sobre la dimensión de planeamiento de recursos humanos.</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 5. Resultados sobre la dimensión de seguimiento de recursos humanos</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 6. Resultados sobre la dimensión de evaluación de desempeño de recursos humanos. ...</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 7. Resultados sobre la variable cultura organizacional</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 8. Resultados sobre la dimensión nivel de participación de colaboradores.</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 9. Resultados sobre la dimensión nivel de comunicación multinivel de los colaboradores</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 10. Resultados sobre la dimensión de nivel de integración entre colaboradores.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 11. Prueba de normalidad.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 12. Coeficiente de relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional.</i>	<i>39</i>

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Componentes del capital humano.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 2. Respuesta de la administración de capital humano a las necesidades y desafíos de carácter social.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 3. Modelo de administración de los recursos humanos</i>	<i>24</i>
<i>Figura 4. Pasos en la preparación de un programa de capacitación y desarrollo</i>	<i>25</i>
<i>Figura 5. Elementos clave en los sistemas de evaluación del desempeño</i>	<i>26</i>
<i>Figura 6. Categorías selectas de la diversidad</i>	<i>26</i>
<i>Figura 7. El comportamiento organizacional como un iceberg</i>	<i>27</i>

RESUMEN

Este estudio se enfoca en analizar la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial. Su objetivo es entender si una buena gestión del talento humano influye en la creación de una cultura organizacional fuerte, ya que ambas son clave para el éxito de las instituciones.

El problema de la investigación busca saber si la administración de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad. La hipótesis principal es que sí hay una relación significativa. El objetivo general es determinar esta relación, mientras que los objetivos específicos se centran en analizar el nivel de cada variable y cómo interactúan en la práctica.

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal y un análisis correlacional para examinar la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional. El estudio se concentró en 55 colaboradores de una municipalidad provincial, considerados como la totalidad del universo de análisis. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario con escala Likert, diseñado para captar las percepciones de los participantes sobre las variables clave de estudio.

La prueba de Chi-cuadrado mostró una relación significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional. Una buena gestión del personal mejora la percepción de la cultura, especialmente en la participación, la coherencia y la claridad de la misión. A pesar de los hallazgos, se identificaron áreas de mejora como el reclutamiento y el desarrollo profesional, lo que confirma el impacto de una gestión estratégica en la cohesión y el compromiso del equipo.

Palabras clave: Administración de recursos humanos, cultura organizacional.

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the relationship between human resource management and organizational culture in a provincial municipality. Its objective is to understand if good human talent management influences the creation of a strong organizational culture, as both are key to the success of institutions.

The research problem seeks to find out if human resource management is related to organizational culture in a municipality. The main hypothesis is that there is a significant relationship. The general objective is to determine this relationship, while the specific objectives focus on analyzing the level of each variable and how they interact in practice.

This research used a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design, and a correlational analysis to examine the relationship between human resource management and organizational culture. The study focused on 55 employees from a provincial municipality, who were considered the entire research population. Data was collected using a Likert scale questionnaire, which was designed to capture the participants' perceptions of the key study variables.

The Chi-square test showed a significant relationship between human resource management and organizational culture. Good personnel management improves the perception of culture, especially in participation, coherence, and mission clarity. Despite these findings, areas for improvement were identified, such as recruitment and professional development, which confirms the impact of strategic management on team cohesion and commitment.

Keywords: Human resource management, organizational culture.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las empresas de hoy enfrentan un entorno complejo y competitivo, donde el éxito depende de su capacidad para adaptarse. Un factor clave para lograrlo es la cultura organizacional, definida como los valores y comportamientos compartidos. Esta "personalidad" de la empresa, cuando es fuerte, se basa en una visión común, comunicación abierta y colaboración. Una cultura sólida aporta beneficios como mayor compromiso, mejor retención de talento y mayor capacidad de adaptación. En un mundo globalizado, construir una cultura que promueva la innovación y la adaptabilidad es crucial para que las empresas prosperen.

Construir una cultura sólida es clave, pero no todas las empresas lo logran. Para alcanzarla, se necesita una gestión de recursos humanos (GRH) excepcional. Esta GRH debe ser integral, abarcando desde la selección de personal hasta el bienestar de los empleados, y creando un ambiente que promueva el respeto y la integración.

Las organizaciones gestionan actitudes, interacciones y valores de sus colaboradores. No obstante, este carácter se ve constantemente desafiado por un entorno dinámico y volátil, donde múltiples cambios pueden surgir como amenazas que comprometen su estabilidad y control operativo. Para mitigar estos riesgos, las empresas están volcándose hacia el desarrollo de estrategias proactivas que fortalezcan la gestión de su capital humano. El propósito central de esta orientación es edificar una cultura organizacional de alta calidad, que sea no solo sólida sino también perdurable en el tiempo. Al lograrlo, esta cultura se convierte en un motor estratégico capaz de impulsar el crecimiento sostenido, la rentabilidad y el desarrollo integral de toda la organización.

La materialización de este ideal, sin embargo, no está exenta de desafíos. Las organizaciones frecuentemente confrontan una serie de problemáticas que, aunque se presentan de forma diversa, comparten una causa subyacente: la ineficiencia en la gestión del capital humano. La falta de una administración óptima del personal se manifiesta a través de múltiples indicadores negativos, tales como la reducción en la motivación y el compromiso de los colaboradores, un descenso en la productividad, un elevado índice de rotación de personal y la carencia de una comunicación interna fluida y efectiva. A esto se suma la ausencia de sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el desempeño, así como la falta de un ambiente de trabajo saludable que promueva el bienestar emocional y físico. Todos estos factores, en conjunto, obstaculizan la construcción de una cultura organizacional sólida y afectan negativamente el rendimiento de la empresa.

La gestión del capital humano constituye un pilar estratégico para cualquier organización. Un manejo óptimo de este recurso es clave para alcanzar ventajas competitivas, ya que se basa en la valorización del conocimiento y el potencial de los colaboradores, reconocidos como el activo más valioso de la empresa. No obstante, existen

obstáculos comunes que pueden comprometer tanto la gestión de personal como la construcción de una cultura organizacional robusta.

Uno de los problemas más recurrentes es la carencia de apoyo para el desarrollo profesional. Cuando las empresas no ofrecen suficientes oportunidades de crecimiento y aprendizaje, los colaboradores pueden experimentar desmotivación e insatisfacción, lo que a su vez se traduce en una percepción negativa de la gestión de recursos humanos.

Otro inconveniente crucial es la desmotivación del equipo de trabajo. La falta de incentivos y reconocimiento genera un entorno de frustración y limita el potencial de los colaboradores, lo que directamente afecta su desempeño y su compromiso con los objetivos de la organización.

La administración de recursos humanos en las municipalidades enfrenta un reto estructural en la planificación de sus puestos de trabajo. A menudo, carecen de un cuadro de personal (CAP) y un presupuesto analítico de personal (PAP) actualizados y alineados con las necesidades reales de servicio. Esta falta de planificación se agrava con la alta rotación de personal, especialmente en cargos clave, lo que impide la continuidad y el desarrollo de proyectos a largo plazo. La ausencia de un plan de carrera y la rigidez de los procesos burocráticos dificultan atraer y retener a profesionales calificados, resultando en un servicio público deficiente.

La Municipalidad no cuenta con un sistema objetivo y transparente que vincule el rendimiento individual con los objetivos institucionales. Esta deficiencia desmotiva a los empleados y no permite identificar a los talentos ni a las áreas que necesitan mejora. Asimismo, la capacitación suele ser genérica y no responde a las necesidades específicas de los puestos, por lo que no contribuye al desarrollo de habilidades y competencias. La falta de un plan de capacitación estratégica y la escasa inversión en el desarrollo profesional del personal limitan la capacidad de respuesta de la municipalidad.

Finalmente, es importante resaltar que la estructura salarial es inflexible y no se vincula con el mérito o el desempeño, lo que genera descontento y fuga de talentos. A ello se suma un ambiente de trabajo que, en ocasiones, se ve afectado por la falta de un sistema de reconocimiento y por conflictos interpersonales. Un clima laboral poco favorable impacta negativamente en la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores, lo que a su vez afecta la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos.

Para mejorar la gestión del personal, es crucial modernizar la planificación de recursos humanos. Esto implica actualizar el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) para que reflejen las necesidades reales de la municipalidad. Además, se debe implementar un reclutamiento basado en el mérito y la competencia, asegurando procesos transparentes para atraer a profesionales calificados. Al establecer un plan de carrera claro y justo, se puede reducir la rotación de personal y retener a los mejores talentos a largo plazo.

Es necesario establecer un sistema de evaluación del desempeño objetivo y constante, que mida el cumplimiento de metas individuales y colectivas. Los resultados de esta evaluación deben estar directamente vinculados a incentivos y a planes de capacitación estratégica y personalizada. Las capacitaciones deben responder a las brechas de habilidades detectadas, invirtiendo en el desarrollo de competencias específicas que mejoren la eficiencia y la calidad de los servicios que se ofrecen a los ciudadanos.

Mejorar el clima organizacional es vital para la motivación. Se debe implementar un sistema de remuneración justo que reconozca el esfuerzo y los logros, ofreciendo incentivos no solo económicos, sino también simbólicos. Fomentar la comunicación abierta y la integración a través de actividades de equipo ayuda a construir un ambiente de trabajo positivo, basado en el respeto y la confianza. Un equipo que se siente valorado y escuchado estará más comprometido y será más productivo.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- i. ¿En qué medida el planeamiento de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?
- ii. ¿En qué medida el seguimiento de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?
- iii. ¿En qué medida la evaluación de desempeño de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis general

La administración de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023.

1.3.2. Hipótesis específicas

- i. El planeamiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023
- ii. El seguimiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023

- iii. La evaluación de desempeño de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Determinar la relación de la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023.

1.4.2. Problemas específicos

- i. Determinar la relación del planeamiento de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023.
- ii. Determinar la relación del seguimiento de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023.
- iii. Determinar la relación de la evaluación de desempeño de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de administración de recursos humanos

Variable	Dimensiones	Indicadores
Administración de Recursos Humanos	1. El planeamiento de recursos humanos.	Objetivos de recursos humanos Presupuesto de recursos humanos
	2. El seguimiento de recursos humanos.	Monitoreo de progresos Capacitaciones de personal
	3. La evaluación de desempeño de recursos humanos.	Evaluación de desempeño Evaluación de clima laboral

Tabla 2. Dimensiones e indicadores de cultura organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Cultura Organizacional	1. Nivel de participación de colaboradores.	Valores del personal Comportamiento de colaboradores
	2. Nivel de comunicación multinivel de los colaboradores.	Comunicación de normas de comportamiento Comunicación de resultados de evaluación
	3. Nivel de integración entre los colaboradores.	Colaboración del personal Sentido de pertenencia

1.6. Justificación del estudio

La aplicación de instrumentos de medición que han sido previamente validados, tales como cuestionarios estructurados con una escala de Likert, es una práctica metodológica crucial. Esta elección no solo asegura la confiabilidad (consistencia en la medición) sino también la validez (que el instrumento mide lo que se propone medir) de los datos obtenidos. Este rigor metodológico resulta indispensable para realizar un análisis estadístico robusto que sea capaz de identificar y cuantificar correlaciones significativas entre las variables de estudio. De esta manera, el enfoque no solo fortalece las conclusiones de la investigación actual, sino que también sienta las bases para futuros estudios, aportando un marco metodológico sólido y reproducible.

Dentro del ámbito de una municipalidad provincial, la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos ejercen una influencia directa y determinante sobre la calidad de los servicios públicos que se brindan a la comunidad. Una administración de personal eficiente va más allá de la simple optimización del desempeño laboral, pues también desempeña un papel crucial en el bienestar de los empleados, fomentando la creación de un entorno de trabajo positivo y altamente motivador. Este ambiente de trabajo mejorado se traduce de forma tangible en una atención de mayor calidad y un servicio más eficaz para la ciudadanía. En consecuencia, la investigación de la relación entre estas dos variables es fundamental para generar conocimientos aplicables y valiosos que permitan diseñar estrategias de mejora continua que, en última instancia, beneficien tanto a los servidores públicos como a los ciudadanos a los que sirven.

Desde una perspectiva teórica, este estudio enriquece la literatura teórica al profundizar en la compleja interacción entre dos variables de gran relevancia para el éxito de cualquier organización. Mientras que investigaciones previas han destacado la importancia individual de la gestión del talento humano y la cultura organizacional como

impulsores del desarrollo institucional, el presente trabajo ofrece una contribución novedosa y específica. Al examinar la relación entre ambas en un contexto público particular, se generan conocimientos únicos que no han sido explorados de forma sistemática. Por lo tanto, los resultados de esta investigación no solo validan conceptos existentes, sino que también pueden servir como una valiosa fuente de referencia y punto de partida para futuros estudios en el ámbito de la gestión pública y la dinámica organizacional.

Desde una perspectiva práctica, este estudio proporciona herramientas y conocimientos valiosos para los responsables de la gestión en la municipalidad. Los hallazgos de la investigación pueden ser utilizados como una hoja de ruta para la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos más efectivas, con el objetivo principal de fortalecer la cultura organizacional y, en consecuencia, mejorar el desempeño general de la institución. Adicionalmente, al identificar con precisión las áreas de oportunidad en procesos clave como el reclutamiento, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, se facilita el diseño de programas de capacitación y estrategias de motivación que están específicamente dirigidos a potenciar el compromiso y la productividad del personal.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

Del Castillo (2025) publicó su tesis “La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Cultura Organizacional en la FAP- Ala Aérea N°2 de la Base Callao, 2024” proponiendo como objetivo “investigar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la cultura organizacional en la FAP- Ala Aérea N°2 de la Base Callao para el año 2024”. Desarrollando una investigación cuantitativa no experimental y transversal, analizando una muestra de 107 trabajadores mediante la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.936, alta correlación entre las variables del estudio, concluyendo que “Se confirma que la gestión de recursos humanos guarda una relación significativa con la cultura organizacional en la FAP”.

Guevara (2021) expuso su tema de tesis “La Gestión de recursos humanos y su influencia en la cultura organizacional en la sub gerencia regional de Cutervo, 2021”, planteando como objetivo “determinar la influencia de la gestión del recurso humano en la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Cutervo”, desarrollando una investigación cuantitativa, de tipo básica no experimental y correlacional, analizando una muestra de 74 funcionarios, obteniendo como resultado del análisis chi – cuadrado una significancia de 0.000, menor al límite de aceptación de la prueba, concluyendo que “existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humano y la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Cutervo durante el presente año”.

Maceda y Ramos (2019) presentaron su tesis “La administración de recursos humanos y su relación con la cultura organizacional en la agencia MiBanco, Chimbote – 2019”, proponiendo como objetivo “determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio” aplicando cuestionarios como instrumento, sobre una muestra de 88 trabajadores,

los resultados mostraron una significancia de 0.032 menor al límite de aceptación de la prueba de chi – cuadrado, concluyendo que “la administración de recursos humanos tiene relación con la cultura organizacional en la agencia MiBanco Chimbote. Así mismo se encontró que el 61.4% de los colaboradores manifiesta que existe un nivel de bajo a medio en la administración de recursos humanos”

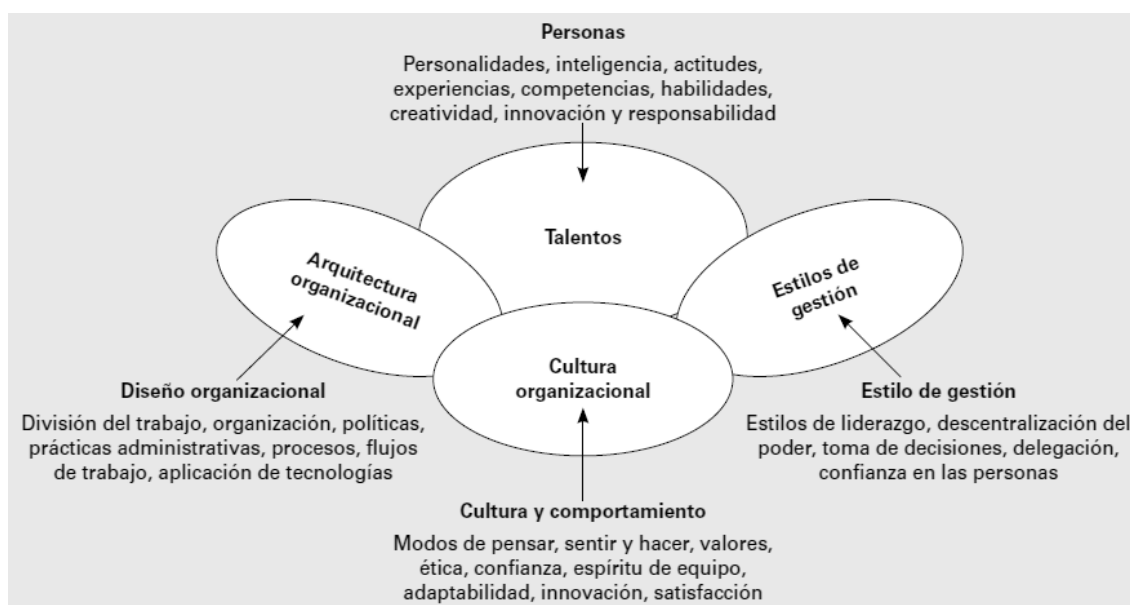
Chango (2021) publicó su trabajo “La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas: caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito”, cuyo objetivo fue “definir la cultura organizacional actual y la cultura requerida de Ielectric”, realizando análisis FODA, determinación de dimensiones, especificación de atributos culturales, análisis del entorno, pudo realizar el diagnóstico de la cultura actual en la empresa, estableciendo un modelamiento cultural alineado a la estrategia, todo bajo un enfoque de investigación cuantitativa, aplicando cuestionarios, concluyendo que “Como resultado de la investigación se identificó las prácticas y las características de su cultural actual, expresada en la vivencia de valores y conductas. Además, se definió la cultura requerida, lo que ha permitido a los directivos de la empresa identificar las fortalezas que se pueden potenciar al trabajar una alineación entre estrategia y cultura”

1.8. Marco Teórico

Werther et al (2014) señalan que “el propósito de la administración del capital humano es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social” (p.6).

Chiavenato (2009) expone que “El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito”. (p. 52). Resaltando sus dos aspectos relevantes: talentos (habilidades y competencias) y contexto (arquitectura organizacional y cultura organizacional)

Figura 1. Componentes del capital humano



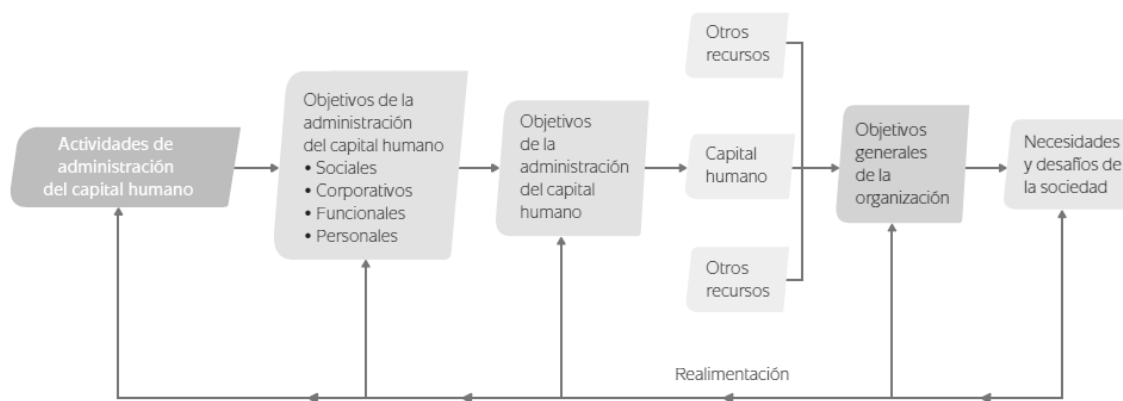
Fuente: Chiavenato (2009) (p. 54)

Tejedo e Iglesias (2014) explican que “El departamento de recursos humanos es el encargado de la gestión y administración del personal de la empresa”. (p. 10). En ese sentido explican que la gestión de personal es “el conjunto de funciones y tareas encaminadas a que los recursos humanos funciones de forma eficiente, incrementando la productividad de los mismos y por lo tanto generando valor añadido a la empresa (selección, formación, evaluación del personal, etc.); mientras que la administración de personal “compuesta

básicamente de tareas burocráticas que, aunque necesarias, no generan valor añadido en la empresa (elaboración de contratos, confección de recibos de salarios, etc)”

Werther et al (2014) explican que “las actividades de administración de capital humano están conformadas por acciones que se llevan a cabo para seleccionar una fuerza de trabajo adecuada, y mantenerla” (p.7).

Figura 2. Respuesta de la administración de capital humano a las necesidades y desafíos de carácter social



Fuente: Werther, W; Davis, K. y Guzmán, M. (2014) (p. 8)

Tejedo e Iglesias (2014) explican que la función del empleo “consiste en proporcionar a la empresa el personal necesario para que realice su actividad con eficiencia”. (p. 10). Contemplando el número de personas, la personalidad, la experiencia y la formación. Para ello deben planificar las necesidades del personal, analizar y detallar los puestos de trabajo, captar y seleccionar al personal, ejecutar el plan de acogida o adaptación y la respectiva evaluación de desempeño.

Werther et al (2014) exponen que las actividades de recursos humanos “mantienen relación entre sí...los desafíos generales de la organización afectan la manera en que trabaja el departamento de selección de personal. A su vez, el subsistema de selección influye en la evaluación y desarrollo de los empleados” (p.15).

Figura 3. Modelo de administración de los recursos humanos



Fuente: Werther, W; Davis, K. y Guzmán, M. (2014) (p. 14)

Chiavenato (2009) explican que “Uno de los aspectos más importantes de la planificación de recursos humanos es la alineación de la función de la administración de recursos humanos con la estrategia organizacional”. (p. 52).

Werther et al (2014) detallan que “la planeación estratégica del capital humano es una función administrativa que tiene como objetivo estimar la demanda futura de personal de una organización” (p.68).

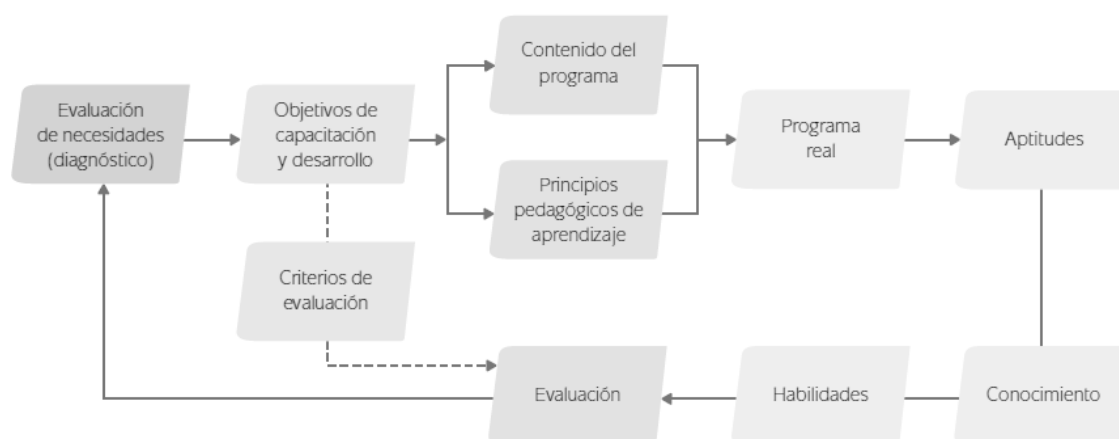
Tejedo e Iglesias (2014) explican que “la planificación de las necesidades de personal consiste en realizar un estudio sobre la actividad empresarial, verificando los puestos de trabajo que se necesitan en la empresa, y los trabajadores necesarios por puesto. Para realizar una auténtica planificación, habrá que hacer una previsión de las necesidades futuras de la empresa en función de los posibles cambios económicos, tecnológicos, políticos, etc”. (p. 11).

Werther et al (2014) exponen que “las auditorías de capital humano proporcionan un resumen de las habilidades y conocimientos de cada empleado. Cuando se aplican a niveles

inferiores al gerencial se concentran en las habilidades funcionales de cada individuo; las de los estratos gerenciales se enfocan en sus habilidades administrativas” (p.75).

Werther et al (2014) manifiestan que “la capacitación o desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas a todos los niveles del personal auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y ayudar en el desarrollo de la persona para cumplir futuras responsabilidades” (p.182).

Figura 4. Pasos en la preparación de un programa de capacitación y desarrollo



Fuente: Werther, W; Davis, K. y Guzmán, M. (2014) (p. 184)

Tejedo e Iglesias (2014) explican que “la formación es el conjunto de medidas encaminadas a mejorar tanto las aptitudes como las actitudes de los trabajadores, y el desarrollo es el efecto que estas medidas producen tanto a medio como a largo plazo”. (p. 45).

Werther et al (2014) remarcan que “la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que, en última instancia, determina su permanencia en la empresa” (p.216).

Figura 5. Elementos clave en los sistemas de evaluación del desempeño



Fuente: Werther, W; Davis, K. y Guzmán, M. (2014) (p. 217)

Hellriegel y Slocum (2009) exponen que “la competencia de diversidad incluye los conocimientos, habilidades y capacidades para valorar las características singulares de los individuos y los grupos, para admitir estas características como fuentes potenciales de fuerza para la organización y apreciar la singularidad de cada individuo” (p. 13).

Figura 6. Categorías selectas de la diversidad

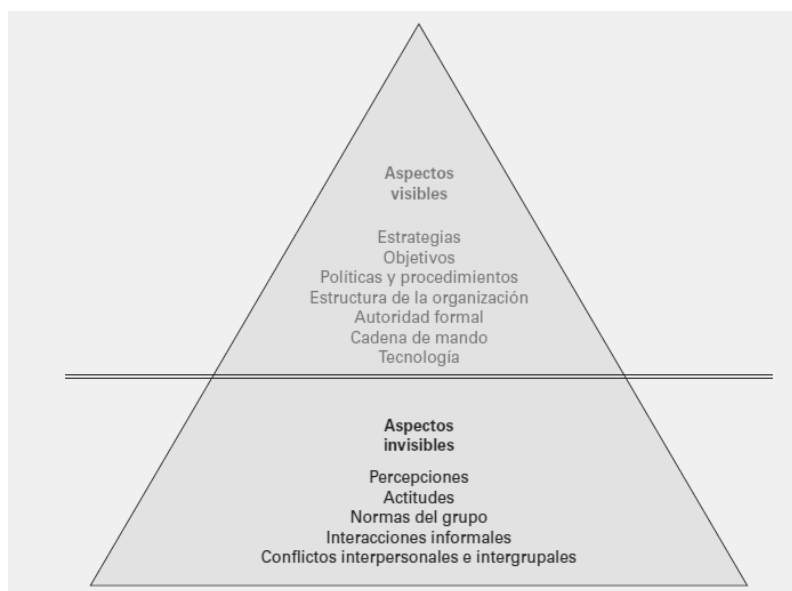


Fuente: Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). (p. 14)

Hellriegel y Slocum (2009) explican que el comportamiento organizacional “es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones”. (p. 4).

Chiavenato (2009) enseña que el comportamiento organizacional (CO) “se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos”. (p. 6). Como señala el autor, no solo se estudian los aspectos visibles sino también los invisibles.

Figura 7. El comportamiento organizacional como un iceberg



Fuente: Chiavenato (2009). (p. 7)

Robbins y Judge (2009) explican que el comportamiento organizacional es “un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (p. 10).

1.9. Definición de términos básicos

1. Aptitudes intelectuales. “Son las que se necesitan para desarrollar actividades mentales – pensar, razonar y resolver problemas”. (Robbins y Judge, 2009, p. 45)
2. Capacitación. “Desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles del personal”. (Werther et al, 2014, p. 182)
3. Capacitación general. “Es menos abierta que la educación laboral, pero no está del todo circunscrita a las necesidades inmediatas de la organización”. (Werther et al, 2014, p. 182)
4. Capacitación especializada. “Se circunscribe a las necesidades específicas y más o menos inmediatas de la empresa”. (Werther et al, 2014, p. 182)
5. Compromiso organizacional. “Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”. (Robbins y Judge, 2009, p. 79)
6. Departamento de recursos humanos. “En la era de la industrialización neoclásica surgieron los departamentos de recursos humanos que sustituyen a los antiguos departamentos de relaciones industriales”. (Chiavenato, 2009, p. 42)
7. Desarrollo. “Programas dirigidos a empleados de niveles medios y superiores, a corto, mediano y largo plazos a los cuales se les da una preparación que les servirá en el futuro”. (Werther et al, 2014, p. 182)
8. Downsizing. “Situación en la que una organización puede verse obligada a reducir el número de sus integrantes”. (Werther et al, 2014, p. 176)

9. Educación laboral. “Abarca tareas generales y sirve para preparar al individuo en una serie de contextos y condiciones muy variados”. (Werther et al, 2014, p. 184)
10. Equipos de gestión del talento humano. “En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos”. (Chiavenato, 2009, p. 42)
11. Evaluación de desempeño. “Proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado, es decir, su contribución total a la organización”. (Werther et al, 2014, p. 216)
12. Planeación estratégica. “Elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos, guiados y orientados a través de una estrategia, por parte de empresas u organizaciones, con metas previamente establecidos. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazos”. (Werther et al, 2014, p. 68)
13. Planeación estratégica de capital humano. “Forma en que la gestión del capital humano contribuye a alcanzar los objetivos de la organización y, al mismo tiempo, favorece e incentiva el logro de los objetivos individuales de sus miembros”. (Werther et al, 2014, p. 69)
14. Promociones. “Una promoción ocurre cuando se cambia a un empleado a una posición de mejor nivel salarial, con mayores responsabilidades, esto es, a un estrato corporativo más elevado”. (Werther et al, 2014, p. 173)
15. Rotación de personal. “Es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su

integridad y sobrevivir. Esto significa que siempre pierden energía y recursos para garantizar su equilibrio. (Chiavenato, 2009, p. 91)

16. Satisfacción en el trabajo. “Se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de las actitudes de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos. (Robbins y Judge, 2009, p. 79)
17. Selección de personal. “Funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuenten con las características deseadas”. (Chiavenato, 2009, p. 137)
18. Separaciones. “Constituyen la decisión unilateral de terminar la relación laboral entre la empresa y el empleado. Pueden originarse por razones disciplinarias, económicas o de estrategia general”. (Werther et al, 2014, p. 175)
19. Ubicación de un empleado. “Asignación o reasignación de un empleado a un puesto determinado”. (Werther et al, 2014, p. 172)

II. METODO

2.1, Tipo y diseño de la investigación

La investigación se llevó a cabo bajo un diseño de corte no experimental y de tipo transversal. Esta elección metodológica se justifica en la observación de las variables en su estado natural, sin que el investigador ejerciera manipulación alguna sobre ellas. Los datos fueron capturados en un único momento en el tiempo. Tal como explican Hernández, Fernández y Baptista (2014), en este tipo de diseño "las variables no sufrieron manipulación alguna" (p. 152). La aplicación de este enfoque permitió obtener una descripción de las variables y analizar sus interrelaciones en el momento exacto de la recolección. Sin embargo, es crucial destacar que esta aproximación no permite inferir relaciones de causa y efecto. Asimismo, la configuración transversal del estudio restringe la capacidad de evaluar la evolución o los cambios de las variables a lo largo del tiempo. Un diseño longitudinal sería el apropiado para abordar un análisis más profundo de la dinámica temporal de las variables.

El estudio se llevó a cabo bajo una perspectiva cuantitativa, un paradigma que se caracteriza por la medición de variables mediante la recolección de datos numéricos, como señalan Hernández et al. (2014, p. 93). La estrategia de investigación consistió en la aplicación de un cuestionario como instrumento principal para la obtención de datos. Este método de recolección fue idóneo para generar información susceptible de ser analizada numéricamente, lo que a su vez permitió examinar la interrelación entre las variables de interés. La naturaleza de este enfoque es inherentemente objetiva, lo que facilita la aplicación de análisis estadísticos para evaluar la magnitud y la dirección de las asociaciones entre las variables.

El estudio se enmarcó dentro de la categoría de investigación básica y adoptó un diseño correlacional. Esta elección metodológica se orientó a analizar la asociación entre las dos variables principales, con el fin de determinar si existía un vínculo entre ellas, así como la fuerza y la dirección de dicha relación. Como lo describen Hernández et al. (2014, p. 93), este tipo de investigación se enfoca en la interconexión entre las variables, pero, por su naturaleza, no permite inferir que una sea la causa de la otra. En esencia, el objetivo fue identificar un patrón de asociación sin establecer una relación de causa y efecto.

2.2. Población y Muestra

La población está constituida por la totalidad de colaboradores que laboran en el área administrativa, contando con 55 personas. Sin embargo, en esta investigación, la naturaleza de la población de estudio justificó la aplicación de una muestra censal. Según la definición de Arias (2006, p. 7), una muestra censal se justifica cuando la población es de un tamaño reducido y, por lo tanto, es posible incluir a todos sus miembros en el estudio. Al ser la población de la municipalidad provincial de dimensiones limitadas, se optó por censar a la totalidad de sus 55 colaboradores. Esta metodología aseguró que no fuera necesaria la

selección de una muestra aleatoria, permitiendo que la investigación se basara en los datos de la población completa, lo que elimina cualquier error de muestreo.

2.3. Técnicas para la recolección de datos

Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario. Este instrumento se diseñó para obtener información de los colaboradores de la municipalidad, empleando la escala de Likert para medir la intensidad de sus opiniones. Los datos cuantitativos resultantes, de naturaleza ordinal, fueron procesados mediante técnicas estadísticas. Esta metodología en su conjunto permitió la obtención de información objetiva para el análisis de la relación entre las variables de estudio.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

Para asegurar la validez de contenido del instrumento, se recurrió a un juicio de expertos. El panel consultado estuvo compuesto por cinco especialistas: tres de ellos con experiencia académica y dos con una trayectoria profesional de más de diez años en el campo de la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional. Este proceso buscó garantizar que los ítems del instrumento fueran representativos y pertinentes para medir los constructos teóricos del estudio.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach. Se obtuvo un valor de 0.872, lo que indica una alta consistencia interna. Este resultado supera el umbral comúnmente aceptado de 0.70, lo que confirma la fiabilidad de las mediciones.

2.5. Procesamiento y análisis de datos

La investigación empleó una estrategia de análisis estadístico que combinó métodos descriptivos e inferenciales para examinar la relación entre las variables. Inicialmente, se

realizó un análisis descriptivo para visualizar el comportamiento de los datos, los cuales se presentaron en tablas y gráficos elaborados con Microsoft Excel 2019 y SPSS v. 26.

Posteriormente, para evaluar la correlación entre las variables de "administración de recursos humanos" y "cultura organizacional", se aplicó la prueba estadística de Chi cuadrado. Este método de estadística inferencial permitió determinar la existencia de una asociación significativa, proporcionando la base para las conclusiones del estudio

2.6. Aspectos éticos

El estudio se realizó en el ámbito de una institución municipal. Durante todo el proceso, se garantizó la privacidad y protección de la información proporcionada por los participantes. El jefe de personal de la entidad validó la estructura y el contenido de los cuestionarios, lo que contribuyó a la integridad metodológica y aseguró la estricta confidencialidad de los datos. Se manejó toda la información con la máxima responsabilidad y ética, evitando cualquier uso indebido, fraude o copia, lo que fortaleció la validez y credibilidad de los hallazgos. Adicionalmente, se aseguró el debido respeto a la propiedad intelectual de los autores y las fuentes citadas a lo largo de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 3.

Resultados sobre la variable administración de recursos humanos.

Nivel	N°	Porcentaje
Bajo	15	27.27%
Medio	23	41.82%
Alto	17	30.91%
Total	55	100.00%

Según la encuesta realizada a 55 colaboradores, la percepción sobre la administración de recursos humanos se distribuyó de la siguiente manera: 30.91% la considera alta, 41.82% media y 27.27% baja. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva o neutra, con más de un 73% calificándola como media o alta. Sin embargo, la proporción de percepciones negativas indica que existe un área de mejora en la gestión,

Tabla 4.

Resultados sobre la dimensión de planeamiento de recursos humanos.

Nivel	N°	Porcentaje
Bajo	13	23.64%
Medio	23	41.82%
Alto	19	34.55%
Total	55	100.00%

En relación con el planeamiento de recursos humanos, la encuesta a 55 trabajadores mostró una distribución de percepciones predominantemente favorable. Específicamente, el

34.55% calificó esta dimensión como alta y el 41.82% como media. Estos datos revelan que casi el 77% de los participantes tiene una percepción positiva o neutra. No obstante, el 23.64% que la considera baja representa un grupo significativo de opiniones negativas, lo que sugiere oportunidades de optimización en la planificación de la gestión del talento.

Tabla 5.

Resultados sobre la dimensión de seguimiento de recursos humanos

Nivel	Nº	Porcentaje
Bajo	12	21.82%
Medio	20	36.36%
Alto	23	41.82%
Total	55	100.00%

En la encuesta realizada a 55 trabajadores sobre el seguimiento de recursos humanos, la distribución de percepciones fue la siguiente: 41.82% la calificó como alta, 36.36% como media y 21.82% como baja. La suma de las percepciones medias y altas, que representa el 78% de las respuestas, sugiere una opinión general favorable. No obstante, el porcentaje de percepciones negativas indica la existencia de áreas de oportunidad en esta dimensión.

Tabla 6.

Resultados sobre la dimensión de evaluación de desempeño de recursos humanos.

Nivel	Nº	Porcentaje
Bajo	10	18.18%
Medio	18	32.73%
Alto	27	49.09%
Total	55	100.00%

En la encuesta realizada a 55 trabajadores sobre la dimensión de evaluación de desempeño, las percepciones se distribuyeron de la siguiente manera: 36% la calificó como alta, 34% como media y 30% como baja. Estos datos revelan que existe una ligera predominancia de opiniones positivas, pero la proporción de respuestas negativas es

considerable. Esto sugiere que, a pesar de la satisfacción de una parte de los colaboradores, existen oportunidades significativas para mejorar los procesos de evaluación del desempeño.

Tabla 7.

Resultados sobre la variable cultura organizacional

Nivel	N°	Porcentaje
Bajo	11	20.00%
Medio	27	49.09%
Alto	17	30.91%
Total	55	100.00%

En la encuesta realizada, la cultura organizacional fue percibida como media por el 49.09% de los participantes, alta por el 30.91% y baja por el 20%. La combinación de percepciones medias y altas, que suman un 80%, demuestra que la mayoría de los colaboradores tiene una visión favorable de la cultura de la empresa. No obstante, la proporción de percepciones negativas indica que existen áreas de oportunidad que deben ser analizadas para comprender los factores que contribuyen a esta opinión.

Tabla 8.

Resultados sobre la dimensión nivel de participación de colaboradores.

Nivel	N°	Porcentaje
Bajo	14	25.45%
Medio	20	36.36%
Alto	21	38.18%
Total	55	100.00%

En la encuesta realizada, la dimensión de participación de los colaboradores fue percibida como alta por el 38.18% de los encuestados, media por el 36.36% y baja por el 25.45%. La suma de las percepciones medias y altas (74.54%) revela que la mayoría de los

trabajadores tiene una visión favorable de la participación. No obstante, la proporción considerable de respuestas negativas y neutras sugiere la necesidad de un análisis más profundo para identificar los factores que limitan una participación plena.

Tabla 9.

Resultados sobre la dimensión nivel de comunicación multinivel de los colaboradores

Nivel	N°	Porcentaje
Bajo	7	12.73%
Medio	12	21.82%
Alto	36	65.45%
Total	55	100.00%

En la encuesta realizada, las percepciones sobre el nivel de comunicación multinivel de los colaboradores se distribuyeron de la siguiente manera: 12.73% la calificó como baja, 21.82% como media y 65.45% como alta. Estos resultados indican que la gran mayoría de los encuestados, específicamente el 87%, tiene una percepción favorable, calificándola como media o alta. A pesar de la tendencia positiva, el 12.73% de las opiniones negativas sugiere la existencia de áreas que podrían mejorarse.

Tabla 10.

Resultados sobre la dimensión de nivel de integración entre colaboradores.

Opinión del trabajador	N°	Porcentaje
Bajo	11	20.00%
Medio	16	29.09%
Alto	28	50.91%
Total	55	100.00%

De acuerdo a la encuesta sobre la dimensión de nivel de integración entre colaboradores, se observa que el 20% la calificó como baja, 29.09% como media y 50.91% como alta. Observando que los niveles medios y altos suman un 80% y el nivel bajo un 20%.

3.2. Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk indican que los datos tienen distribución No normal, correspondiendo un análisis de hipótesis no paramétrico.

Tabla 11. Prueba de normalidad

	Muestra	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Administración de Recursos Humanos	Muestra	,822	55	,036*
Cultura Organizacional	Muestra	,794	55	,031

3.3. Contrastación de las hipótesis

Tabla 12.

Coefficiente de relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional.

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Sig asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,780a	4	0.012
Razón de verosimilitud	10.940	4	0.016
Asociación lineal por lineal	0.094	1	0.823
N de casos válidos	55		

El análisis de la asociación entre las variables de administración de recursos humanos y cultura organizacional se llevó a cabo a través de la prueba de Chi-cuadrado. La aplicación de este método estadístico arrojó resultados concluyentes: tanto la prueba de Chi-cuadrado de Pearson como la de razón de verosimilitud obtuvieron un valor de significancia (p) menor a 0.05. Este hallazgo es fundamental, ya que permite confirmar que la relación observada entre las dos variables no es producto del azar, sino que es estadísticamente significativa.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación planteó como hipótesis que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial durante el año 2023. A partir del análisis de los datos recopilados y el uso de herramientas estadísticas, se contrastaron los resultados para evaluar esta proposición.

Los resultados del análisis estadístico, específicamente la prueba de Chi-cuadrado, muestran un valor p igual a 0.012, lo que indica una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Este hallazgo permite rechazar la hipótesis nula, que establecía la ausencia de relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional, y aceptar la hipótesis alterna, que sostiene la existencia de una asociación relevante entre ambas.

Estos resultados son similares a los obtenidos por los investigadores citados en los antecedentes como Del Castillo (2025) que obtuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.936, alta correlación entre las variables del estudio, concluyendo que “Se confirma que la gestión de recursos humanos guarda una relación significativa con la cultura organizacional en la FAP”. Del mismo modo, Guevara (2021) obtuvo como resultado del análisis chi – cuadrado una significancia de 0.000, menor al límite de aceptación de la prueba, concluyendo que “existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humano y la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Cutervo durante el presente año”. Mientras que Maceda y Ramos (2019) obtuvieron una significancia de 0.032 menor al límite de aceptación de la prueba de chi – cuadrado, concluyendo que “la administración de recursos humanos tiene relación con la cultura organizacional en la agencia MiBanco Chimbote. Así mismo se encontró que el 61.4% de los colaboradores manifiesta que existe un nivel de bajo a medio en la administración de recursos humanos”

V. CONCLUSIONES

- 1) Los hallazgos de este estudio proporcionan una confirmación empírica contundente de la relación causal entre la administración de recursos humanos (ARH) y la cultura organizacional en el contexto de una municipalidad provincial. Específicamente, el análisis de la prueba de Chi-cuadrado (X^2) reveló una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo cual sustenta la hipótesis central de la investigación. Los datos indican que una percepción positiva de la gestión de recursos humanos está fuertemente correlacionada con una cultura organizacional percibida como saludable y eficaz. Por ende, la evidencia sugiere que la optimización de los procesos de gestión del talento humano no solo mejora el rendimiento individual, sino que también ejerce un impacto directo y constructivo en la formación y el robustecimiento de una cultura organizacional cohesiva y resiliente. Esta conclusión tiene implicaciones directas para las políticas de gestión pública, ya que subraya la necesidad de priorizar la ARH como un pilar estratégico para el desarrollo institucional.
- 2) El estudio confirma una relación estadísticamente significativa entre el planeamiento de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial. El análisis del Chi-cuadrado indica que un planeamiento efectivo del personal se asocia directamente con una cultura organizacional valorada de forma positiva. Por lo tanto, se concluye que la planificación eficiente de los recursos humanos es un factor determinante para construir y fortalecer una cultura organizacional sólida.
- 3) El estudio confirma una relación significativa entre el seguimiento de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad

provincial. El análisis de Chi-cuadrado reveló que un seguimiento efectivo del personal se asocia directamente con una cultura organizacional positiva. Por lo tanto, se puede concluir que el seguimiento eficiente de los recursos humanos es un factor clave para la consolidación de una cultura organizacional sólida.

- 4) El estudio confirma una relación significativa entre la evaluación de desempeño y la cultura organizacional en una municipalidad provincial. El análisis de Chi-cuadrado indica que una evaluación de desempeño efectiva se asocia directamente con una cultura organizacional positiva. Por lo tanto, se concluye que la evaluación eficiente del personal es un factor clave para la consolidación de una cultura organizacional sólida.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Para fortalecer la cultura organizacional, la municipalidad debe priorizar la administración de recursos humanos como pilar estratégico. Se recomienda implementar un plan integral que mejore la percepción de la gestión de personal, enfocándose en la transparencia, la comunicación interna y el desarrollo del talento. Esto incluirá sistemas de evaluación de desempeño justos, programas de capacitación continua y mecanismos de retroalimentación. Al invertir en una administración robusta, la municipalidad no solo optimizará el rendimiento individual, sino que también construirá una cultura de trabajo más cohesionada y eficaz, impulsando así el desarrollo institucional.
- 2) La municipalidad debe fortalecer su cultura organizacional a través de un planeamiento estratégico de recursos humanos más eficiente. Es fundamental que la entidad desarrolle e implemente planes a mediano y largo plazo que anticipen las necesidades de personal y promuevan su desarrollo profesional. Se sugiere crear un departamento o equipo dedicado exclusivamente a esta función, garantizando que el planeamiento se integre directamente en las metas institucionales. Esta medida no solo asegurará que la municipalidad cuente con el talento adecuado, sino que también sentará las bases para una cultura de trabajo proactiva y orientada al crecimiento.
- 3) Para consolidar una cultura organizacional sólida y positiva, la municipalidad debe reforzar sus sistemas de seguimiento de recursos humanos. Es crucial implementar herramientas y procesos que permitan un monitoreo continuo y constructivo del desempeño del personal, más allá de evaluaciones periódicas. Se recomienda establecer programas de retroalimentación

- 4) regular, reuniones individuales para discutir objetivos y avances, y plataformas digitales que faciliten el registro y análisis del rendimiento. Al mejorar el seguimiento, la municipalidad fomentará un ambiente de transparencia y responsabilidad, lo cual es esencial para fortalecer el compromiso y la moral de los empleados.
- 5) Para consolidar una cultura organizacional sólida y positiva, la municipalidad debe optimizar su proceso de evaluación de desempeño. Se recomienda que las evaluaciones sean periódicas, transparentes y justas, enfocándose no solo en el resultado, sino también en el crecimiento profesional del empleado. Es fundamental que el sistema de evaluación incluya retroalimentación constructiva y esté vinculado a planes de desarrollo personal. Al hacer de la evaluación de desempeño una herramienta de apoyo y crecimiento en lugar de solo una medida punitiva, la municipalidad fomentará un ambiente de trabajo basado en la meritocracia y la confianza, lo cual fortalecerá significativamente su cultura interna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Chango, E. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas: caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Disponible en <http://hdl.handle.net/10644/7842>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. Editorial Mc Graw Hill. México
- Del Castillo, R. (2025). *La Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Cultura Organizacional en la FAP- Ala Aérea N°2 de la Base Callao, 2024*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.11818/8573>
- Guevara, L. (2021). *La Gestión de recursos humanos y su influencia en la cultura organizacional en la sub gerencia regional de Cutervo, 2021*. Universidad Alas Peruanas. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10474>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. 12ª edición. Editorial Cengage.
- Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, sexta edición. México.
- Maceda, R. y Ramos, R. (2019). *La administración de recursos humanos y su relación con la cultura organizacional en la agencia MiBanco, Chimbote – 2019*. Universidad César Vallejo. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41189>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición.

Editorial Pearson Prentice Hall. Naucalpan de Juárez, Estado de México.

Tejedo, J. e Iglesias, M. (2014). *Operaciones administrativas de recursos humanos*.

Editorial Mac Millan Profesional. Madrid.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades*.

Editorial Macro: Lima.

Werther, W; Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos*.

Gestión del capital humano. Séptima edición. Editorial Mc Graw Hill. Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿En qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?	Determinar la relación de la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023.	La administración de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023	Administración de Recursos Humanos	1. El planeamiento de recursos humanos.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva - Explicativa Diseño: No experimental, Transversal
				2. El seguimiento de recursos humanos.	
				3. La evaluación de desempeño de recursos humanos.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Dimensiones V2	
i. ¿En qué medida el planeamiento de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?	i. Determinar la relación del planeamiento de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023	i. El planeamiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023	Cultura Organizacional	1. Nivel de participación de colaboradores.	Población: 55 trabajadores. Muestra: 55 trabajadores.

ii. ¿En qué medida el seguimiento de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?	ii. Determinar la relación del seguimiento de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023	ii. El seguimiento de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023		2. Nivel de comunicación multinivel de los colaboradores.	Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario.
iii. ¿En qué medida la evaluación de desempeño de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023?	iii. Determinar la relación de la evaluación de desempeño de recursos humanos y la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023	iii. La evaluación de desempeño de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023		3. Nivel de integración entre los colaboradores.	Contrastación de hipótesis: Análisis correlacional de Chi - cuadrado Procesamiento de datos: Con SPSS v.26.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Previo saludo, estimados colaboradores, se presenta este cuestionario, con el objetivo de evaluar su opinión sobre el estudio: “**La administración de recursos humanos y su relación con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023**”.

La encuesta es anónima, debido a ello se solicita marcar las alternativas de manera imparcial y objetiva de acuerdo a la siguiente escala:

Valores de la escala del cuestionario				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nro.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
P1	La empresa comunica de forma clara sus objetivos de administración de recursos humanos					
P2	Los objetivos de recursos humanos están alineados con la estrategia general de la organización					
P3	El presupuesto asignado al área de recursos humanos es suficiente para cubrir las necesidades de personal y programas de desarrollo					
P4	La inversión presupuestaria en recursos humanos se alinea con las prioridades estratégicas de la organización					
P5	La empresa utiliza herramientas efectivas para monitorear el progreso de mis objetivos profesionales					
P6	Los resultados del monitoreo del progreso de recursos humanos se utilizan para mi desarrollo profesional					
P7	Los programas de capacitación me ayudan a adquirir nuevas habilidades y conocimientos que son valiosos para mi carrera profesional					
P8	La participación en las capacitaciones mejora mi motivación y compromiso con la organización					
P9	El proceso de evaluación de desempeño es justo y transparente					
P10	La retroalimentación que recibo durante la evaluación de desempeño es útil para mejorar mi trabajo					
P11	El ambiente de trabajo fomenta la colaboración y el respeto entre los compañeros					
P12	Considero que la organización se preocupa por el bienestar físico y mental de sus empleados					
P13	La empresa promueve un ambiente de integridad y honestidad entre los empleados					
P14	Los valores declarados de la organización se reflejan consistentemente en la conducta de los líderes y supervisores					

P15	Los colaboradores de la organización demuestran un alto nivel de compromiso con sus responsabilidades					
P16	Existe una cooperación efectiva entre los miembros de los diferentes equipos de trabajo					
P17	Las normas de comportamiento y conducta profesional están claramente comunicadas a todo el personal					
P18	Considero que las normas de comportamiento contribuyen a crear un ambiente de trabajo respetuoso y ordenado					
P19	Los líderes de la empresa son un modelo a seguir en el cumplimiento de las normas de comportamiento					
P20	Siento que las normas de comportamiento se aplican de manera equitativa a todos los empleados de la organización					
P21	En mi equipo de trabajo, los colaboradores comparten conocimientos y recursos para lograr objetivos comunes					
P22	La colaboración entre los diferentes departamentos de la organización es efectiva y fluida					
P23	Siento una conexión emocional fuerte con mi equipo y mis compañeros de trabajo					
P24	Considero que la organización valora mi contribución y mi opinión					

¡Muchas gracias!

Anexo 3. Base de datos

	Administración de Recursos Humanos												Cultura Organizacional											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuestado_1	2	3	5	5	5	2	5	4	3	3	2	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	5	3	2
Encuestado_2	5	2	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	2	2	5	3	5	2
Encuestado_3	2	4	4	5	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	3	3	3	5
Encuestado_4	4	2	2	5	4	5	3	4	2	3	5	4	4	4	3	5	3	5	5	2	2	5	5	4
Encuestado_5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	2	2
Encuestado_6	3	4	5	2	5	4	3	5	3	4	3	5	5	3	2	3	2	3	3	5	4	4	4	2
Encuestado_7	5	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	5	2	4	3	5	2
Encuestado_8	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	2	3	3	5	5	2	5	2	4	3	3
Encuestado_9	3	2	2	4	4	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	5	2	3	3	5	5	4	4	4
Encuestado_10	3	3	4	2	3	4	2	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3
Encuestado_11	5	2	2	2	3	4	4	2	5	4	3	3	5	5	5	5	2	2	2	3	3	2	4	4
Encuestado_12	5	5	2	5	5	3	4	3	2	3	5	3	3	4	5	4	2	5	2	5	5	4	4	2
Encuestado_13	5	2	3	4	5	5	2	4	5	5	2	4	2	3	4	2	2	2	3	5	2	4	3	4
Encuestado_14	3	3	5	3	5	3	4	3	2	2	5	5	5	5	4	3	3	3	4	2	4	2	3	5
Encuestado_15	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	2	5	4	3	3	4	5	3	2	3	3	3	5	2
Encuestado_16	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2
Encuestado_17	2	5	5	5	2	5	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	5
Encuestado_18	2	2	2	2	2	3	2	5	2	4	3	5	3	5	2	3	3	2	5	2	2	4	3	4

Encuestado_19	5	3	2	4	3	4	5	5	2	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	3	2
Encuestado_20	4	5	3	5	2	2	5	5	4	4	5	4	3	5	2	5	5	2	4	2	5	2	4	3
Encuestado_21	4	5	4	4	2	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	2	2	3	5	4	4	4	4	5
Encuestado_22	2	3	2	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	2	4	5	4	2	4	3	2	3	3	4
Encuestado_23	3	4	5	5	4	3	3	3	5	2	3	2	2	2	3	4	5	4	5	5	5	4	2	2
Encuestado_24	4	4	3	4	3	5	2	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4
Encuestado_25	3	3	5	5	3	2	3	5	2	5	3	2	5	4	3	5	5	5	3	4	2	3	4	4
Encuestado_26	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	3	4	3	3	5	3	3	2	2	3	5	3	5	2
Encuestado_27	5	5	3	3	2	3	3	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	2	2	4	2	3	3	2
Encuestado_28	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	4	5	5	2	2	3	3	3	4	5	5	3	4	4
Encuestado_29	3	3	5	5	2	3	5	4	3	2	2	5	2	2	3	2	4	4	2	5	4	2	3	4
Encuestado_30	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	5	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	5	2	3
Encuestado_31	3	4	2	5	5	2	3	4	2	2	5	5	3	3	4	5	5	4	2	5	3	3	5	5
Encuestado_32	4	2	4	4	3	2	3	5	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	5	3	3	3	5
Encuestado_33	4	2	5	2	3	3	5	3	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
Encuestado_34	4	2	2	5	4	3	2	2	5	2	5	4	4	2	3	4	2	3	2	5	2	4	3	5
Encuestado_35	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	5	2	3	3	2
Encuestado_36	4	3	5	5	5	2	3	4	3	5	3	5	2	3	3	5	2	3	4	5	2	2	5	2
Encuestado_37	3	2	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5	4	2	2	3	4	2
Encuestado_38	5	2	2	3	5	5	4	4	2	4	4	4	2	3	5	4	2	5	4	4	5	3	4	4
Encuestado_39	5	3	5	5	5	2	5	4	2	3	4	3	5	5	5	2	5	2	5	4	3	3	5	2
Encuestado_40	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3	4	2	2	5	2	2	2	3	4	4	4	3

Encuestado_41	4	2	4	2	4	4	2	3	5	5	3	5	4	2	2	2	2	4	5	2	3	5	2	2
Encuestado_42	2	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	2	3	4	2	2	5	4	3	4	3	5	5
Encuestado_43	4	3	4	3	5	5	4	2	5	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	5	3	3	5
Encuestado_44	5	4	3	3	5	4	3	2	2	5	3	5	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	2	2
Encuestado_45	4	4	2	4	2	2	2	4	5	4	3	2	3	4	3	4	2	5	2	3	3	4	4	2
Encuestado_46	3	2	5	2	4	4	5	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	2	4	5	3	3
Encuestado_47	4	4	5	2	4	3	5	3	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4
Encuestado_48	4	4	4	4	5	5	2	3	4	5	2	2	5	4	3	3	5	3	4	3	2	4	4	3
Encuestado_49	4	3	4	5	2	4	3	2	4	5	2	2	3	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	3
Encuestado_50	4	4	3	2	2	3	4	5	2	4	2	5	4	3	4	5	2	4	2	4	2	4	5	4
Encuestado_51	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	3	5	3	2	3	3	3	5
Encuestado_52	3	5	3	5	4	5	4	3	5	5	2	3	5	4	2	3	2	5	3	3	3	3	5	3
Encuestado_53	5	3	4	2	4	5	4	4	2	2	4	2	3	2	4	3	5	2	4	2	3	4	2	3
Encuestado_54	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	4	4
Encuestado_55	4	5	5	5	3	4	4	3	2	5	4	4	5	4	2	3	5	3	4	5	4	5	4	5

Anexo 4. Evidencia de similitud digital



Página 1 de 60 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3320554767

- Molina, L. - - Molina, G. -

La administración de recursos humanos y su relación con la cultura organizacional en una municipalidad provincial 2023

Rv TSP - Tesis 2025

TSP - Tesis 2025

Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3320554767

Fecha de entrega

20 abr 2025, 9:45 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

20 abr 2025, 9:55 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

MOLINA_MATEO_GIANNINA_ERIKA_-MOLINA_MATEO_LUISA_LISSETH_-TESIS.docx

Tamaño del archivo

3.2 MB

56 páginas

10.723 palabras

55.405 caracteres



Página 1 de 60 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3320554767




25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

- 25%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad




N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

25%		Fuentes de Internet
3%		Publicaciones
9%		Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upci.edu.pe	14%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Ciencias e Informatica	<1%
3	Internet	pizarradeapuntes.blogspot.com	<1%
4	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
5	Internet	www.macmillaneducation.es	<1%
6	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Santiago de Cali	<1%
8	Internet	ebin.pub	<1%
9	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
10	Internet	repository.ucatolica.edu.co	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Internacional de la Rioja	<1%



12	Internet	
documentop.com		<1%
13	Internet	
dspace.utpl.edu.ec		<1%



Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: MOLINA MATEO, GIANNINA ERIKA

DNI: 76179187 Correo electrónico: molina.erika.m@hotmail.com

Domicilio: Calle Panamá 180 Santa Anita - Lima

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 991498301

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL o TESIS

Facultad/Escuela: FCEYN / ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tipo: Trabajo de Suficiencia Profesional () Tesis (X)

Título del Trabajo de Suficiencia Profesional / Tesis:

"La administración de recursos humanos y su relación con la cultura
organizacional en una municipalidad provincial 2023"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

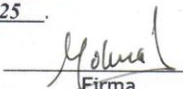
(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de
marzo de 2025.

Huella digital


Firma

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: MOLINA MATEO LUISA LISSETH

DNI: 45949198 Correo electrónico: luisamm.st24@hotmail.com

Domicilio: Calle Panamá 180 Santa Anita - Lima

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 991401135

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL o TESIS

Facultad/Escuela: FCEYN / ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tipo: Trabajo de Suficiencia Profesional () Tesis (X)

Título del Trabajo de Suficiencia Profesional / Tesis:

“La administración de recursos humanos y su relación con la cultura
organizacional en una municipalidad provincial 2023”

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

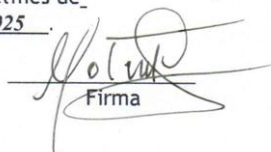
(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de
marzo de 2025.

Huella digital


Firma