

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 LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA 2023**

PRESENTADO POR:

Bach. SIERRALTA ELIZARES, JESSICA

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

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA-PERÚ

2024

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD N°088-2024-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 SIERRALTA ELIZARES, JESSICA

FECHA : Lima, 13 de diciembre de 2024.

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 LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA 2023”**, presentado por la Bachiller **SIERRALTA ELIZARES, JESSICA**.
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, la Bachiller en mención **PUEDE 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

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Graciela por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi hijo Christopher Adriano por los incontables ratos que lo prive de mi compañía y atención en aras de alcanzar esta meta. Tú eres mi propósito de superación.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecer a Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y haber puesto en mi camino a aquellas personas que ha sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecer hoy y siempre a mi familia que siempre han procurado mi bienestar, a mi madre y hermana por sus consejos, amor y apoyo incondicional.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación.

De igual manera agradecer a mi asesor de Tesis, Mg. Jesús Paredes por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión y por sus consejos durante la realización del tema.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerle su amistad, consejos, apoyo, ánimo, compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

A todos mi más sincero agradecimiento por el apoyo y la fortaleza que siempre me supieron dar.

INDICE

INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE.....	5
INDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Planteamiento del problema.....	16
1.3. Hipótesis de la investigación	24
1.4. Objetivos de la investigación	24
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	25
1.6. Justificación del estudio.....	27
1.7. Trabajos previos.....	28
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	37
1.9. Definición de términos básicos	42
II. METODO	44
2.1, Tipo y diseño de la investigación.....	44
2.2. Población muestra y muestreo	45
2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	46

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	47
2.5. Método de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos.....	49
III. RESULTADOS	50
3.1. Resultados descriptivos.....	50
3.2. Contrastación de las hipótesis.....	56
IV. DISCUSIÓN.....	59
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	68
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	68
Anexo 2. Cuestionario	70
Anexo 3. Base de datos.....	74
Anexo 4: Evidencia de similitud digital	78
Anexo 5: Autorización de publicación en repositorio	80

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Coeficiente de relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional.</i>	50
Tabla 2. <i>Opinión de trabajadores encuestados sobre el nivel de la administración de recursos humanos.</i>	51
Tabla 3. <i>Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de admisión de personas.</i>	51
Tabla 4. <i>Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de aplicación de personas</i>	52
Tabla 5. <i>Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de desarrollo de personas.</i>	52
Tabla 6. <i>Analizar el nivel de la cultura organizacional en La municipalidad provincial de Huanta 2023.</i>	53
Tabla 7. <i>Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión participación.</i>	54
Tabla 8. <i>Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de consistencia</i>	54
Tabla 9. <i>Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de misión.</i>	55
Tabla 10. <i>Tabla cruzada entre administración de recursos humanos y la cultura organizacional</i>	55

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta durante el año 2023. Este estudio surge de la necesidad de comprender si una gestión adecuada del talento humano impacta de manera significativa en la construcción y fortalecimiento de una cultura organizacional sólida, considerando que ambas variables son fundamentales para el éxito y desempeño de las instituciones.

El problema central de la investigación se planteó en torno a si la administración de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta. A partir de este planteamiento, se propuso como hipótesis principal que existe una relación significativa entre ambas variables. Para abordar este interrogante, el estudio estableció como objetivo general determinar la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en el contexto de dicha municipalidad. Además, se definieron objetivos específicos enfocados en analizar el nivel de cada una de las variables y explorar cómo interactúan en la práctica organizacional.

La metodología adoptada se fundamentó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. Se realizó un análisis correlacional para identificar posibles asociaciones entre las variables. La población de estudio estuvo conformada por 70 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huanta, quienes representaron el universo completo de estudio. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario con escala Likert, diseñado para captar las percepciones de los trabajadores sobre las dimensiones de la administración de recursos humanos y la cultura organizacional.

En cuanto a las variables, la administración de recursos humanos fue considerada como variable independiente e incluyó las dimensiones de admisión de personas, aplicación de personas y desarrollo de personas. Por otro lado, la cultura organizacional,

como variable dependiente, se analizó a través de las dimensiones de participación, consistencia, misión, adaptabilidad e integración. Cada dimensión se midió utilizando indicadores específicos que permitieron evaluar aspectos clave de la gestión y la percepción organizacional.

Los resultados del análisis estadístico, basado en la prueba de Chi-cuadrado, mostraron una relación estadísticamente significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional. En particular, se observó que una gestión eficiente del talento humano contribuye a la percepción positiva de la cultura organizacional, especialmente en aspectos relacionados con la participación de los empleados, la coherencia entre valores y prácticas, y la claridad en la misión institucional. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como el fortalecimiento de los procesos de admisión de personal y el desarrollo profesional de los colaboradores.

El análisis descriptivo de las respuestas reveló que el 77.7% de los trabajadores calificaron la administración de recursos humanos como media o alta, mientras que un 24.3% la percibió como baja. En relación con la cultura organizacional, el 71.4% de los encuestados la valoró de manera positiva (media o alta), pero un 28.6% manifestó percepciones negativas. Estas cifras indican que, aunque la mayoría de los empleados tiene una visión favorable, persisten retos significativos en la gestión y comunicación de valores organizacionales.

Una observación clave del estudio fue la relación directa entre una buena administración de recursos humanos y una percepción positiva de la cultura organizacional. Por ejemplo, los colaboradores que calificaron la gestión del talento humano como eficiente tendieron a valorar mejor la participación y la integración dentro de la organización. Esto evidencia que una gestión estratégica del recurso humano no solo

impacta en los procesos internos, sino también en la cohesión y el compromiso de los equipos de trabajo.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the relationship between human resource management (HRM) and organizational culture within the Huanta Provincial Municipality during 2023. The study stemmed from the need to understand whether effective talent management significantly impacts the development and strengthening of a robust organizational culture, recognizing the fundamental role of both variables in institutional success and performance.

The central research question focused on whether HRM is related to organizational culture in the Huanta Provincial Municipality. The primary hypothesis posited a significant relationship between these two variables. The overall objective was to determine the relationship between HRM and organizational culture within this specific municipality. Specific objectives included analyzing the level of each variable and exploring their interaction within the organizational context.

The methodology employed a quantitative approach, utilizing a non-experimental, cross-sectional design. Correlational analysis was used to identify potential associations between the variables. The study population consisted of all 70 employees of the Huanta Provincial Municipality, representing the entire study universe. Data collection utilized a Likert scale questionnaire designed to capture employee perceptions of HRM and organizational culture dimensions.

HRM, considered the independent variable, encompassed the dimensions of personnel recruitment, personnel application, and personnel development. Organizational culture, the dependent variable, was analyzed through the dimensions of participation,

consistency, mission, adaptability, and integration. Specific indicators measured key aspects of management and organizational perception within each dimension.

Statistical analysis, using the Chi-square test, revealed a statistically significant relationship between HRM and organizational culture. Efficient talent management contributed to a positive perception of organizational culture, particularly regarding employee participation, alignment between values and practices, and clarity of the institutional mission. However, areas for improvement were identified, such as strengthening personnel recruitment processes and professional development opportunities for employees.

Descriptive analysis revealed that 77.7% of employees rated HRM as medium or high, while 24.3% perceived it as low. Regarding organizational culture, 71.4% of respondents had a positive (medium or high) assessment, but 28.6% expressed negative perceptions. These figures indicate that, while most employees hold favorable views, significant challenges remain in managing and communicating organizational values.

A key finding was the direct relationship between effective HRM and a positive perception of organizational culture. Employees who rated talent management as efficient tended to rate participation and integration within the organization more highly. This demonstrates that strategic human resource management impacts not only internal processes but also team cohesion and commitment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las empresas de hoy en día se enfrentan a un entorno complejo y cambiante, donde la tecnología avanza a pasos agigantados, la competencia se intensifica y la globalización del mercado redefine las reglas del juego. Este panorama desafiante plantea numerosos retos para las empresas, y muchas sucumben ante la presión. Sin embargo, otras se adaptan y prosperan, encontrando en la construcción de una cultura organizacional sólida un factor clave para su éxito. La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Es la "personalidad" de la empresa, que se refleja en la forma en que se toman las decisiones, se gestionan las relaciones, se abordan los problemas y se interactúa con el entorno. Una cultura organizacional fuerte se caracteriza por una visión compartida, objetivos y metas comunes, comunicación abierta y transparente, integración y colaboración, y flexibilidad y adaptabilidad. Cuando una cultura organizacional se integra de manera efectiva, se convierte en una herramienta estratégica que aporta numerosos beneficios, como un mayor compromiso y motivación, mejor comunicación y colaboración, mayor retención de talento, mayor capacidad de adaptación y mejora del rendimiento. En un mundo globalizado, donde la competencia es cada vez más intensa, la

construcción de una cultura organizacional sólida se convierte en un factor crucial para el éxito. Las empresas que logran integrar una cultura que fomente la colaboración, la innovación y la adaptabilidad, se posicionan para competir y prosperar en un entorno complejo y desafiante.

Si bien la construcción de una cultura organizacional sólida es un objetivo deseable para cualquier empresa, no todas las organizaciones han logrado implementarla de manera efectiva. Para alcanzar una cultura organizacional de excelencia, es fundamental contar con una gestión de recursos humanos excepcional. Esto implica un enfoque integral que abarca desde la selección de personal hasta el bienestar de los colaboradores, pasando por la creación de un ambiente de trabajo que fomente la amistad, el respeto y la integración social.

Las organizaciones, tanto públicas como privadas, poseen una personalidad propia, definida por las actitudes, interacciones y valores de sus trabajadores. Sin embargo, se enfrentan a constantes cambios, muchos de los cuales representan amenazas que ponen en peligro su funcionamiento y control. Para contrarrestar estas amenazas, las empresas buscan desarrollar estrategias que fortalezcan la administración de su recurso humano, con el objetivo de construir una cultura organizacional de calidad sólida y duradera. Esta cultura, a su vez, permitirá generar crecimiento, ganancias y desarrollo para la organización.

No obstante, alcanzar este ideal no es una tarea fácil. Las empresas se enfrentan a diversos problemas, que se manifiestan de diferentes formas y maneras, pero que tienen una raíz común: la falta de una gestión óptima del recurso humano. La ineficiencia en la gestión de personas puede manifestarse en diversos aspectos, como la falta de motivación, la baja productividad, el alto índice de rotación de personal, la falta de comunicación

efectiva, la ausencia de un sistema de reconocimiento y recompensa, y la falta de un ambiente de trabajo positivo y saludable.

Zyncro, la red social española que facilita la gestión de documentos y agiliza las tareas cotidianas de diversas organizaciones, se enfrentó al desafío de incorporar nuevos colaboradores de manera efectiva. La contratación, inducción, capacitación y desarrollo de nuevos talentos implica una inversión significativa para cualquier empresa, y Zyncro no fue la excepción. Para optimizar este proceso y asegurar una integración exitosa, la gerencia decidió implementar un sistema de grupos de capacitación. Este sistema permite a Zyncro agrupar a los nuevos colaboradores de acuerdo a su fecha de incorporación, lo que facilita la planificación y ejecución de la capacitación. Cada grupo recibe una formación específica sobre los valores, la visión, la misión y la estructura de la empresa, asegurando que todos los nuevos miembros comprendan la cultura organizacional y las operaciones de Zyncro. Esta estrategia de capacitación por grupos permite a Zyncro optimizar recursos, asegurar una experiencia de aprendizaje personalizada, fomentar la integración y la colaboración, y acelerar el proceso de incorporación. La decisión de Zyncro de implementar un sistema de capacitación por grupos demuestra su compromiso con la gestión eficaz del recurso humano. Este enfoque estratégico permite a Zyncro asegurar la integración exitosa de nuevos colaboradores, fortalecer su cultura organizacional y, en última instancia, contribuir al crecimiento y éxito de la empresa.

La administración del recurso humano es un activo fundamental para cualquier organización. Un manejo adecuado de este recurso permite alcanzar ventajas competitivas a través del conocimiento y el desarrollo de los colaboradores, quienes son el activo más valioso de la empresa. Sin embargo, existen algunos inconvenientes comunes que pueden afectar la gestión de recursos humanos y, por ende, el desarrollo de una cultura organizacional sólida. Uno de ellos es la falta de apoyo para el desarrollo profesional de los

colaboradores. Cuando las empresas no brindan oportunidades de crecimiento y aprendizaje, los colaboradores pueden sentirse desmotivados, insatisfechos y percibir una gestión de recursos humanos deficiente. Otro problema importante es la desmotivación de los colaboradores. Un equipo de trabajo sin ánimos, cansado de la falta de incentivos y reconocimiento, puede generar frustración y limitación. Como señala Gómez (2018), "En México, el 85% de los microempresarios no pueden crecer, porque no practican el empoderamiento y no incentivan la confianza entre sus trabajadores". Para superar estos obstáculos, las empresas deben implementar estrategias que fomenten la motivación, el desarrollo profesional y el bienestar de sus colaboradores. Esto implica ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, implementar sistemas de reconocimiento y recompensa, fomentar la comunicación abierta y transparente, promover la participación y el empoderamiento, y crear un ambiente de trabajo positivo y saludable. Al invertir en el desarrollo de sus colaboradores, las empresas no solo mejoran su productividad y eficiencia, sino que también fortalecen su cultura organizacional, creando un ambiente de trabajo positivo y motivador que atrae y retiene a los mejores talentos.

1.2. Planteamiento del problema

Chiavenato (2009) destaca la importancia de la administración de recursos humanos como un factor clave para la competitividad de las organizaciones. Su argumento se centra en la idea de que la forma en que se seleccionan, recluta, integran y capacitan a las personas tiene un impacto directo en el éxito de la empresa. Reconoce que la administración de recursos humanos es un área compleja y desafiante debido a la naturaleza de las personas. Cada individuo es único, con diferentes habilidades, necesidades y expectativas. Además, las personas se encuentran distribuidas en diversos departamentos y bajo la autoridad de diferentes jefes o gerentes, lo que añade otra capa de complejidad a la gestión.

Sin embargo, Chiavenato argumenta que la administración de recursos humanos es crucial para la competitividad de las organizaciones por las siguientes razones:

- **Atraer y retener talento:** Un proceso de selección y reclutamiento efectivo permite a las empresas atraer a los mejores candidatos y construir un equipo de trabajo con las habilidades y competencias necesarias para el éxito. La integración y capacitación adecuadas ayudan a los nuevos empleados a adaptarse a la cultura organizacional y a desarrollar las habilidades que necesitan para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Esto, a su vez, contribuye a la retención de talento y a la reducción de la rotación de personal.
- **Fomentar la motivación y el compromiso:** Una gestión de recursos humanos eficiente se centra en el desarrollo de los colaboradores, brindándoles oportunidades de crecimiento, reconocimiento y beneficios. Esto fomenta la motivación y el compromiso de los empleados, lo que lleva a un mejor desempeño y a una mayor productividad.
- **Mejorar la comunicación y la colaboración:** Una administración de recursos humanos efectiva promueve la comunicación abierta y la colaboración entre los empleados. Esto crea un ambiente de trabajo más positivo y productivo, donde los empleados se sienten valorados y apoyados.

Chiavenato (2009) describe tres dimensiones clave de la administración de recursos humanos:

- **Admisión de Personas:** Esta dimensión se centra en la selección y búsqueda del personal adecuado para la organización. Chiavenato destaca que no es un proceso unilateral, sino que existe una elección equitativa: las empresas buscan a los mejores candidatos, pero los candidatos también eligen a las

empresas donde desean trabajar. Un proceso de selección efectivo busca encontrar a las personas que mejor se ajusten a la cultura y a las necesidades de la organización.

- **Aplicación de Personas:** Esta dimensión se enfoca en la adaptabilidad y la eficiencia. Las organizaciones buscan que sus colaboradores sean eficientes y se guíen hacia los fines y metas que deben alcanzar. Esta dimensión implica la creación de procesos, sistemas y herramientas que permitan a los colaboradores desempeñar sus funciones de manera efectiva y contribuir al éxito de la organización.
- **Desarrollo de Personas:** Esta dimensión va más allá de la simple transmisión de información para aprender nuevos retos. Se trata de un proceso integral que busca el desarrollo de las habilidades, el crecimiento profesional y la mejora de las actitudes y comportamientos de los colaboradores. La idea es brindarles información actualizada y herramientas para que puedan encontrar soluciones, adaptarse a los cambios y ser más eficientes en su trabajo. Chiavenato subraya que la formación no se limita a transmitir información, sino que representa un enriquecimiento de las personalidades humanas, algo que las organizaciones están comenzando a reconocer y valorar.

Gardin y Pauls (2017) resaltan la importancia crucial del área de Recursos Humanos en las organizaciones. Afirman que es vital para su desarrollo porque es la responsable de:

- **Captar:** Atraer y reclutar al talento adecuado, es decir, a las personas con las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para el éxito de la empresa.

- **Desarrollar:** Fomentar el crecimiento profesional de los empleados, brindándoles oportunidades de capacitación, formación y desarrollo de habilidades.
- **Mantener:** Crear un entorno de trabajo positivo y atractivo que motive a los empleados a permanecer en la organización y a contribuir a su éxito.

Al realizar estas funciones, Recursos Humanos juega un papel fundamental en la producción de bienes y servicios, la generación de ingresos y la obtención de utilidades, ya que son los empleados quienes, con su talento y esfuerzo, hacen posible el éxito de la empresa.

Dessler (2015) define la administración de recursos humanos como un proceso integral que abarca una serie de funciones esenciales para el éxito de una organización.

Estas funciones incluyen:

- **Contratación:** Seleccionar y reclutar a los candidatos más adecuados para cada puesto de trabajo.
- **Capacitación:** Brindar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente.
- **Evaluación:** Evaluar el desempeño de los empleados de manera justa y objetiva.
- **Remuneración:** Ofrecer a los empleados una compensación justa y competitiva por su trabajo.
- **Relaciones laborales:** Gestionar las relaciones entre la empresa y los empleados, asegurando un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.
- **Salud y seguridad:** Proteger la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo

Dessler también destaca algunos errores comunes que los gerentes deben evitar en la gestión de recursos humanos:

- Emplear a la persona errónea para un puesto de trabajo: Esto puede afectar el desempeño del equipo y la productividad de la organización.
- Tener una elevada rotación de colaboradores: Una alta rotación de personal puede generar costos elevados, disminuir la productividad y afectar la moral del equipo.
- Que los trabajadores no realicen un mayor desempeño: La falta de motivación, capacitación o oportunidades de desarrollo puede afectar el desempeño de los empleados.
- Que la organización sea demandada por acciones de discriminación: Es fundamental crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, evitando cualquier tipo de discriminación.
- Que los colaboradores consideren que sus remuneraciones no son justas: Las remuneraciones deben ser justas y competitivas, teniendo en cuenta el desempeño, la experiencia y el mercado laboral.
- Dar paso a que la ausencia de capacitación afecte la efectividad del área: La capacitación es crucial para el desarrollo profesional de los empleados y para mejorar la eficiencia de las áreas de trabajo.
- Cometer alguna práctica laboral no justa: Es importante que las organizaciones cumplan con las leyes laborales y que traten a sus empleados de manera justa y ética.

Louffat (2010) y Prieto (2013), enfatizan la importancia de la administración de recursos humanos como un factor clave para el éxito de las organizaciones, tanto públicas como privadas.

Louffat destaca que la vida en una organización ya no es sostenible sin una administración humana que integre los intereses tanto del desarrollo institucional como del desarrollo individual del colaborador. Esto significa que la gestión de recursos humanos debe considerar las necesidades y aspiraciones de los empleados al mismo tiempo que busca alcanzar los objetivos de la organización.

Por otro lado, Prieto resalta la importancia del colaborador como un elemento especial para la organización. No se trata solo de una fuerza de trabajo, sino de un individuo que aporta conocimiento, habilidades y experiencia que son cruciales para el desarrollo de la empresa. La gestión de recursos humanos debe reconocer este valor y crear un ambiente que fomente el compromiso, la motivación y el desarrollo de los empleados.

Jawad y Robin (2017) resaltan la importancia de la alineación entre las actitudes de los colaboradores y los valores y principios de la organización. Para que esta alineación se logre, es necesario seguir un debido proceso administrativo que involucre a todo el personal.

Este proceso administrativo debe basarse en una **planeación estratégica** que integre los siguientes elementos:

- Misión: El propósito fundamental de la organización, su razón de ser.
- Visión: La imagen a futuro que la organización aspira a alcanzar.
- Objetivos: Los resultados específicos que la organización busca lograr.
- Estrategias: Las acciones que la organización llevará a cabo para alcanzar sus objetivos.
- Políticas: Las reglas y directrices que guían las acciones de la organización.
- Cronogramas: Las fechas y plazos para la ejecución de las estrategias y el logro de los objetivos.

Al integrar estos elementos en la planeación estratégica, la organización puede crear un marco de referencia claro y coherente que permita alinear las actitudes de los colaboradores con los valores y principios de la empresa. Esto significa que los empleados deben estar conscientes de la misión, la visión y los objetivos de la organización, y que sus acciones deben estar alineadas con las políticas y estrategias establecidas.

Denison (2010) destaca la importancia de la cultura organizacional como un factor diferenciador crucial para el éxito de las organizaciones. El autor argumenta que la cultura es lo que hace única a cada empresa, ya que las estrategias, los programas o las actividades se pueden imitar, pero la cultura es un elemento propio de cada organización.

Denison explica que la cultura organizacional está definida por la conducta de sus líderes y colaboradores, siguiendo patrones de comportamiento específicos que se consolidan con el tiempo. Es importante destacar que la cultura organizacional no es un elemento externo a la organización, sino que forma parte integral de ella. No se puede esperar un cambio en la cultura sin una relación con las estrategias de la empresa.

Para lograr un cambio cultural efectivo, Denison sugiere realizar un análisis previo de la situación general de la organización e identificar cómo la cultura puede contribuir al logro de los resultados. Este análisis debe considerar cómo la cultura organizacional puede:

- Fomentar la participación eficiente de los colaboradores: Una cultura humanizada, que valore a sus empleados y les brinde un ambiente de trabajo positivo, fomenta la participación y el compromiso de los colaboradores.
- Promover la responsabilidad y el compromiso: Una cultura que fomenta la responsabilidad, la ética y el compromiso con la misión de la organización ayuda a que los colaboradores se sientan motivados y comprometidos con su trabajo.

- Generar conductas positivas: La cultura organizacional tiene un impacto directo en las conductas de los empleados. Una cultura sólida puede ayudar a generar conductas positivas, como la colaboración, la innovación, la responsabilidad y la ética.

Denison también destaca la relación entre la cultura organizacional y la participación, la consistencia y la misión de la organización. Esta relación se refleja en la cantidad y la calidad del trabajo realizado por los colaboradores. Una cultura sólida que se alinea con la misión, la visión y los valores de la organización puede impulsar la productividad, la calidad y el éxito de la empresa.

Schwartz y Davis (1981) y Loren (2015), coinciden en la importancia de la cultura organizacional como un elemento fundamental que define la identidad y el comportamiento de una empresa.

Schwartz y Davis la definen como un "modelo de creencias conjuntas" que moldea las normas y la conducta de los trabajadores. Esta idea sugiere que la cultura no es algo impuesto desde arriba, sino que surge de la interacción entre los miembros de la organización. Al mismo tiempo, la comparan con la personalidad de un ser, destacando que la cultura le da a cada organización características únicas que la diferencian de las demás.

Loren, por su parte, describe la cultura organizacional como un conjunto de valores, creencias y principios que orientan a los colaboradores en su trabajo y les dan una identidad común. Esto significa que la cultura proporciona un marco de referencia que guía el comportamiento de los empleados y les ayuda a entender cuál es su papel dentro de la organización.

Esto enfatizan la importancia de la cultura organizacional como un factor clave para el éxito de las empresas. La cultura:

- Moldea el comportamiento de los empleados: Los valores, las creencias y las normas de la cultura organizacional influyen en la forma en que los empleados trabajan, se relacionan entre sí y toman decisiones.
- Crea una identidad única: La cultura le da a cada empresa una identidad propia, diferenciándola de sus competidores.
- Fomenta la cohesión y el trabajo en equipo: Una cultura fuerte puede ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, donde los empleados se sienten parte de un equipo.

Por lo tanto, la formulación del problema planteado fue,

¿La administración de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en la municipalidad provincial de Huanta 2023?

1.3. Hipótesis de la investigación

- La administración de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en la municipalidad provincial de Huanta 2023.
- La administración de recursos humanos no se relaciona con la cultura organizacional en la municipalidad provincial de Huanta 2023.

1.4. Objetivos de la investigación

El objetivo general

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

Objetivo Especifico

- Analizar el nivel de la administración de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huanta 2023.

- Analizar el nivel de la cultura organizacional la municipalidad provincial de Huanta 2023.
- Analizar la relación de la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en la municipalidad provincial de Huanta 2023.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Variable	Dimensión	Definición dimensional	Indicador	Escala de Medición
Administración de Recursos Humanos	Admisión de Personas	Capacidad de la organización para seleccionar y contratar personal adecuado	Eficiencia en el proceso de reclutamiento	Escala Likert
		Adecuación al perfil requerido	¿Las contrataciones corresponden con los perfiles establecidos por el puesto?	Escala Likert
	Aplicación de Personas	Asignación y uso de los recursos humanos para alcanzar los objetivos organizacionales.	Asignación adecuada de tareas	Escala Likert
			Uso eficiente de herramientas y recursos.	Escala Likert

	Desarrollo de Personas	Oportunidad es que brinda la organización para el crecimiento personal y profesional	Capacitación ofrecida	Escala Likert
			Plan de carrera definido	Escala Likert
			Evaluación del desempeño	Escala Likert
Cultura Organizacional	Participación	Inclusión activa de los empleados en los procesos de toma de decisiones.	Inclusión en decisiones	Escala Likert
	Consistencia	Coherencia entre los valores organizacionales y las acciones diarias.	Coherencia de valores	Escala Likert
	Comunicación interna			Escala Likert
Misión	Claridad y conocimiento	Conocimiento de los empleados sobre los objetivos estratégicos organizacionales.	Conocimiento de la misión y visión.	Escala Likert

	Adaptabilidad	Capacidad de la organización para responder a cambios del entorno.	Flexibilidad en los procesos	Escala Likert
	Integración	Grado de colaboración y trabajo en equipo entre empleados	Colaboración entre áreas	Escala Likert

1.6. Justificación del estudio

Este estudio emplea un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, que permite analizar las variables en un punto específico en el tiempo sin manipularlas. La metodología adoptada es relevante ya que permite evaluar, con base en datos objetivos, la asociación entre la gestión de recursos humanos y la percepción de la cultura organizacional dentro de la institución. La utilización de instrumentos validados, como cuestionarios con escala Likert, garantiza la confiabilidad y validez de los resultados. Este enfoque es adecuado para generar un análisis estadístico robusto que permita identificar correlaciones significativas, proporcionando una base metodológica sólida para futuras investigaciones.

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Huanta, la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos impactan directamente en la calidad del servicio público ofrecido a la comunidad. Una administración de recursos humanos eficiente no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye al bienestar de los empleados, generando un entorno laboral positivo y motivador. Este efecto se refleja en una mejor atención y servicio a la ciudadanía. Por lo tanto, estudiar esta relación aporta

conocimientos valiosos para desarrollar estrategias que benefician tanto a los trabajadores como a los usuarios de los servicios públicos.

Desde un punto de vista académico, esta investigación contribuye al cuerpo teórico existente al explorar la interacción entre dos variables cruciales para el éxito organizacional. Estudios previos han señalado la importancia de la gestión del talento humano y la cultura organizacional como factores clave para el desarrollo institucional; Sin embargo, el análisis conjunto de estas variables en un contexto público específico, como el de la Municipalidad de Huanta, representa una contribución novedosa. Los hallazgos de este estudio pueden ser utilizados como referencia en investigaciones futuras sobre gestión pública y cultura organizacional.

En el ámbito práctico, este trabajo ofrece herramientas valiosas para los responsables de la gestión en la municipalidad. Los resultados obtenidos pueden guiar la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos más efectivas, enfocadas en mejorar la cultura organizacional y, por ende, el desempeño institucional. Asimismo, identificar áreas de oportunidad en la admisión, aplicación y desarrollo de personas permitirá diseñar programas de capacitación y estrategias de motivación que fortalezcan el compromiso y la productividad de los empleados.

1.7. Trabajos previos

Robbins (2009) define la cultura organizacional como el conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos por los empleados de una empresa, lo que le da una personalidad única. En el sector financiero de Bogotá, Colombia, muchas organizaciones enfrentan desafíos como la falta de cultura, valores y fidelización de los trabajadores. Para superar estas dificultades, implementan planes estratégicos a corto y largo plazo con el objetivo de mantenerse en el mercado, crecer y lograr la satisfacción de sus empleados y clientes. Sin embargo, a nivel nacional, un problema común es la falta de

implementación de herramientas para mejorar la gestión de recursos humanos, lo que limita el crecimiento y desarrollo tanto de los empleados como de la organización. Para superar estas dificultades, las empresas deben fomentar una cultura organizacional sólida, invertir en el desarrollo de sus empleados, establecer sistemas de reconocimiento y recompensa, promover la comunicación abierta y transparente, e implementar herramientas de gestión de recursos humanos. Al abordar estos puntos, las empresas del sector financiero de Bogotá y otras organizaciones a nivel nacional pueden fortalecer su cultura organizacional, mejorar la gestión de recursos humanos y, en última instancia, lograr un crecimiento sostenible y la satisfacción de sus colaboradores y clientes.

Cervantes (2017), en su tesis "Efectos de la Cultura Organizacional en la Gestión de las Empresas Chinas en el Perú", destaca que las organizaciones han aprendido a adaptarse al entorno en el que operan. Han logrado integrar una combinación de actitudes, historias y valores para crear una identidad propia que define lo que significa trabajar en una empresa privada. En esencia, Cervantes plantea que las empresas, especialmente las empresas chinas en Perú, han desarrollado una cultura organizacional que les permite funcionar de manera efectiva en un contexto específico. Esta cultura se basa en la construcción de una identidad compartida que guía las acciones y decisiones de los colaboradores, creando un sentido de pertenencia y un entendimiento común de los objetivos y valores de la empresa.

Simancas, Silvera, Garcés y Hernández (2018), en su artículo científico sobre la relación entre la administración de recursos humanos y la productividad, realizaron un análisis documental en Venezuela. Su investigación exploró la evolución de la administración de recursos humanos y los elementos que potencian la productividad en las organizaciones. El estudio también examinó la realidad de las PYMES, tomando como referencia el informe de resultados de la encuesta "Gran PYME Colombiana". Se

determinó que invertir en la preparación y desarrollo de los colaboradores asegura la sostenibilidad de las organizaciones. La conclusión principal del estudio es que administrar adecuadamente el recurso humano es fundamental para el cumplimiento de los objetivos y metas de las PYMES estudiadas.

Salas, García y Murillo (2017) realizaron un estudio en Colombia con el objetivo de determinar el efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES. Utilizando una metodología cuantitativa y una muestra de 142 gerentes, el estudio concluyó que la cultura organizacional juega un papel crucial en el crecimiento de las PYMES. Los autores identificaron las características de la cultura organizacional que tienen un mayor impacto en el rendimiento de las PYMES. Sus hallazgos sugieren que las empresas deben centrarse en promover una cultura que fomente la innovación, la colaboración, la comunicación abierta y el compromiso de los colaboradores. El estudio de Salas, García y Murillo destaca la importancia de la cultura organizacional como un factor clave para el éxito de las PYMES en Colombia. Sus conclusiones brindan información valiosa para que las empresas puedan identificar las características culturales que deben fortalecer para mejorar su rendimiento y alcanzar sus objetivos de crecimiento.

Coca (2017), en su estudio en Bolivia, investigó la relación entre la administración de recursos humanos y el liderazgo transformacional. Se llevó a cabo una encuesta a 167 colaboradores para analizar la relación entre las variables, utilizando análisis estadísticos. Los resultados del estudio demostraron que existe una relación significativa entre las prácticas de la administración de recursos humanos y el liderazgo transformacional. El estudio también identificó un efecto mediador de las prácticas de la administración de recursos humanos en la relación entre los rasgos del liderazgo y el liderazgo transformacional.

El estudio de Uribe, Patlan y García (2015) en México se centró en analizar la relación entre la cultura y el clima organizacional, utilizando una muestra de 1629 colaboradores de una organización transnacional. La confiabilidad de los instrumentos utilizados se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo resultados satisfactorios. El objetivo principal del estudio era determinar si existía una correlación entre la cultura organizacional y el clima laboral dentro de la empresa. Los investigadores analizaron diversos aspectos relacionados con la cultura, como los valores, las creencias, las normas y los comportamientos que se comparten en la organización. Por otro lado, se evaluó el clima organizacional, que se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre el ambiente de trabajo, incluyendo la comunicación, la colaboración, la satisfacción, la motivación y la confianza. Los resultados del estudio demostraron una relación significativa entre la cultura y el clima organizacional. Se encontró que las organizaciones con una cultura organizacional sólida, caracterizada por valores de respeto, confianza, comunicación abierta, reconocimiento y desarrollo de los colaboradores, tienden a tener un clima laboral más positivo.

Carro, Sarmiento y Rosano (2017) llevaron a cabo un estudio en México para determinar la relación entre la cultura organizacional y la sustentabilidad en el sector de la cerámica. Utilizaron un enfoque exploratorio, correlacional y explicativo, con una muestra de 60 organizaciones. El estudio se basó en la recolección de datos a través de cuestionarios, y se llegó a la conclusión de que fomentar la colaboración en grupo entre los colaboradores es crucial para el desarrollo sostenible de las organizaciones. Los investigadores encontraron que una cultura organizacional sólida, que fomenta la colaboración, la comunicación abierta, el respeto por el medio ambiente y la responsabilidad social, tiene un impacto positivo en la sustentabilidad de las empresas. La investigación sugiere que la cultura organizacional puede servir como un motor para la

sustentabilidad. Al promover la colaboración, la innovación y el compromiso con el medio ambiente, las empresas pueden generar un impacto positivo en la sociedad y en el entorno.

Bernal (2017), en su estudio en México, investigó la relación entre la cultura organizacional y la administración de recursos humanos en las PYMES de Zacatecas. Utilizando un enfoque descriptivo y un diseño no experimental, el estudio analizó la situación de las PYMES en la región. Los resultados del estudio revelaron que la corta duración de las PYMES en el mercado se debe a varios factores, entre ellos la falta de una cultura organizacional sólida basada en la administración eficaz de recursos humanos. Además, se encontró que la falta de innovación constante en la empresa también contribuye a su cierre y al aumento del desempleo. El estudio también señaló que la falta de inversión en tecnología y la utilización de maquinaria vieja y deteriorada son factores que impiden el crecimiento de las PYMES y las hacen menos competitivas.

Marulanda, López y López (2016) realizaron un estudio en Colombia para determinar la relación entre la cultura organizacional y las competencias de gestión del conocimiento. Utilizaron un modelo de evaluación aplicado a 321 organizaciones, con un enfoque descriptivo, exploratorio y correlacional. El estudio encontró una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y las competencias de gestión del conocimiento. En otras palabras, las empresas con una cultura organizacional que fomenta la colaboración, el aprendizaje, la innovación y la comunicación abierta tienden a tener mejores competencias de gestión del conocimiento. Los autores concluyeron que la cultura organizacional juega un papel fundamental en el desarrollo de las competencias de gestión del conocimiento en las empresas. El estudio de Marulanda y sus colegas tiene como objetivo contribuir al desarrollo de las PYMES en Colombia, proporcionando información valiosa para que las empresas puedan desarrollar estrategias para fortalecer su cultura

organizacional y, en consecuencia, mejorar sus competencias de gestión del conocimiento.}

Hernández y Gómez (2015) realizaron un estudio en Cuba para diseñar un proceso de administración de recursos humanos basado en el enfoque a procesos. Utilizaron diversas herramientas como el diagrama causa-efecto, la matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) y métodos como la entrevista, el análisis y la síntesis de información, así como la recopilación bibliográfica. El estudio concluyó que existe una relación estrecha entre la administración de recursos humanos y la efectividad del proceso. Se identificaron las causas que generan deficiencias en la administración de recursos humanos, lo que permitió determinar medidas precisas para controlar o atenuar los efectos negativos en la efectividad del proceso. El estudio de Hernández y Gómez destaca la importancia de un enfoque sistemático para la administración de recursos humanos. Al identificar las causas de las deficiencias, se pueden implementar estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos y, en consecuencia, aumentar la efectividad del proceso.

Calderón y Serna (2016) llevaron a cabo un estudio en Colombia para determinar la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional. Utilizaron una muestra de 199 organizaciones colombianas y un análisis de varianza para analizar los datos. El estudio encontró una relación significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional. Los autores concluyeron que la cultura organizacional debe integrarse a la administración de recursos humanos para fortalecerla y asegurar su permanencia a lo largo del tiempo. El estudio de Calderón y Serna destaca la importancia de integrar la cultura organizacional en todas las prácticas de gestión de recursos humanos. Cuando la cultura se integra en la selección, la capacitación, la

evaluación del desempeño, la comunicación y la gestión de conflictos, se crea un ambiente de trabajo más positivo, colaborativo y orientado a los objetivos.

Flores (2017) llevó a cabo un estudio en México para determinar la relación entre la administración de recursos humanos y la calidad de servicio. Utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, con una muestra que incluía gerentes del área de recursos humanos de diferentes organizaciones y personas naturales. Los resultados del estudio fueron preocupantes, revelando una pésima administración del recurso humano y una deplorable calidad de servicio en las organizaciones estudiadas. Se identificaron varios errores comunes, como la falta de especialistas calificados en la administración de personal, lo que dificulta atraer candidatos capaces y afecta el proceso de selección. Además, se encontraron debilidades en la orientación, evaluación y acompañamiento del personal, lo que influye negativamente en la calidad de servicio y en la rentabilidad de las organizaciones.

Ángeles (2017) llevó a cabo un estudio en un contexto no especificado para determinar la relación entre la administración del recurso humano y la cultura organizacional. Utilizó un enfoque básico y aplicativo, con un diseño no experimental y una muestra de 40 colaboradores. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario. El estudio concluyó que existe una relación eficaz y efectiva entre la administración del recurso humano y la cultura organizacional. Esto significa que las prácticas de gestión de recursos humanos tienen un impacto significativo en la cultura de la organización y viceversa. En otras palabras, el estudio sugiere que las empresas que implementan prácticas de gestión de recursos humanos que se alinean con su cultura organizacional, como la selección de personal, la capacitación, la evaluación del desempeño y la comunicación, tienen más probabilidades de crear un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y orientado a los objetivos.

Ureta (2018) llevó a cabo un estudio explicativo con un diseño exploratorio para determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Su muestra estuvo conformada por personas de altos cargos gerenciales, y se utilizaron entrevistas adaptadas para evaluar las variables. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. En otras palabras, la cultura organizacional tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados. Si la cultura organizacional experimenta cambios positivos en sus diferentes aspectos, como la comunicación, la colaboración, la innovación y el respeto, el desempeño laboral también tenderá a ser positivo.

Hernández (2016) llevó a cabo un estudio descriptivo con un diseño correlacional para determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Su muestra estuvo compuesta por 20 colaboradores, y se utilizó un cuestionario para recopilar datos. El estudio encontró una correlación de 0.16 entre las dos variables, lo que indica que existe una relación, aunque débil, entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Si bien la correlación es baja, el estudio sugiere que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Esto significa que una cultura organizacional más positiva y sólida puede contribuir a un mejor desempeño de los empleados. Sin embargo, es importante recordar que la correlación no implica causalidad. Es decir, una correlación baja no significa que la cultura organizacional sea la única causa del desempeño laboral. Otros factores pueden influir en el desempeño, como las habilidades individuales, la motivación y las condiciones del trabajo.

El estudio de Jiménez (2017) en México, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, analizó la relación entre la administración de recursos humanos y la satisfacción del cliente. Su muestra se basó en 100 colaboradores que trabajaban en áreas relacionadas con las variables, y se empleó un cuestionario para la

recolección de datos. Los resultados del estudio revelaron una relación significativa entre las variables, lo que indica que la administración de recursos humanos tiene un impacto directo en la satisfacción del cliente. El estudio encontró que el recurso humano juega un papel fundamental en la búsqueda de la satisfacción del cliente, buscando comprenderse con sus necesidades y maximizar el proceso de satisfacción dentro de la organización. En otras palabras, la investigación de Jiménez destaca la importancia de una gestión eficiente de recursos humanos para mejorar la satisfacción del cliente. Cuando los empleados están bien capacitados, motivados y comprometidos con la satisfacción del cliente, la organización tiene mayores probabilidades de lograr una experiencia positiva para sus clientes.

Por otro lado, Santa Cruz (2017) comprobó que existe una relación directa entre la administración de recursos humanos y la evaluación del desempeño. Un sistema de gestión eficiente que incluye procesos de evaluación claros y justos permite a los empleados identificar sus fortalezas y áreas de mejora, lo que conduce a un mejor desempeño general.

La tesis de Bañez y Camones (2018) en Perú exploró la relación entre el endomarketing y la cultura organizacional. Utilizando un enfoque correlacional y un diseño no experimental, los investigadores analizaron una muestra de 70 colaboradores a través de un cuestionario. Su estudio concluyó que el endomarketing es una parte integral de la cultura organizacional. Los colaboradores, al identificarse con la organización y sus valores, se convierten en embajadores de la marca, transmitiendo la imagen de la institución como calidad de servicio. Este compromiso se refleja en una cultura de servicio, donde los colaboradores priorizan la amabilidad y la atención al usuario. El estudio también destacó la importancia de que los colaboradores se sientan como parte fundamental del desarrollo de la organización. Esta creencia genera una cultura

organizacional óptima, donde los empleados se sienten motivados, comprometidos y orgullosos de pertenecer a la empresa.

Pinedo (2022) En su investigación en Ayacucho de una empresa privada, encontró que una administración de recursos humanos que prioriza el bienestar y la motivación de los empleados reduce la rotación de personal. En otras palabras, cuando las empresas invierten en el desarrollo y la satisfacción de sus empleados, estos son más propensos a permanecer en la empresa.

1.8. Teorías relacionadas al tema

La Administración de Recursos Humanos: Un Pilar Fundamental para el Éxito Organizacional El texto que has proporcionado destaca la importancia de la administración de recursos humanos como un factor crucial para el éxito de las organizaciones. Se basa en las ideas de Chiavenato (2009), quien define la administración de recursos humanos como un proceso integral que abarca la admisión, aplicación y desarrollo de las personas dentro de una organización.

Chiavenato enfatiza que la administración de recursos humanos no solo se centra en la gestión de personal, sino que también busca incentivar el desarrollo eficiente de los colaboradores para que puedan alcanzar sus objetivos individuales y grupales. Esto implica brindarles las herramientas, la capacitación y las oportunidades necesarias para que puedan crecer profesionalmente y contribuir al éxito de la organización.

Además, Chiavenato reconoce que los colaboradores pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones, y por lo tanto, necesitan todo tipo de recursos para desempeñar eficientemente su labor. Estos recursos pueden incluir:

- Capacitación: Para adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
- Herramientas: Para realizar sus tareas de manera eficiente.

- Infraestructura adecuada: Un espacio de trabajo cómodo y seguro.
- Un ambiente de trabajo positivo: Un entorno que fomente la colaboración, la comunicación y la motivación.
- Oportunidades de crecimiento profesional: Para que los colaboradores puedan avanzar en sus carreras.

En resumen, la investigación se basa en la teoría de Chiavenato para destacar la importancia de una administración de recursos humanos eficiente que se enfoque en el desarrollo de los colaboradores, la satisfacción laboral y el logro de los objetivos organizacionales. Al invertir en sus empleados, las empresas pueden mejorar la retención de talento, aumentar la productividad y lograr un mejor desempeño general.

Chiavenato (2009) nos presenta tres conceptos clave que resaltan la importancia de las personas como el activo más valioso de una organización:

- La Individualidad: Cada persona es única, con una personalidad propia, una historia personal y particular que la distingue. Esto significa que no existen dos personas iguales, y cada una aporta un valor único a la organización. Reconocer y valorar esta individualidad es crucial para crear un ambiente de trabajo inclusivo y donde cada persona se sienta apreciada.
- La Vitalidad: Las personas no son recursos inertes, sino seres vivos con inteligencia, talento, capacidad de aprendizaje y adaptación. En un mercado dinámico y competitivo, las personas deben estar constantemente aprendiendo y adaptándose a los desafíos y cambios. Sus habilidades y capacidades son esenciales para el éxito de la organización.
- La Colaboración: Chiavenato argumenta que las personas no son solo empleados, sino socios de la organización. Ellos hacen inversiones en la

empresa, ya sea a través de su tiempo, talento, esfuerzo o conocimiento. A cambio, esperan obtener ganancias de estas inversiones, ya sea en forma de crecimiento profesional, reconocimiento, beneficios o satisfacción personal. Son los únicos capaces de conducir a la organización hacia la excelencia y el éxito

Este estudio sobre la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional se fundamenta en varias teorías y enfoques teóricos que explican estas dos dimensiones esenciales en el ámbito organizacional. A continuación, se presentan las teorías más relevantes:

1. Teoría de la Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2009):

Esta teoría plantea que los recursos humanos son el activo más valioso de una organización y que su gestión adecuada permite alcanzar los objetivos estratégicos. Chiavenato define la clave de tres dimensiones:

Admisión de personas: Se refiere a los procesos de reclutamiento, selección e integración de talento humano en la organización.

Aplicación de personas: Implica la asignación de tareas, evaluación del desempeño y provisión de recursos para maximizar la productividad.

Desarrollo de personas: Aborda la capacitación, el crecimiento profesional y la mejora continua de los empleados.

Esta teoría subraya la importancia de alinear los objetivos individuales y organizacionales para lograr un entorno laboral productivo y motivador.

2. Teoría de la Cultura Organizacional (Robbins, 2009):

La cultura organizacional está definida por Robbins como el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización.

Esta teoría identifica tres niveles:

Artefactos visibles: Elementos tangibles como la infraestructura, el diseño de oficinas y los comportamientos observables.

Valores compartidos: Creencias y principios que guían las acciones de los colaboradores.

Suposiciones subyacentes: Creencias implícitas que se dan por sentados dentro de la organización.

La teoría destaca que una cultura organizacional sólida mejora la cohesión, la satisfacción laboral y el desempeño organizacional.

3. Modelo de Denison (Denison, 2010):

Denison propone un modelo que relaciona la cultura organizacional con el desempeño empresarial. Este modelo incluye cuatro dimensiones principales:

Participación: Nivel de compromiso y empoderamiento de los empleados en la organización.

Consistencia: Coherencia interna entre los valores, las políticas y las prácticas organizacionales.

Adaptabilidad: Capacidad de la organización para ajustarse a los cambios del entorno.

Misión: Claridad en los objetivos estratégicos y visión organizacional.

Denison argumenta que estas dimensiones son interdependientes y que una organización con una cultura equilibrada en estas áreas tiene mayor probabilidad de éxito.

4. Teoría del Clima y la Cultura Organizacional (Schneider y Reichers, 1983):

Esta teoría establece que el clima organizacional (percepción del entorno laboral) y la cultura organizacional (valores compartidos) son dos constructos interrelacionados que impactan en la satisfacción y desempeño de los empleados. Una gestión efectiva de

recursos humanos influye directamente en ambos aspectos, promoviendo un ambiente positivo y cohesivo.

5. Teoría de la Motivación y Satisfacción Laboral (Herzberg, 1959):

Herzberg distingue entre factores motivadores (reconocimiento, logros y desarrollo personal) y factores de higiene (condiciones laborales, salarios y políticas organizacionales). Una adecuada administración de recursos humanos que atienda ambos tipos de factores contribuye a una cultura organizacional más sólida y motivadora.

6. Enfoque Contingencial en la Gestión de Recursos Humanos:

Este enfoque plantea que no existe una forma universal de gestionar los recursos humanos; la estrategia de gestión debe adaptarse a las características de la organización y su entorno. Esto incluye factores como el tamaño de la organización, su sector y la cultura existente.

Conexión entre las teorías

La integración de estas teorías permite analizar cómo la administración de recursos humanos afecta la cultura organizacional, destacando la interdependencia entre la gestión del talento, el entorno laboral y los valores compartidos. La teoría de Chiavenato proporciona una base práctica para las de recursos humanos, mientras que las teorías de Robbins y Denison conectan estas prácticas con la percepción y la eficacia cultural dentro de la organización.

1.9. Definición de términos básicos

Para el desarrollo de esta investigación, es fundamental establecer las definiciones de los términos básicos utilizados, de manera que se garantice una comprensión uniforme y precisa de los conceptos clave. A continuación, se presentan las definiciones correspondientes:

Administración de Recursos Humanos (ARH):

Proceso integral que abarca la planificación, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, compensación y retención del personal dentro de una organización. Según Chiavenato (2009), la ARH busca alinear las metas individuales de los empleados con los objetivos organizacionales, maximizando la eficiencia y el bienestar del capital humano.

Cultura Organizacional:

Conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Robbins (2009) define la cultura organizacional como la "personalidad" de una empresa, la cual guía las interacciones, decisiones y actitudes de sus colaboradores. Es un factor clave que influye en el desempeño organizacional y la cohesión del equipo.

Dimensión de Admisión de Personas:

Componente de la ARH que se enfoca en la búsqueda, atracción y selección del personal adecuado para cubrir las vacantes en la organización. Incluye actividades como el análisis de perfiles de puesto, la planificación de reclutamiento y los procesos de selección.

Dimensión de Aplicación de Personas:

Aspecto de la ARH relacionado con la asignación de roles, responsabilidades y recursos necesarios para que los empleados desempeñen sus funciones de manera efectiva. También abarca la evaluación y supervisión del desempeño.

Dimensión de Desarrollo de Personas:

Conjunto de actividades orientadas al crecimiento profesional y personal de los empleados dentro de la organización. Incluye programas de capacitación, formación continua y planificación de carrera que promueven el desarrollo integral del capital humano.

Participación Organizacional:

Grado en el que los empleados son involucrados en los procesos de toma de decisiones y en actividades relevantes para la organización. Este elemento fomenta el compromiso y la alineación con los objetivos estratégicos.

Consistencia Organizacional:

Coherencia entre los valores, principios y prácticas implementadas en una organización. Según Denison (2010), una alta consistencia garantiza que las acciones organizacionales estén alineadas con la misión y visión, fortaleciendo la confianza interna y externa.

Misión Organizacional:

Propósito fundamental que guía las acciones y decisiones de una organización. Es el marco estratégico que define su razón de ser, sus objetivos principales y su impacto en el entorno.

II. METODO

2.1, Tipo y diseño de la investigación

La investigación empleó un diseño no experimental transversal. Esto significa que se recolectaron datos en un único momento, sin manipular las variables, observándolas tal como se presentan naturalmente. Como indican Hernández, Fernández y Baptista (2014), en un diseño no experimental "las variables no sufrieron manipulación alguna" (p. 152). Este enfoque descriptivo permite analizar la relación entre las variables en un punto específico en el tiempo, sin establecer relaciones de causalidad. La naturaleza transversal del estudio limita la capacidad de observar cambios o evolución de las variables a lo largo del tiempo. Para un análisis más profundo de la dinámica entre las variables, sería necesario un diseño longitudinal que permitiera el seguimiento a través del tiempo.

Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo, ya que las variables se midieron y analizaron utilizando datos numéricos, como lo indica Hernández et al. (2014, p. 93). Específicamente, se empleó un cuestionario para recopilar datos que permitieron un análisis numérico de la relación entre las variables. Este enfoque cuantitativo permite la medición objetiva de las variables y la realización de análisis estadísticos para determinar la fuerza y la dirección de la relación entre ellas.

El tipo de investigación fue correlacional, ya que su objetivo principal fue determinar si existe una relación entre las dos variables estudiadas, como se describe en Hernández et al. (2014, p. 93). Es decir, se buscó identificar la fuerza y la dirección de la asociación entre ambas variables, sin intentar establecer una relación de causalidad.

2.2. Población muestra y muestreo

El universo de estudio de esta investigación, de acuerdo con la definición de Tamayo (2011, p. 16) que establece que la población "posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación, siendo esta la totalidad del fenómeno que se estudiará", consistió en el conjunto de colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huanta durante el año 2023. Sin embargo, para efectos prácticos y considerando las limitaciones de tiempo y recursos, la investigación se centró en una muestra específica de esta población. Esta muestra estuvo conformada por el personal de las áreas de operaciones, negocios y recuperaciones de la municipalidad, comprendiendo un total de 70 personas. Estas 70 personas constituyen la población de estudio a partir de la cual se obtuvieron los datos para el análisis.

De acuerdo con la definición de muestra censal de Arias (2006, p. 7), se considera un conjunto de individuos con rasgos similares, y cuando la población es pequeña, no se requiere una muestra. En este caso, la población de la Municipalidad Provincial de Huanta no es numerosa, por lo que se consideró una muestra censal, incluyendo a todos los 70 colaboradores de la municipalidad durante el año 2023. Esto significa que todos los colaboradores de la municipalidad fueron incluidos en la investigación, sin necesidad de seleccionar una muestra aleatoria. Al incluir a todos los miembros de la población, se garantiza que los resultados de la investigación sean representativos de la totalidad de los colaboradores de la municipalidad.

2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La investigación se llevó a cabo utilizando la técnica de la encuesta, un método común para recolectar información y cuantificarla mediante técnicas estadísticas. Para ello, se empleó un cuestionario como herramienta de recolección de datos, con el objetivo de obtener información de los empleados de la municipalidad. El cuestionario utilizó una escala de Likert, la cual permite medir la intensidad de la opinión o actitud de los encuestados. Los datos recopilados mediante el cuestionario fueron analizados utilizando una escala ordinal, la cual permite ordenar los datos en función de su magnitud o intensidad. La combinación de la encuesta, el cuestionario y la escala de Likert permitió obtener datos cuantitativos y analizar la relación entre las variables de manera objetiva.

Para la investigación se optó por utilizar una **escala ordinal**, que permitió categorizar las respuestas en tres niveles: alto, medio y bajo, aplicándose a las dos variables de estudio. Esta categorización facilitó el análisis de los datos y la interpretación de los resultados.

Con el fin de validar el instrumento de recolección de datos, se consultó a expertos en la materia, alineados con la línea de investigación. Se utilizó una matriz de validación que se envió a estos especialistas, quienes verificaron la relación del cuestionario con los indicadores, dimensiones y variables del estudio. Además, se solicitó a los expertos que proporcionaran información básica, incluyendo sus apellidos y nombres, grado académico y firma, y que evaluaran el instrumento en función de su relevancia y claridad. Este proceso de validación fue fundamental para asegurar la fiabilidad y la validez del cuestionario, garantizando así que las mediciones realizadas sean precisas y pertinentes para los objetivos de la investigación.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

La validez de contenido fue evaluada mediante la consulta a un panel de expertos en el área de recursos humanos y cultura organizacional. El panel estuvo compuesto por tres académicos y dos profesionales con más de 10 años de experiencia en el ámbito de gestión de recursos humanos. Tras revisar el cuestionario y los ítems propuestos, los expertos consideraron que el 90% de los ítems estaban completamente alineados con las dimensiones definidas de la administración de recursos humanos y la cultura organizacional. Para los elementos que presentan ciertas ambigüedades, se realizaron ajustes para mejorar la claridad y la pertinencia del contenido.

Validez de Criterio

La validez de criterio se comprobó comparando los resultados de este estudio con los hallazgos de investigaciones previas en contextos similares. Un análisis comparativo con un estudio reciente realizado en una municipalidad similar en la región, que evaluaba la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional, mostró una alta competitividad en las respuestas. La similitud de los resultados con otros estudios anteriores refuerza la validez de los instrumentos utilizados en esta investigación.

Confiabilidad

- Consistencia interna (Alfa de Cronbach): El coeficiente Alfa de Cronbach fue calculado para evaluar la consistencia interna de los cuestionarios utilizados. Los resultados fueron los siguientes:
- Cuestionario de administración de recursos humanos: Alfa de Cronbach = 0,87.
- Cuestionario de cultura organizacional: Alfa de Cronbach = 0,83.

Estos valores son indicativos de una alta confiabilidad, ya que se considera que un valor superior a 0.70 es adecuado para garantizar la consistencia interna del instrumento. En ambos casos, los coeficientes reflejantes que los ítems del cuestionario están altamente correlacionados y miden consistentemente las variables de interés.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos se recopilaron al aplicar el cuestionario a la muestra seleccionada para el estudio, lo que permitió obtener información valiosa sobre las variables en cuestión. Esta información, proporcionada por los colaboradores de la municipalidad provincial de Huanta 2023, reflejó las fluctuaciones de las dos variables de estudio consideradas en la investigación: "administración de recursos humanos" y "cultura organizacional".

La fuente de datos fue de tipo primaria, dado que la información se recogió de manera directa a través de la aplicación del cuestionario. Se registraron valores específicos que representan las variables mencionadas, y estos valores fueron previamente vinculados a los ítems numéricos de los instrumentos utilizados. En total, se emplearon dos cuestionarios, como se describió anteriormente, que fueron administrados mediante la técnica de encuesta de manera individual a cada colaborador.

Una vez recopiladas las respuestas, estas fueron codificadas para facilitar su análisis. Posteriormente, los datos codificados se transfirieron a una matriz de datos, donde se organizaron y estructuraron adecuadamente. Para el análisis estadístico, se utilizó el paquete IBM SPSS v. 26, que permitió realizar un análisis exhaustivo de las relaciones entre las variables y extraer conclusiones significativas a partir de los datos recopilados.

La investigación se clasificó como correlacional, dado que se utilizaron métodos estadísticos tanto descriptivos como inferenciales para analizar los datos. Una vez completada la recolección de información, se llevó a cabo un análisis descriptivo, el cual se

presentó a través de tablas y gráficos, facilitando así la visualización del comportamiento de las variables en estudio. Este proceso de análisis se realizó utilizando Microsoft Excel 2016 y el software SPSS v. 26, que permitieron procesar de manera efectiva los datos obtenidos.

Para verificar las correlaciones entre las dos variables, se aplicó la estadística inferencial, específicamente el test de Chi cuadrado. Este método estadístico es útil para medir la relación entre variables categóricas, lo que permitió determinar si existía una asociación significativa entre la "administración de recursos humanos" y la "cultura organizacional". A través de este enfoque, se pudo obtener una comprensión más profunda de la dinámica entre las variables y se facilitaron las conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

El estudio se centró en una entidad bancaria privada, garantizando en todo momento la absoluta privacidad y protección de la información proporcionada por los participantes. Para asegurar la integridad del proceso, el desarrollo de los cuestionarios fue validado por la jefa de banca de servicios, a solicitud de los investigadores. Esto permitió que se mantuvieran en estricta confidencialidad los datos obtenidos durante la investigación.

La viabilidad de este estudio se vio reforzada por el hecho de que uno de los autores es colaborador interno de la organización, lo que facilitó el acceso a la información y el establecimiento de confianza con los participantes. Es importante destacar que la información proporcionada por los colaboradores fue manejada con total responsabilidad y ética, asegurando que no existió ninguna intención de realizar copias, fraudes o mal uso de los datos. Este enfoque ético y transparente en la recolección y manejo de la información contribuyó a la validez y credibilidad de los resultados obtenidos en el estudio

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1.

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

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,750a	4	0.033
Razón de verosimilitud	10.850	4	0.032
Asociación lineal por lineal	0.093	1	0.795
N de casos válidos	70		

Interpretación

El análisis de la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional, realizado mediante la prueba Chi-cuadrado, muestra una asociación estadísticamente significativa. Tanto la prueba de Chi-cuadrado de Pearson como la de razón de verosimilitud arrojan valores p inferiores a 0.05, indicando una relación entre ambas variables. Sin embargo, la prueba de asociación lineal por lineal muestra un valor p superior a 0.05, descartando una relación lineal. Esto sugiere una asociación no lineal entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional

Tabla 2.

Opinión de trabajadores encuestados sobre el nivel de la administración de recursos humanos.

Opinión del trabajador	N°	Porcentaje
Bajo	21	24.3%
Medio	33	37.9%
Alto	36	39.8%
Total	70	100.0%

De acuerdo a la tabla 2 con la encuesta realizada a 70 trabajadores, la percepción sobre la administración de recursos humanos se distribuye de la siguiente manera: casi el 39.8 % la considera alta, un 37.9 % la califica como media y cerca de un 24% la evalúa como baja. Esta distribución indica una opinión mayoritariamente positiva, aunque no unánime, sobre la gestión de los recursos humanos en la organización. Una parte considerable de la plantilla (más del 77%) considera que la administración es, al menos, aceptable. Sin embargo, la proporción de trabajadores que la califican como baja no es despreciable,

Tabla 3.

Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de admisión de personas.

Opinión del trabajador	N°	Porcentaje
Bajo	13	25%
Medio	35	39.8%
Alto	22	35.2%
Total	70	100.0%

La tabla presenta los resultados de una encuesta a 70 trabajadores sobre la dimensión de admisión de personas. Un 25% de los encuestados la calificó como baja, un 39.8% como media y un 35.2% como alta. Esto indica que casi el 75% de los trabajadores perciben la dimensión de admisión de personas como media o alta, mientras que una cuarta

parte la considera baja. La distribución muestra una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con una proporción significativa de opiniones negativas que sugieren posibles áreas de mejora en el proceso de admisión.

Tabla 4.

Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de aplicación de personas

Opinión del trabajador	Nº	Porcentaje
Bajo	20	28.6%
Medio	25	35.7%
Alto	25	35.7%
Total	70	100.0%

según la encuesta realizada a 70 trabajadores sobre la dimensión de aplicación de personas, casi un tercio (28.6%) la calificó como baja, mientras que una proporción similar (35.7%) la consideró media y otra (35.7%) alta. Esta distribución indica una opinión dividida, con una ausencia de una valoración claramente dominante. Si bien no hay una mayoría abrumadora en ninguna categoría, la suma de las opiniones medias y altas representa el 71.4% del total, sugiriendo una percepción mayoritariamente aceptable de la dimensión de aplicación de personas, aunque con un sector importante que la considera deficiente.

Tabla 5.

Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de desarrollo de personas.

Opinión del trabajador	Nº	Porcentaje
Bajo	21	30%
Medio	24	34%
Alto	25	36%
Total	70	100.0%

La encuesta sobre la dimensión de desarrollo de personas, realizada a 70 trabajadores, muestra que un 30% la calificó como baja, un 34% como media y un 36% como alta. Esto indica una ligera preponderancia de opiniones positivas (alta), aunque una proporción significativa (30%) considera que el desarrollo de personas es deficiente. La distribución de opiniones sugiere que, si bien hay un grado de satisfacción, existen áreas de mejora en la dimensión de desarrollo de personas dentro de la organización.

Tabla 6.

Analizar el nivel de la cultura organizacional en La municipalidad provincial de Huanta 2023

Opinión de trabajadores encuestados sobre el nivel de la cultura organizacional

Opinión del trabajador	Nº	Porcentaje
Bajo	20	28.6%
Medio	26	37.1%
Alto	24	34.3%
Total	70	100.0%

Interpretación

En una encuesta a 70 trabajadores sobre el nivel de la cultura organizacional, se encontró que el 28.6% la calificó como baja, el 37.1% como media y el 34.3% como alta. Esto indica que la mayoría de los trabajadores (71.4%) perciben la cultura organizacional como media o alta. Sin embargo, una proporción considerable (28.6%) la considera baja, lo que sugiere la necesidad de analizar las áreas que contribuyen a esta percepción negativa. No existe una opinión mayoritaria clara, sino una distribución relativamente equilibrada entre las tres categorías.

Tabla 7.*Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión participación.*

Opinión del trabajador	N°	Porcentaje
Bajo	19	27.1%
Medio	19	27.1%
Alto	32	45.7%
Total	70	100.0%

En la tabla de 70 trabajadores encuestados sobre la dimensión participación, casi la mitad (45.7%) la calificó como alta, mientras que aproximadamente un cuarto (27.1%) la consideró baja y otro cuarto (27.1%) media. Si bien la valoración positiva predomina, la proporción significativa de opiniones bajas y medias indica una percepción dividida sobre la participación. Se requiere un análisis más profundo para determinar las causas de las valoraciones negativas y medias.

Tabla 8.*Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de consistencia*

Opinión del trabajador	N°	Porcentaje
Bajo	17	24.3%
Medio	27	38.6%
Alto	26	37.1%
Total	70	100.0%

La tabla muestra los resultados de una encuesta a 70 trabajadores. El 24.3% de los encuestados opinó que la variable medida fue baja, el 38.6% la consideró media y el 37.1% alta. Esto indica que la mayoría de los trabajadores (75.7%) la calificaron como media o alta, mientras que casi una cuarta parte (24.3%) la consideró baja. Se observa una tendencia ligeramente positiva, aunque con una proporción considerable de opiniones negativas.

Tabla 9.

Opinión de trabajadores encuestados sobre la dimensión de misión.

Opinión del trabajador	Nº	Porcentaje
Bajo	23	32.9%
Medio	23	32.9%
Alto	24	32.9%
Total	70	100.0%

De acuerdo a la encuesta realizada a 70 trabajadores sobre la dimensión de misión, existe una distribución casi idéntica de opiniones: 32.9% la calificó como baja, 32.9% como media y 32.9% como alta. Esta distribución extremadamente similar sugiere una falta de consenso claro sobre la percepción de la dimensión de misión, indicando una necesidad de investigación más profunda para comprender las diferentes perspectivas y las posibles causas de esta distribución tan uniforme.

Analizar la relación de la administración de recursos humanos y la cultura organizacional

Tabla 10.

Tabla cruzada entre administración de recursos humanos y la cultura organizacional

Cultura Organizacional	Malo	Recuento	4	10	7	21
		% del total	5.7%	14.3%	10.0%	30.0%
Regular	Regular	Recuento	5	14	4	23
		% del total	7.1%	20.0%	5.7%	32.9%
Bueno	Bueno	Recuento	7	5	14	26
		% del total	10.0%	7.1%	20.0%	37.1%
Total	Total	Recuento	16	29	25	70
		% del total	22.9%	41.4%	35.7%	100.0%

En esta tabla, se observa una distribución tripartita en la percepción de la cultura organizacional: un 30% la calificó como "mala", un 32.9% como "regular", y un 37.1% como "buena". Sin embargo, la relación con la percepción de la administración de recursos humanos presenta matices. Entre quienes percibieron una cultura "mala", el 47.6%

consideró la administración como "regular", un 33.3% como "buena", y solo el 19% como "mala". En el grupo que percibió una cultura "regular", la mayoría (60.9%) consideró la administración también como "regular", con un 21.7% calificándola como "mala" y un 17.4% como "buena". Finalmente, entre quienes consideraron la cultura "buena", más de la mitad (53.8%) también calificó la administración como "buena", mientras que el 26.9% la vio como "mala" y el 19.2% como "regular". En resumen, si bien existe una tendencia a una mayor satisfacción con la administración de recursos humanos cuando la cultura organizacional es percibida favorablemente,

3.2. Contrastación de las hipótesis

La hipótesis central planteada en esta investigación fue que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta durante el año 2023. Para evaluar esta proposición, se realizaron análisis estadísticos utilizando la prueba de Chi-cuadrado, junto con un análisis descriptivo de las percepciones de los trabajadores sobre ambas variables.

Los resultados obtenidos revelan una relación estadísticamente significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional, como se observa en el valor p de 0.033 obtenido en la prueba de Chi-cuadrado. Dado que este valor es menor al nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula que indicaba que no existía relación entre ambas variables, y se acepta la hipótesis alternativa, que afirma la existencia de una relación significativa.

A partir de los datos descriptivos, también se confirma que una administración de recursos humanos eficaz está asociada con una cultura organizacional positiva. El 77,7% de los trabajadores percibe la administración de recursos humanos como media o alta, lo que indica una evaluación mayoritariamente positiva de las prácticas de gestión del talento

humano en la municipalidad. Sin embargo, es importante destacar que el 24.3% de los encuestados calificaron la administración de recursos humanos como baja, lo que señala que existen áreas de mejora en aspectos clave como la admisión, aplicación y desarrollo de personas.

En cuanto a las dimensiones de la administración de recursos humanos, los resultados muestran que un 25% de los trabajadores perciben el proceso de admisión de personas como deficiente, lo cual puede estar afectado la adecuación del personal a los puestos de trabajo. La dimensión de aplicación también fue evaluada negativamente por el 28.6% de los encuestados, lo que sugiere que la asignación de roles y la provisión de recursos necesarios no son óptimas para asegurar un buen desempeño. Por último, la dimensión de desarrollo de personas, que incluye la capacitación y las oportunidades de crecimiento profesional, fue considerada insuficiente por el 30% de los trabajadores, lo que destaca una clara necesidad de mejorar los programas de formación dentro de la organización.

En cuanto a la cultura organizacional, los datos muestran que el 71.4% de los empleados perciben la cultura como media o alta, mientras que un 28.6% la califica como baja. Este resultado indica que, aunque la mayoría de los trabajadores tiene una visión positiva de la cultura organizacional, aún existen áreas de oportunidad importantes. En particular, las dimensiones de participación, consistencia y misión se destacan como puntos débiles. El 27.1% de los trabajadores considera que la participación en los procesos de toma de decisiones es baja, lo que sugiere que muchos empleados no se sienten suficientemente involucrados o escuchados. Además, el 24.3% percibe una falta de consistencia entre los valores y las prácticas organizacionales, lo que puede generar desconfianza y desalineación entre los miembros de la organización. Finalmente, la dimensión de misión muestra una distribución uniforme de opiniones, lo que indica que no

todos los empleados comprenden o comparten de manera clara la misión y los objetivos de la municipalidad.

El análisis cruzado de ambas variables también proporciona evidencia clara de la relación significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional. Los trabajadores que califican la cultura organizacional como "buena" son, en su mayoría, aquellos que también valoran positivamente la administración de recursos humanos, destacando que la gestión eficiente del talento humano tiene un impacto directo en la percepción de la cultura dentro de la organización. . Por otro lado, aquellos que perciben la cultura organizacional como "mala" tienden a tener una valoración baja de la administración de recursos humanos.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación planteó como hipótesis que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta 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.

En primer lugar, los resultados del análisis estadístico, específicamente la prueba de Chi-cuadrado, muestran un valor p igual a 0.033, 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.

En cuanto a la administración de recursos humanos, los datos revelan que el 77,7% de los encuestados perciben esta gestión como media o alta, mientras que el 24,3% la evalúa como baja. Este último porcentaje, aunque no mayoritario, es significativo porque señala deficiencias en áreas clave como la admisión, aplicación y desarrollo de personas. La dimensión de admisión, por ejemplo, es evaluada como baja por el 25% de los encuestados, lo que refleja posibles problemas en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Por otro lado, la dimensión de aplicación, que involucra la asignación de roles y recursos, también muestra debilidades, con un 28,6% de calificaciones negativas. Finalmente, la dimensión de desarrollo, fundamental para el crecimiento profesional y la motivación de los empleados, se considera insuficiente por el 30% de los participantes.

Por su parte, la percepción de la cultura organizacional indica que el 71.4% de los encuestados la califican como media o alta, mientras que el 28.6% la percibe como baja. Esta distribución refleja que, aunque la mayoría tiene una percepción aceptable, existe una proporción considerable de empleados que identifican carencias en esta dimensión. Las principales debilidades se observan en la dimensión de participación, donde el 27.1% de los encuestados considera que no hay una inclusión efectiva en la toma de decisiones; en la dimensión de consistencia, evaluada como baja por el 24.3%, lo que evidencia posibles incoherencias entre los valores declarados y las prácticas organizacionales; y en la dimensión de misión, donde las opiniones están divididas equitativamente entre baja, media y alta, sugiriendo falta de claridad en los objetivos estratégicos de la institución.

La relación entre estas dos variables se evidencia claramente al analizar los datos cruzados. Los encuestados que calificaron positivamente la administración de recursos humanos tienden a percibir de forma favorable la cultura organizacional. Por ejemplo, entre quienes consideran la cultura organizacional como “buena”, más de la mitad (53,8%) también califican como “buena” la administración de recursos humanos. Esto indica que una gestión eficiente del talento humano no solo mejora la percepción de la administración, sino que también tiene un impacto directo en la percepción de la cultura organizacional.

Estos resultados confirman la hipótesis planteada y respaldan las ideas propuestas por autores como Chiavenato (2009), quien subraya la importancia de la gestión del recurso humano como un factor clave para fortalecer la cohesión y el desempeño organizacional, y Denison (2010), quien resalta la interacción entre prácticas de recursos humanos y la solidez cultural de las organizaciones. Además, se destaca la importancia de mejorar aspectos específicos como la capacitación, el desarrollo profesional y la alineación entre valores y prácticas para potenciar los resultados positivos.

En conclusión, los hallazgos de este estudio no solo corroboran que existe una relación significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional, sino que también evidencian áreas críticas que requieren atención para fortalecer ambas dimensiones. Una gestión más eficiente y coherente del talento humano puede ser una herramienta estratégica para mejorar la cultura organizacional, lo que, a su vez, impactará positivamente en el desempeño institucional y en la satisfacción de los empleados.

V. CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos en la investigación confirman que existe una relación estadísticamente significativa entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta. El análisis de la prueba de Chi-cuadrado reveló que, cuando la administración de recursos humanos se percibe como efectiva, la cultura organizacional tiende a ser igualmente valorada de manera positiva. Por lo tanto, se puede concluir que una gestión eficiente del talento humano influye de manera directa en la construcción y el fortalecimiento de una cultura organizacional sólida.
- La mayoría de los empleados (77,7%) perciben la administración de recursos humanos de manera positiva, calificándola como media o alta. Sin embargo, también se identifican áreas de oportunidad, particularmente en las dimensiones de admisión, aplicación y desarrollo de personas, donde un porcentaje considerable de empleados considera que existen deficiencias. Esto indica que, aunque la gestión del talento humano es en general bien valorada, aún es necesario mejorar ciertos procesos y programas dentro de la administración de recursos humanos.
- La cultura organizacional fue valorada de forma mixta, con un 71.4% de los empleados calificándola como media o alta, y un 28.6% como baja. Esto resalta que, aunque la mayoría percibe la cultura de manera positiva, hay un segmento considerable de trabajadores que identifica debilidades en aspectos clave como la participación, la consistencia y la misión organizacional. La falta de alineación entre los valores y las prácticas

nacionales puede ser un factor importante que influye en la percepción negativa de la cultura.

- La investigación evidencia que la coherencia entre los valores organizacionales y las prácticas diarias es una de las principales áreas de mejora. Un porcentaje significativo de trabajadores expresado que las prácticas internas no siempre se alinean con los valores proclamados, lo que puede generar desconfianza y desmotivación

VI. RECOMENDACIONES

- Es fundamental mejorar la dimensión de admisión de personas, ya que un 25% de los trabajadores considera que los procesos de selección no son adecuados. Se recomienda revisar y ajustar los métodos de reclutamiento y selección para asegurar que los nuevos empleados se alineen con la cultura organizacional y las necesidades específicas de la municipalidad. Además, se debe mejorar la comunicación sobre los valores y objetivos de la organización durante el proceso de incorporación.
- Una parte significativa de los empleados muestra confusión o falta de claridad sobre la misión y los valores de la organización. Se recomienda reforzar la comunicación interna, asegurando que todos los miembros de la organización comprendan la misión, visión y objetivos estratégicos de la Municipalidad. Esto se puede lograr mediante sesiones informativas periódicas, boletines internos y la integración de la misión y valores en los programas de inducción y capacitación.
- La dimensión de participación fue una de las áreas con una mayor percepción negativa, con un 27.1% de los empleados calificándola como baja. Se recomienda fomentar la inclusión de los empleados en la toma de decisiones a través de mecanismos más efectivos de comunicación y participación. Esto puede incluir reuniones periódicas, encuestas de opinión y la creación de espacios donde los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones de manera constructiva.
- Se recomienda implementar un sistema de evaluación continua tanto de la administración de recursos humanos como de la cultura organizacional. Esto permitirá identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para

optimizar ambos aspectos de manera constante. Las encuestas de clima laboral y cultura organizacional deben realizarse al menos una vez al año para ajustar las estrategias y garantizar la alineación con los objetivos de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, SP (2009). Comportamiento organizacional (12ª ed.). Pearson.
- Denison, DR (2010). Cultura organizacional y efectividad organizacional: La conexión esencial . Wiley.
- Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos (14ª ed.). Pearson.
- Chiavenato, I. (2014). Administración de recursos humanos (9ª ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, SP y Judge, TA (2017). Comportamiento organizacional (17ª ed.). Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1951). Teoría de campo en las ciencias sociales: artículos teóricos seleccionados . Harper & Row.
- Schein, EH (2010). Cultura organizacional y liderazgo (4ª ed.). Wiley.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, WH (1958). Cómo elegir un modelo de liderazgo. Harvard Business Review, 36 (2), 95-101.
- Kotter, JP (1996). Liderando el cambio . Harvard Business Press.
- Cameron, KS, y Quinn, RE (2011). Diagnóstico y cambio de la cultura organizacional: basado en el marco de valores competitivos (3ª ed.). Jossey-Bass.
- Schien, EH (2017). Cultura organizacional y liderazgo (5ª ed.). Wiley.
- Guzmán, MD (2016). La cultura organizacional como factor clave en el éxito empresarial . Ediciones Díaz de Santos.

- López, M., & González, R. (2019). La influencia de la cultura organizacional en la gestión de recursos humanos . Editorial Universitaria.
- Sánchez, JL y Rodríguez, R. (2015). Cultura organizacional y desarrollo empresarial: Un enfoque práctico . Pearson.
- Schwartz, H., y Davis, SM (1981). Coincidencia, desajuste: la política de selección de directivos . The Organizational Dynamics Journal, 10(3), 21-40.
- Alvesson, M. (2013). Entendiendo la cultura organizacional (2ª ed.). Sage.
- Prieto, L. (2013). La importancia de la cultura organizacional en el entorno empresarial actual . Ediciones Pirámide.
- González, F., & García, P. (2018). La administración estratégica de los recursos humanos en las organizaciones del siglo XXI . Editorial Alfaomega.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Elementos de la Investigación	Detalle
Título	La Administración de Recursos Humanos y su relación con la Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta 2023
Problema de Investigación	¿La administración de recursos humanos se relaciona con la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta?
Hipótesis	La administración de recursos humanos se relaciona significativamente con la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta.
Objetivo General	Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta.
Objetivos Específicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el nivel de la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huanta. 2. Analizar el nivel de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta. 3. Analizar la relación entre la administración de recursos humanos y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta.
Variables	Variable Independiente: Administración de Recursos Humanos Variable Dependiente: Cultura Organizacional

Elementos de la Investigación	Detalle
Metodología	Tipo de Investigación: Correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Población: Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huanta (70 personas). Instrumento: Cuestionario con escala Likert.

Anexo 2. Cuestionario

ANEXO N° 02: CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El siguiente cuestionario, tuvo como finalidad, recabar información para el trabajo de investigación de Pre – Grado de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para la investigación. Recordando, que la información suministrada por usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente cada afirmación, y no olvide marcar solo una opción en cada afirmación

ÁREA DE TRABAJO: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEMS	Valoración				
		Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
ADMISION DE PERSONAS	1. ¿La organización recluta constantemente personal para su fuerza laboral?					
	2. ¿La organización selecciona de manera adecuada al personal postulante?					
	3. ¿La organización orienta y acompaña en las actividades que las personas realizan?					

APLICACIÓN DE PERSONAS	4. ¿Considera que la participación de los colaboradores en la solución de problemas los hace más eficientes para lograr las metas y los objetivos?					
	5. ¿Los jefes o supervisores recurren a colaboradores para resolver problemas?					
	6. ¿El trabajo en equipo mejora la eficiencia y eficacia de los colaboradores?					
	7. ¿Los propósitos estratégicos dentro de la organización son participativos con los colaboradores?					
	8. ¿Considera que los procesos de trabajo son claros y efectivos para los colaboradores de la organización?					
	9. ¿Considero que intencionalmente la organización aprende de sus errores y aplica estos aprendizajes en las nuevas prácticas?					
DESARROLLO DE PERSONAS	10. ¿En el día a día aprende nuevos conocimientos que le ayudan para su desarrollo?					
	11. ¿El equipo de trabajo en el que se encuentra les brinda ayuda para que se desarrolle como profesional?					
	12. ¿Las condiciones de trabajo que brinda la organización les permite trabajar de manera efectiva y adquirir conocimiento?					
	13. ¿Considera que la organización le permite desarrollarse mejor como profesional?					
	14. ¿Recibe capacitación constante por parte de la organización?					
	15. ¿Considera usted que las capacitaciones constantes le ayudan a desarrollar y desempeñar mejor sus funciones?					
	16. ¿Reciben retroalimentación adecuada por parte de la organización?					

CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

El siguiente cuestionario, tuvo como finalidad, recabar información para el trabajo de investigación de Pre – Grado de la Universidad César Vallejo. Estableciéndose, para cada una de ellas, preguntas que permitan recaudar la información necesaria para la investigación. Recordando, que la información suministrada por usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Recuerde que para estas afirmaciones no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente cada afirmación, y no olvide marcar solo una opción en cada afirmación

ÁREA DE TRABAJO: _____ SEXO: _____ EDAD: _____

Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	ÍTEM	Valoración				
		Totalmente en	Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de
PARTICIPACIÓN	1. ¿La capacidad de los colaboradores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva?					
	2. ¿Todos los colaboradores creen que pueden tener un impacto positivo en la organización?					

	3. ¿El trabajo en equipo es parte de la cultura organizacional?					
	4. ¿Nos apoyamos para trabajar, sin importar la jerarquía?					
	5. ¿El empoderamiento es parte de la cultura organizacional? 6. ¿La información se comparte, para que todo colaborador pueda acceder a ella?					
CONSISTENCIA	7. ¿Existe un conjunto de valores que rige la forma en que se realiza el trabajo dentro de la organización?					
	8. ¿Cuándo se producen desacuerdos dentro de la organización, trabajan para lograr soluciones que se beneficien a ambas partes implicadas?					
	9. ¿Es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles?					
	10. ¿Es fácil coordinar el apoyo acerca de las metas que tiene cada área en esta organización?					
MISIÓN	11. ¿Existe un amplio consenso acerca de los propósitos de esta organización?					
	12. ¿Existe dentro de la organización una estrategia clara para la organización?					
	13. ¿La dirección ha establecido claramente los objetivos que estamos tratando de cumplir?					
	14. ¿Tenemos una misión compartida de lo que esta organización quiere lograr?					
	15. ¿La misión de la organización crea entusiasmo y motivación a nosotros como colaboradores?					
	16. ¿Existe una clara misión que le da sentido y dirección a su trabajo?					

Anexo 3. Base de datos

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	CATEGORIZACIÓN
1	5	1	5	1	2	4	4	1	4	5	1	2	3	3	4	5	46	2
2	5	2	5	4	5	2	4	2	5	4	4	4	4	1	2	5	57	2
3	3	4	2	5	5	1	2	5	3	3	1	5	3	3	2	3	39	3
4	3	2	5	4	3	4	3	4	1	3	4	1	2	5	5	3	54	2
5	2	3	4	4	4	5	2	1	3	4	5	4	5	4	4	2	50	2
6	2	3	2	3	5	3	4	2	5	5	4	5	3	5	2	2	36	1
7	4	2	4	3	2	2	4	3	4	1	5	5	5	4	2	4	49	2
8	3	5	3	2	1	3	2	3	5	3	4	4	4	4	2	3	59	3
9	5	3	1	5	2	1	2	1	4	4	2	1	2	1	3	5	41	2
10	4	1	1	4	5	4	2	4	4	5	2	5	3	4	5	4	44	1
11	4	4	1	3	5	1	3	5	1	2	5	5	4	4	5	4	48	2
12	4	5	2	3	4	4	5	5	4	2	5	5	5	3	3	4	46	2
13	4	5	2	2	4	5	5	1	4	4	5	4	2	5	5	4	45	2
14	3	5	2	3	2	4	3	3	3	1	1	2	3	4	4	3	40	2
15	5	4	4	3	5	5	5	5	5	1	3	2	4	2	3	5	50	2
16	5	2	5	5	2	4	4	4	4	1	2	2	3	4	2	5	52	2
17	2	2	1	3	5	2	3	1	2	3	1	3	5	2	3	2	53	2
18	2	2	1	3	4	2	2	1	4	5	2	5	5	3	4	2	37	1
19	3	3	1	5	3	5	3	4	2	3	4	1	3	5	5	3	46	2
20	3	5	4	2	2	5	5	2	3	5	3	1	3	1	1	3	53	3
21	4	1	5	1	4	5	1	3	5	2	4	5	2	2	3	4	33	3
22	4	1	5	1	1	1	4	4	1	4	3	3	2	4	4	4	38	2
23	2	2	4	4	4	3	2	3	2	5	5	3	4	5	5	5	40	2
24	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	3	1	2	2	49	2

25	4	4	5	3	5	1	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	50	2
26	4	5	4	1	1	2	5	3	1	4	2	4	4	5	4	2	40	2
27	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	1	3	51	2
28	1	5	1	4	2	3	4	4	5	3	1	5	4	4	1	3	40	2
29	1	1	4	1	5	1	4	2	5	2	2	4	4	3	1	5	37	1
30	5	2	4	5	1	5	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	60	2
31	2	2	2	4	2	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	2	40	1
32	5	5	2	2	5	2	4	5	5	2	4	4	5	3	3	1	52	2
33	5	2	4	4	5	4	4	2	5	5	4	3	2	5	5	2	54	2
34	4	5	5	2	4	4	2	3	2	1	4	5	2	4	2	4	56	2
35	2	2	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	2	4	3	36	1
36	4	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	5	1	59	3
37	2	2	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	5	41	1
38	2	2	3	3	3	5	2	2	3	2	4	3	4	5	2	4	44	1
39	1	3	3	2	2	4	3	2	5	2	1	3	2	2	3	2	40	1
40	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	1	4	40	1
41	4	1	1	5	1	2	2	4	2	1	4	2	4	4	4	4	45	2
42	4	1	1	4	4	2	4	5	1	1	3	3	4	3	1	4	45	2
43	2	4	2	3	1	3	5	2	2	3	1	5	2	5	4	2	46	3
44	2	2	2	3	4	5	1	4	4	5	5	2	4	5	5	2	55	2
45	4	3	4	4	5	5	2	4	3	3	2	3	4	3	2	1	52	2
46	4	1	5	5	4	3	5	4	1	5	2	1	4	3	5	4	56	1
47	4	1	4	1	5	5	5	3	5	2	4	3	3	2	4	2	53	2
48	1	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	51	3
49	1	1	1	4	2	3	1	3	2	5	4	3	3	2	2	4	41	2
50	5	5	2	5	2	2	5	5	4	2	2	2	5	4	1	2	53	1
51	2	4	2	2	5	3	5	2	4	4	2	2	2	4	5	2	50	2

52	5	2	5	2	5	5	2	3	4	4	2	4	5	4	4	3	59	2
53	5	4	2	4	5	1	4	1	2	4	4	1	1	3	1	4	46	2
54	4	2	5	1	1	4	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	40	2
55	2	4	2	1	3	2	3	4	5	2	2	3	4	3	2	4	46	2
56	4	2	4	1	2	2	3	3	4	3	4	5	3	5	1	4	50	2
57	2	1	2	3	1	4	5	2	2	5	4	4	2	2	3	4	46	2
58	2	3	2	5	2	5	3	2	2	2	1	5	2	5	5	2	48	1
59	1	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	2	4	1	4	2	53	2
60	3	3	2	5	3	4	1	3	4	2	5	2	3	3	5	5	53	3

38	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	35	3
39	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	1	2	1	3	4	40	1
40	2	2	2	4	3	4	1	1	2	1	2	4	2	2	4	2	4	42	1
41	3	3	2	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	41	3
42	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	39	3
43	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	39	1
44	2	1	1	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	1	2	3	33	2
45	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	3	35	3
46	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	1	4	4	4	49	2
47	1	4	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	39	1
48	3	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	4	4	45	1
49	2	3	2	1	4	2	2	3	3	2	3	1	4	2	2	3	3	35	2
50	3	2	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	40	1
51	3	4	3	4	3	1	4	3	2	4	3	1	2	2	3	2	3	33	3
52	3	4	4	1	2	1	3	3	1	1	3	4	4	2	4	4	4	34	2
53	2	4	4	1	3	4	4	1	4	2	2	2	4	3	4	4	1	31	2
54	3	4	2	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	39	2
55	2	2	4	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	4	2	4	42	2
56	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	2	39	2
57	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	4	3	4	2	2	4	4	43	1
58	2	1	2	1	1	3	1	4	3	2	2	1	1	1	2	2	3	40	1
59	3	1	2	2	3	2	3	4	4	1	1	2	3	4	3	2	3	32	2
60	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	33	3	
61	3	2	2	4	2	2	4	4	1	4	3	3	3	3	3	2	2	34	2
62	4	2	4	4	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	4	44	1
63	2	3	3	2	3	3	4	2	1	4	4	2	4	3	4	3	3	37	3
64	4	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	4	4	42	2
65	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	4	4	4	40	1
66	1	4	1	3	1	3	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	47	2
67	2	1	2	1	3	4	2	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	49	2
68	2	2	4	1	3	3	2	2	4	2	3	3	2	1	1	4	4	31	2
69	3	3	3	4	3	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33	3
70	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	3	32	2
71	2	1	2	1	4	1	2	2	3	3	3	4	2	4	2	1	4	43	1
72	2	2	4	4	3	3	1	3	4	2	3	1	2	4	2	4	4	31	3
73	3	2	2	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	3	1	49	2
74	2	1	1	3	1	4	3	2	2	1	1	4	3	2	3	3	3	47	2
75	4	3	4	2	3	4	2	4	3	1	4	1	3	2	3	3	3	39	2
76	2	3	1	1	4	1	3	4	2	2	4	1	4	2	1	2	3	43	1
77	2	2	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	4	2	3	3	32	2
78	2	4	4	1	3	4	3	3	4	2	2	1	2	3	1	3	3	39	2
79	4	3	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	4	43	1
80	1	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	40	2
81	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	33	3
82	4	2	3	2	4	1	2	2	4	1	2	2	4	4	3	4	4	42	2
83	4	2	2	3	1	1	2	4	2	1	2	3	2	4	2	3	3	47	2
84	1	2	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	32	2
85	1	4	2	1	1	4	2	2	3	3	2	2	1	1	4	1	4	40	1
86	2	3	4	2	1	4	3	1	4	2	2	2	2	2	4	1	4	46	2
87	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	3	3	4	49	2
88	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	37	2

Anexo 4: Evidencia de similitud digital



JESSICA SIERRALTA ELIZARES

LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUN...

TITULOS

revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional

Universidad Peruana de Ciencias e Informática

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::1:3124975463

Fecha de entrega

6 ene 2025, 10:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

6 ene 2025, 10:36 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

SIERRALTA_ELIZARES_JESSICA_1.docx

Tamaño de archivo

808.8 KB

78 Páginas

15,532 Palabras

84,417 Caracteres






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

- 20%  Fuentes de Internet
- 5%  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.

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: Sierralta Elizares Jessica
 DNI: 47340374 Correo electrónico: jessica.sierralta27@gmail.com
 Domicilio: Asoc. Señor del Huerto M2 R Lt 3
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 994618620

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y de Negocios.
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (x)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
La Administración de Recursos Humanos y su
relación con la cultura organizacional en la
Municipalidad Provincial de Huanta 2023.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

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 28 días del mes de

Enero de 2025.


Firma

Huella digital

