UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2022.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MARIO AMBROSIO, QUIO RUBINA

CESAR AUGUSTO, CONDORI MAMANI

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 11:00 am del día viernes 08 de noviembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro) y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO AÑO 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Mario Ambrosio Quio Rubina y Cesar Augusto Condori Mamani, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 12:05 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Dr. Jonel Raul Manzano Mejia

Asesor

Bach. Mario Ambrosio Quio Rubina

Tesista

Bach. Cesar Augusto Condori Mamani

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0199-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO AÑO 2022."

Autor(es)	:	**QUIO RUBINA, MARIO RUBINA**
		CONDORI MAMANI, CESAR AUGUSTO.
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 8%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 07/05/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Mario Ambrosio Quic Rubina

Autor de la tesis titulada : "Gestion de los Recursos Humanos y su Relacion con el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo Año 2022"

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Jonel Raul Manzano Mejia

Facultad: Ciencias Economicas Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administracion

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17/12/2025

Email: Macyr.15@hotmail.com Firma:

Teléfono: 929148657 DNI: 78551721

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Condori Mamani Cesar Augusto

Autor de la tesis titulada : "Gestion de Recursos Humanos y su Relacion con el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo Año 2022"

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Jongl Raul Manzano Mejia

Facultad: Ciencias economicas Administrativas y contables

Escuela Profesional: Administracion

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 12 / 2025

Email: augusto181199@gmail.com Firma:

Teléfono: 917 960 387 DNI: 75795700

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo de investigación a nuestras familias, padres, hermanos (as), abuelos (as), etc., y amigos Quienes nos acompañaron y aconsejaron a seguir adelante con nuestras metas, también dedicar este momento a Dios por proveerme en mi vida las enseñas para fortalecernos como persona en la vida personal y campo laboral.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Nacional de Ucayali por los conocimientos que nos brindaron los docentes para prepararnos en la carrera profesional de administración, y también por las experiencias compartidas que tuvimos con nuestros compañeros durante los 5 años de estudio.

Agradecemos a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en especial a la Escuela de Administración, por brindarnos docentes que marcaron hitos en nuestro aprendizaje profesional y por enseñarnos la tenacidad que debemos poseer en la vida.

Agradecemos a nuestro asesor, él Mg. Jonel Manzano Mejía, por la paciencia que tuvo con nosotros para que pudiéramos comprender y llevar a cabo la culminación de la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xvii
ABSTRACT xviii
INTRODUCCIÓN xix
CAPÍTULO I 21
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 21
1.1. Descripción del problema 21
1.2. Formulación del Problema 22
1.2.1 Problema general 22
1.2.2. Problemas específicos 23
1.3. Objetivos 23
1.3.1. Objetivo general 23
1.3.2. Objetivos específicos 23
1.4. Hipótesis 24
1.4.1. Hipótesis general 24
1.4.2. Hipótesis específicas 24
1.5. Variables 25
1.5.1. Definición Conceptual 25
1.5.2 Definición Operacional 25
1.6. Operacionalización de variables 27
1.7. Justificación 28
1.7.1. Justificación Teórica 28
1.7.2. Justificación Práctica 28
1.7.3 Justificación Metodológica 28
1.7.4. Justificación Social 28
CAPÍTULO II 30
MARCO TEÓRICO 30

2.1. Antecedentes del problema 30
2.1.1. Antecedentes Nacionales 30
2.1.2. Antecedentes Internacionales 31
2.2. Bases teóricas del problema 32
2.2.1. Variable 01: Gestión de Recursos Humanos 32
2.2.2. Variable 02: Desarrollo organizacional 40
2.3. Definición de términos básicos 48
CAPÍTULO III 52
MARCO METODOLÓGICO 52
3.1. Método de investigación 52
3.1.1. Tipo de investigación 52
3.1.2. Nivel de investigación 52
1.3.3. Diseño de investigación 52
3.2. Población y muestra 54
3.2.1. Población 54
3.2.2. Muestra 54
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos 55
3.3.1. Técnica de recolección de datos 55
3.3.2. Instrumento de recolección de datos 55
3.4. Procedimiento de recolección de datos 56
3.5. Tratamiento de los datos 56
3.5.1. Fiabilidad 57
CAPÍTULO IV 58
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 58
4.1 Análisis estadístico 58
4.1.1. Análisis inferencial 58
4.1.1. Análisis descriptivo 65
4.2. Discusión 103
CONCLUSIONES 107

SUGERENCIAS 108

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 109

ANEXOS 114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables..... 27

Tabla 2: Fiabilidad de los cuestionarios. 58

Tabla 3: Prueba de normalidad de las variables 58

Tabla 4: Correlación entre Gestión de recursos humanos y Desarrollo organizacional 60

Tabla 5: Correlación entre Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y Desarrollo organizacional..... 61

Tabla 6: Correlación entre Contratación de personal y Desarrollo organizacional..... 62

Tabla 7: Correlación entre Desarrollo de RR.HH. y Desarrollo organizacional 63

Tabla 8: Correlación entre Retribución de los RR.HH. y Desarrollo organizacional.... 64

Tabla 9: Correlación entre Disciplina laboral y Desarrollo organizacional 65

Tabla 10: Nivel de Gestión de los flujos de trabajo, p.1..... 65

Tabla 11: Nivel de análisis del puesto de trabajo, p.2 66

Tabla 12: Nivel Igualdad de oportunidades, p.3 67

Tabla 13: Nivel de entorno legal, p.4..... 68

Tabla 14: Nivel de Gestión de la diversidad, p.5 69

Tabla 15: Nivel Reclutamiento, p.6 70

Tabla 16: Nivel selección de empleados, p.7 71

Tabla 17: Nivel Gestión del despido de trabajadores o reducción, p.8 72

Tabla 18: Nivel Evaluación y Gestión del Desempeño, p.9 73

Tabla 19: Nivel Gestión del Desempeño, p.10 74

Tabla 20: Nivel Formación de los trabajadores, p.11 75

Tabla 21: Nivel Desarrollo de la carrera profesional, p.12..... 76

Tabla 22: Nivel de Gestión de la retribución, p.13..... 77

Tabla 23: Nivel sobre Premio al desempeño, p.14..... 78

Tabla 24: Nivel sobre Gestión de las relaciones internas, p.15 79

Tabla 25: Nivel sobre relaciones internas, p.16..... 80

Tabla 26: Nivel sobre Respeto de los derechos de los empleados, p.17..... 81

Tabla 27: Nivel sobre gestión de la disciplina, p.18 82
Tabla 28: Nivel de Gestión de la seguridad, p.19 83
Tabla 29: Nivel de salud en el trabajo, p.20 84
Tabla 30: Nivel de planes estratégicos, p.1 85
Tabla 31: Nivel sobre el seguimiento en los planes estratégicos, p.2 86
Tabla 32: Nivel de participación en la misión y visión, p.3 87
Tabla 33: Nivel de personas que saben y conocen la misión y visión, p.4 88
Tabla 34: Nivel de Procedimientos efectivos, p.5 89
Tabla 35: Nivel de Procedimientos, p.6 90
Tabla 36: Nivel de Planificación del desarrollo grupal, p.7 91
Tabla 37: Nivel de desarrollo grupal, p.8 92
Tabla 38: Nivel de Expresión de puntos de vista sobre la gestión municipal, p.9 93
Tabla 39: Nivel de Expresión de puntos de vista en equipo, p.10 94
Tabla 40: Nivel de Participación del jefe inmediato, p.11 95
Tabla 41: Nivel de Toma de decisiones, p.12 96
Tabla 42: Nivel de Comunicación asertiva, p.13 97
Tabla 43: Nivel de Comunicación con los directivos y/o con otras áreas, p.14 98
Tabla 44: Nivel de Conocimiento de tareas y funciones, p.15 99
Tabla 45: Nivel de Sistema de recompensa, p.16 100
Tabla 46: Nivel de recompensa, p.17 101
Tabla 47: Nivel de Delegación de responsabilidades, p.18 102

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Características del desarrollo organizacional 45
Figura 2: Sistema organizacional su estructura..... 46
Figura 3: Correlación entre las dos variables 53
Figura 4: Cálculo de la muestra 54
Figura 5: Interpretación de los resultados según rango del Alfa de Cronbach..... 57
Figura 6: interpretación del coeficiente correlacional..... 59
Figura 7: Gráfico sobre el nivel de Gestión de los flujos de trabajo (D1.I1) 66
Figura 8: Gráfico sobre análisis del puesto de trabajo (D1.I1)..... 67
Figura 9: Gráfico sobre igualdad de oportunidades (D1.I2)..... 68
Figura 10: Gráfico sobre entorno legal (D1.I2). 69
Figura 11: Gráfico sobre Gestión de la diversidad (D1.I3).. 70
Figura 12: Gráfico sobre Reclutamiento (D2.I1). 71
Figura 13: Gráfico sobre selección de empleados (D2.I1).. 72
Figura 14: Gráfico sobre Gestión del despido de trabajadores, reducción del tamaño empresarial (D2.I2). 73
Figura 15: Gráfico sobre Evaluación y Gestión del Desempeño (D3.I1).. 74
Figura 16: Gráfico sobre Gestión del Desempeño (D3.I1).. 75
Figura 17: Gráfico sobre Formación de los trabajadores (D3.I2). 76
Figura 18: Gráfico sobre Desarrollo de la carrera profesional (D3.I3)..... 77
Figura 19: Gráfico sobre Gestión de la retribución (D4.I1). 78
Figura 20: Gráfico sobre Premio al desempeño (D4.I2). 79
Figura 21: Gráfico sobre Gestión de las relaciones internas (D5.I1). 80
Figura 22: Gráfico sobre relaciones internas (D5.I1).. 81
Figura 23: Gráfico sobre Respeto de los derechos de los empleados (D5.I2). 82
Figura 24: Gráfico sobre gestión de la disciplina (D5.I2). 83
Figura 25: Gráfico sobre Gestión de la seguridad (D5.I3). 84
Figura 26: Gráfico sobre salud en el trabajo (D5.I3).. 85
Figura 27: Gráfico sobre planes estratégicos (V2.D1.I1).. 86

Figura 28: Gráfico sobre el seguimiento en los planes estratégicos (V2.D1.I1). 87

Figura 29: Gráfico sobre participación en la misión y visión (V2.D1.I2). 88

Figura 30: Gráfico sobre personas que saben y conocen la misión y visión (V2.D1.I2). 89

Figura 31: Gráfico sobre Procedimientos efectivos (V2.D1.I3). 90

Figura 32: Gráfico sobre de Procedimientos (V2.D1.I3). 91

Figura 33: Gráfico sobre Planificación del desarrollo grupal (V2.D2.I1). 92

Figura 34: Gráfico sobre desarrollo grupal (V2.D2.I1). 93

Figura 35: Gráfico sobre Expresión de puntos de vista sobre la gestión municipal (V2.D2.I2). 94

Figura 36: Gráfico sobre Expresión de puntos de vista en equipo (V2.D2.I2). 95

Figura 37: Gráfico sobre Participación del jefe inmediato (V2.D2.I3). 96

Figura 38: Gráfico sobre Toma de decisiones (V2.D2.I4). 97

Figura 39: Gráfico sobre Comunicación asertiva (V2.D3.I1). 98

Figura 40: Gráfico sobre Comunicación con los directivos y/o con otras áreas (V2.D3.I1). 99

Figura 41: Gráfico sobre Conocimiento de tareas y funciones (V2.D3.I2). 100

Figura 42: Gráfico sobre Sistema de recompensa (V2.D3.I3). 101

Figura 43: Gráfico sobre recompensa (V2.D3.I3). 102

Figura 44: Gráfico sobre Delegación de responsabilidades (V2.D3.I3). 103

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de consistencia..... 115

Anexo N°2: Cuestionario de Gestión de recursos humanos..... 117

Anexo N°3: Cuestionario de desarrollo organizacional..... 118

RESUMEN

Como objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Para ello, la metodología fueron las siguientes: el tipo de investigación es “aplicada”, el nivel de investigación fue descriptivo-correlacional y con diseño metodológico no experimental-transversal. La muestra de la población fueron solo 62 trabajadores de la municipalidad provincial de coronel portillo. La técnica e instrumento eran la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los cuales tenemos como resultado que el coeficiente de correlación del Rho=0.671 y el p-valor= 0.000 el cual indica una correlación positiva considerable y significativa, en conclusión, existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, desarrollo organizacional y Gestión de las relaciones internas

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between human resources management and organizational development of the provincial municipality of Coronel Portillo in the year 2022. For this, the methodology was the following: the type of research is "applied", the level of research was descriptive-correlational and with a non-experimental-transversal methodological design. The sample population was only 62 workers of the provincial municipality of Coronel Portillo. The technique and instrument were the survey and the questionnaire, respectively. As a result, the correlation coefficient of Rho=0.671 and the p-value= 0.000 indicate a considerable and significant positive correlation, in conclusion, there is a relationship between human resources management and organizational development of the provincial municipality of Coronel Portillo year 2022.

Keywords: Human resources management, organizational development and internal relations management.

INTRODUCCIÓN

En gran medida, el departamento de Recursos Humanos juega un rol fundamental en la promoción de una cultura organizacional favorable y en el incremento del compromiso y la eficiencia de los empleados. Asimismo, la labor de RRHH se focaliza en impulsar el bienestar y el desarrollo individual de los trabajadores. Además, se espera mejorar la eficiencia laboral de los empleados, prever situaciones que puedan impactar el clima laboral, ofrecer incentivos y beneficios, asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales conforme a la legislación vigente y encargarse de las finalizaciones de contratos laborales por parte de área de Recursos Humanos.

En ese sentido la labor de la gestión de recursos humanos estatal radica en emplear eficazmente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos institucionales de manera oportuna, eficiente y satisfactoria para la población.

Según CES Cardenal (2019) lo define: “Como los procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización”.

En ese contexto, contar con un equipo talentoso es fundamental para mejorar la eficacia y enfrentar los desafíos, dado que serán los encargados de implementar cualquier cambio necesario. Por ese motivo el desarrollo organizacional se torna importante, La relevancia fundamental de implementar el desarrollo organizacional en una empresa reside en la capacidad que otorga a las organizaciones para evaluar su situación actual y ejecutar modificaciones que impulsen su eficiencia y desempeño, mejorando de esta manera la efectividad tanto de la empresa en su conjunto como de cada uno de sus colaboradores.

Tal como menciona Pérez Peñaloza (2023) *El desarrollo organizacional es el conjunto de estrategias y tácticas planificadas de una organización. Este se compone por el talento humano y se acompaña de herramientas y prácticas para alinear los objetivos de la organización con los de los colaboradores y así aumentar su compromiso y productividad*.

Por consiguiente, nuestra investigación se encuentra divido en cuatro capítulos donde cada uno compone asuntos fundamentales entorno a las variables de estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En un entorno global lleno de incertidumbres, limitaciones, problemas, oportunidades, amenazas y dificultades, las instituciones u organizaciones son cada vez más complejas y difíciles, especialmente la gestión de los recursos humanos. En momentos difíciles, es común que se recurra a medidas como reducciones salariales, despidos o disminución de beneficios como solución rápida a la situación.

En todos los países, el bienestar de la sociedad depende de las habilidades de las personas. Una mayor productividad permite a los países ampliar sus opciones, satisfacer las necesidades de su población de manera más efectiva y alcanzar mayores logros. En las instituciones, los líderes deben gestionar el cambio de manera efectiva, lo cual requiere compromiso y reconocimiento del potencial propio alineado con los valores y metas de la organización.

Tanto en empresas como en instituciones de todos los niveles y entornos, se reconoce actualmente que la clave para alcanzar con éxito los objetivos organizacionales radica en el talento.

En el contexto de Perú, se presentan ciertos desafíos relacionados con la capacidad limitada de este sector para fomentar la dedicación laboral en los trabajadores, como señala Deloitte (2018) al mencionar que el 87% de los gerentes de recursos humanos no pueden mantener a sus empleados comprometidos. Esta situación se puede explicar porque el 60% de ellos no tiene un enfoque adecuado para evaluar y aumentar el compromiso con el trabajo. Las investigaciones muestran que el 66% de los directivos admiten que sus empleados se sienten abrumados por su entorno laboral, aunque el 25% no tiene una estrategia para afrontar el estrés laboral. También resalta el hecho

innegable de que, en nuestro país, las nuevas generaciones están dominando diferentes formas de trabajo y producción a través de la exposición a diversas tecnologías; Sin embargo, la adaptación organizacional a estas oportunidades ha sido lenta y en algunos casos inexistente porque no se ha desarrollado un liderazgo efectivo de recursos humanos para aprovechar estas oportunidades.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se ha evidenciado que la gestión de recursos humanos presenta dificultades y retos que deben ser resueltos, siendo uno de los aspectos más importantes el exceso de personal. Esto no permite al municipio disponer de los recursos cuantitativamente correctos y cualitativamente eficaces para cumplir sus obligaciones y funciones institucionales, ello significa que muchos empleados no han desarrollado un compromiso organizativo con su trabajo, por lo que en muchas ocasiones podemos observar trabajadores desmotivados que no están interesados en mejorar sus competencias profesionales. Por otra parte, en algunos casos se produce una rotación excesiva de los empleados, lo que les impide adquirir las competencias necesarias para mejorar su rendimiento, generando así una pérdida de tiempo en la formación de nuevos empleados. El clima laboral también se ve afectado, ya que en muchas situaciones algunos empleados están estresados por la carga de trabajo, debido a la insuficiente aplicación de estrategias para contrarrestar el problema, lo que da lugar a una deficiencia en el desarrollo organizativo.

Esta problemática local ha llevado a plantear el siguiente problema de investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?
- ¿Cómo se relaciona el desarrollo de RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la Retribución de los RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?
- ¿Cómo se relaciona la Disciplina laboral y el desarrollo organizacional en la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar el contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- Identificar contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

- Evaluar el desarrollo de RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- Determinar la Retribución de los RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- Conocer la Disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- Existe relación entre la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- Existe relación entre el desarrollo de RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- Existe relación entre la retribución de los RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- Existe relación entre Disciplina laboral y desarrollo organizacional en la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Definición Conceptual

- V1: Gestión de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos abarca todas las tareas administrativas orientadas a estructurar el equipo de trabajo de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos. Es crucial destacar que esta tarea recae en el área de recursos humanos, la cual se encarga de asegurar la eficiencia y el rendimiento de la entidad a través de una adecuada administración del personal.

- V 2. Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional engloba una variedad de estrategias, recursos y métodos desarrollados para potenciar la eficacia y el bienestar en una empresa, equipo u organización, optimizando los procedimientos y fomentando un entorno laboral positivo.

1.5.2 Definición Operacional

- V 1. Gestión de Recursos Humanos

La población está conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, con el propósito de conocer sus diferentes puntos de vistas y opiniones de la V1 Gestión de Recursos Humanos.

Para las dimisiones se tomó en cuenta 5 aspectos:

- Contexto de la dirección y gestión de los RR.HH.
- Contratación de personal
- Desarrollo de RR.HH.
- Recursos de los R.R.H.H.
- Disciplina laboral

- V 2. Desarrollo organizacional

Con la información recopilada se pudo conocer el nivel de desarrollo organizacional desde el punto de vista del trabajador sobre la Municipalidad Provincial de coronel Portillo. Así mismo, las dimensiones son:

- Sistema organizacional
- Nivel grupal
- Nivel individual

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1: *Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	ítems
V 1. Gestión de recursos humanos	Contexto de la dirección y gestión de los RR.HH.	Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo Igualdad de oportunidades y entorno legal Gestión de la diversidad	1-5
	Contratación de personal	Reclutamiento y selección de empleados Gestión del despido de trabajadores, reducción del tamaño empresarial	6-8
	Desarrollo de RR. HH	Evaluación y Gestión del Desempeño Formación de los trabajadores Desarrollo de la carrera profesional	9-12
	Retribución de los RR. HH	Gestión de la retribución Premio al desempeño	13-14
	Disciplina laboral	Gestión de las relaciones internas Respeto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	15-20
V 2. Desarrollo organizacional	Sistema organizacional	Aplicación efectiva de planes estratégicos Visión y misión institucionales coherentes Procedimientos adecuados	1-6
	Nivel grupal	Planificación del desarrollo grupal Expresión de puntos de vista en equipo Participación del jefe inmediato Toma de decisiones	7-12
	Nivel individual	Comunicación interpersonal Conocimiento de tareas y funciones Sistema de recompensa Delegación de responsabilidades	13-18

NOTA: Elaboración propia

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

Esta información tuvo un valor teórico, ya que la información recopilada contribuyó al soporte teórico de la investigación relacionadas a las variables: gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, lo cual ayudó a entender la naturaleza e importancia de estos dos factores que son muy importantes en toda organización. También sirvió de base para futuras investigaciones propuestas.

1.7.2. Justificación Práctica

Esto permitió al área encargada desarrollar nuevas herramientas y adecuarse a nuevas estrategias que permitieron a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo lograr optimizar su rendimiento y productividad. Por otra parte, ayudó a que los colaboradores desarrollaran un compromiso laboral con su entidad, teniendo en cuenta las variables de Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

1.7.3 Justificación Metodológica

Se justificó metodológicamente, ya que se utilizaron técnicas adecuadas e instrumentos confiables que pudieron medir las variables y arrojar resultados confiables. Además, el trabajo de investigación presentó utilidad metodológica, ya que permitió conocer la relación que existiría entre las variables: Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

1.7.4. Justificación Social

Se justificó socialmente, debido a que se consideró que las labores en la Municipalidad tenían como objetivo principal elevar el bienestar de la comunidad. Al enfocarse en fortalecer la organización interna, se logró también mejorar la atención brindada a los habitantes locales. Sin embargo, se determinó que la investigación era viable al incluir la gestión de recursos

humanos y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en el año 2022, con participantes activos de la entidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes Nacionales

La presente investigación revisó los siguientes antecedentes directos e indirectos sobre las variables de estudio.

Según Briceño (2020), en su trabajo de investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020”, tesis de posgrado para obtener el grado de Maestro en Gestión Publica en la universidad de Cesar Vallejo; tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional en la M.P.S. Se concluyó que existe relación significativa, moderada y positiva entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial del Santa, tal como se evidencia en los resultados, en donde el valor de significancia obtenido fue 0.00 (p.35).

En la tesis de investigación de Fasabi & Melendez (2022) titulado “Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022” concluyó: que existe una relación directa y su grado positiva media entre la variable procesos de contrataciones del estado y desarrollo organizacional, mediante el resultado correlacional obtenida de 0,487, contado con un nivel de sig. (0,001) (p.40).

Para Marron (2022) tesis titulada “Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa SIENERG, villa el salvador - 2022” concluyó: Los resultados de correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo organizacional de la empresa Sienerg, Villa El Salvador – 2022 es moderada (0.615) a un nivel de significancia de 0.002. Dichos resultados

permiten concluir que cuando en la empresa tenga policitas de capacitación y optimización de las funciones del personal, logrará colaboradores más eficaces y eficientes en el desempeño de sus labores que favorezcan su desarrollo (p.95).

No obstante, en la tesis de investigación de Sánchez (2017) titulado “Desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur – 2015” concluyo: una relación positiva, muy fuerte y significativa (r=0.942 con una sig. de 0,000), entre el desarrollo organizacional y la asistencia de los recursos humanos que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015; estableciéndose la validez de la hipótesis general planteada (p.72).

Por otra parte, en la tesis de investigación de Anderson (2018) titulado “El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo en el año 2016” concluyó: que existe una correlación inversa y significativa entre comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe Pueblo. Mediante la prueba de correlación de Spearman respecto a la hipótesis general, se obtuvo un valor de p=0.000<0.05; además el valor Rho=0.443. con lo cual se logró cumplir el objetivo general de investigación (p.71).

2.1.2. Antecedentes Internacionales

A nivel internacional, según Paz & Schmidt (2019) en su investigación titulado “La Gestión de Recursos Humanos en el ámbito municipal rionegrino. Un análisis de los subsistemas de Organización del Trabajo, Gestión del empleo y Gestión del Desarrollo en el Municipio de San Antonio Oeste. Período 2016- 2018” concluyó: que no se realizan adecuadamente los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal principalmente debido a que no se encuentran descriptos los

puestos que permiten establecer con precisión las tareas a cumplir y definir el perfil idóneo y otros aspectos, por lo que se diseñaron y elaboraron puesto y perfiles que ayuden a la organizarse, como también planes de desarrollo laboral que ayude a mejorar la gestión de recursos humanos (p.112).

Asimismo, Corrales (2017) en su tesis titulada: “Recursos humanos: orientación, formación y desarrollo del personal mediante la formación” concluyo: la formación del trabajador está enfocada con las aptitudes y actitudes, las habilidades. Entonces, cuando los empleados reciben una formación, educación acorde a sus necesidades y requerimientos y que estén alineados con los objetivos de la empresa el trabajador se desarrollará de manera integral aportando valor a la entidad. El trabajador será autónomo y responsable, estará comprometido con la empresa, tomará iniciativa; se adaptará fácilmente a los cambios, será tomado en cuenta en la toma de decisiones importantes de la organización. Por esta razón y otras más es importante la capacitación/formación en las organizaciones actuales, se entiende que el desarrollo del trabajador abarca aprendizaje, adquirir nuevos conocimientos y afinar los previos, desarrollo de capacidades y habilidades para continuar con su antiguo puesto de trabajo o ascender a otro nivel (pp.23-24).

2.2. Bases teóricas del problema

En este trabajo de investigación, las bases teóricas se basan en desarrollar y analizar los conceptos referidos a las dos variables.

2.2.1. Variable 01: Gestión de Recursos Humanos

- **Definición conceptual**

Según CES Cardenal (2019) lo define: “Como los procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización”.

Esto incluye áreas como la compensación, la gestión del talento, la capacitación corporativa, la contratación, la migración internacional del personal, la gestión del entorno laboral, la evaluación del desempeño, la gestión del cambio organizacional que afecta a los empleados, la resolución de conflictos laborales, el cumplimiento de las políticas de personal y muchas otras funciones, incluidas, por supuesto, las funciones administrativas. deberes que se originan en estas áreas.

- **Enfoques teóricos de Gestión de recursos humanos**

La gestión de recursos humanos es un campo de estudio e investigación que se analiza desde las perspectivas económica, estratégica y gerencial, integrando elementos humanistas y productivos. Destaca la relevancia de la participación de las personas en las organizaciones, considerando a la empresa como una entidad que gestiona relaciones, administra contratos y recursos, y se preocupa por la regulación, administración y control en el contexto de las relaciones laborales. Se enfatiza la importancia de los recursos humanos en las empresas y sus beneficios para fortalecer la posición competitiva de las organizaciones (Uribe, 2013).

Modelos de gestión de Recursos Humanos

Las fases por las que ha pasado la gestión de recursos humanos según Liquidano (2006, como se citó en Aduna et al., s.f) son:

- Administración: En el siglo XX y hasta la década de 1960, hubo un cambio en la gestión de recursos humanos en las organizaciones, donde se veía al individuo como un ente racional y económico. Se enfocaba en dirigir a los empleados hacia la producción, considerándolos como costos a reducir.

La relación laboral se basaba en un sistema de incentivos y sanciones, y las tareas laborales incluían aspectos como reclutamiento, selección, contratación y despido, formación, compensación, gestión de relaciones laborales, y control administrativo y contable.

- Gestión: En los años sesenta hasta los ochenta, se produce un cambio en la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Ahora se considera al individuo como un ser social, se busca satisfacer sus necesidades emocionales y se fomentan acciones proactivas. Aunque se sigue viendo al personal como un costo a reducir, se enfatiza en aspectos retributivos y emocionales en la relación laboral.
- Desarrollo: A partir de los años ochenta, surge una gestión de recursos humanos que reconoce el impacto de las personas en los resultados de la organización. Se enfoca en el desarrollo personal y la eficiencia organizativa, valorando a los empleados como clave para el crecimiento de la empresa. Se priorizan relaciones laborales motivadoras, planificación de carrera, promoción, seguridad laboral, evaluación del desempeño y responsabilidad social.
- Estratégica: Junto con la aparición de la Dirección de Recursos Humanos (DRH), surge la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (GERH) en los años noventa. Ambos enfoques comparten una orientación estratégica y metas comunes. En la GERH, los líderes ven a los individuos como seres dinámicos capaces de evolucionar, los orientan hacia la estrategia organizativa y los valoran como un recurso clave

para la competitividad empresarial. Se priorizan relaciones laborales alineadas con la estrategia, así como la gestión de quejas, planificación estratégica de recursos humanos, controles estratégicos y programas de mejora de la calidad.

- Por competencias: En una empresa, el líder considera a los empleados como personas con habilidades de alto rendimiento. Los guías en la mejora de sus competencias para lograr excelencia y resultados sobresalientes. Valora al personal como clave para la ventaja competitiva, promoviendo relaciones laborales enfocadas en el desarrollo y evaluación de competencias. Se centra en el desarrollo y certificación de competencias para mantener la ventaja competitiva y mejorar la eficiencia.
- Del conocimiento: del talento humano en una empresa donde el líder considera al individuo como el activo fundamental para la organización; valora y reconoce el talento y sabiduría del personal, fusionando el capital humano y social mediante relaciones laborales que aplican las mejores prácticas de la Dirección de Recursos Humanos para preservar y motivar el conocimiento de los empleados.

Según el modelo de Hax (1992, citado en Aduna et al., s.f.), ciertas políticas organizativas clave establecen el marco para la gestión de Recursos Humanos. Estas políticas varían de una organización a otra y pueden influir en la configuración específica de un sistema de Gestión de Recursos Humanos. El modelo propone un enfoque evolutivo que se centra en la planificación y desarrollo de los Recursos Humanos. A partir de este enfoque, se pueden identificar los elementos que conforman

un sistema eficaz de Gestión de Recursos Humanos, los cuales engloban diversos factores según Aduna et al. (s.f.) son:

- De planeación general en la organización.
- Que aseguren un proceso adecuado de designaciones en la organización.
- Que apoyen la planeación para el crecimiento y desarrollo y que ambos sean controlados.
- Que faciliten el proceso completo de crecimiento y desarrollo de las personas que son llevadas a la organización.
- Que se encarguen de la disminución del rendimiento, de la caducidad de destrezas, la rotación, las jubilaciones y otros fenómenos que reflejan la necesidad de una nueva dirección de crecimiento o de un proceso de desprendimiento de las personas con respecto a su cargo.
- Que aseguren que a medida que surjan nuevos cargos se disponga de personas con las destrezas requeridas para llenarlos y que, a medida que algunas personas abandonen sus cargos, haya otras disponibles para cubrirlos.

Este modelo es importante para la planificación y el desarrollo de los empleados a fin de mejorar el desempeño de la organización. Por lo tanto, la construcción de este modelo tiene como objetivo mejorar la eficiencia laboral de cada empleado.

Importancia de la Gestión de Recursos Humanos

La gestión de recursos humanos ayuda a que los individuos que forman parte de una empresa colaboren en la consecución de metas. Es una tarea fundamental de la empresa, por lo que los empleadores buscan seleccionar a los trabajadores más idóneos para cada posición, con la capacitación necesaria para realizar sus labores de manera eficaz y contribuir al éxito de la organización (Reyes, 2015).

- **Concepto de las dimensiones**

a. Contexto de la dirección y gestión de los RR.HH.

Dentro de este contexto comenzaremos mencionado la dirección seguidamente con este se relaciona en los RR.HH. y posteriormente la gestión parte de RR. HH

La dirección dirige los esfuerzos de todos los empleados de una organización, incluidos los gerentes, para lograr las metas de la organización; es decir que está orientada y dar pautas, tanto para los trabajadores como los directivos, realizar la dirección es hacer normas y directrices de las operaciones que ejerce los recursos humanos y conocer aspectos como cuestiones de contratación, desarrollo de activos humanos y la formación profesional dentro de la organización.

Por lo tanto, la gestión de los recursos humanos debe de considerar las herramientas que puedan ejercerse, dentro del planeamiento, organización, integración y control del capital humano, con ello mejorar la productividad dentro de la gestión.

b. Contratación de personal

Las contrataciones se dan entre la organización y el trabajador, la duración de un contrato se lleva de acuerdo a las necesidades institucionales, dichas contrataciones deben ser legitima pro el ministerio de relaciones laborales (Espinoza & Tigse, 2012, p.20)

Se puede decir que en una contracción debe ser clara y concisa para ambas partes de manera que en un futuro o al culminar dicho contrato no haya problemas o enfrentamientos, en el caso del personal del trabajo. Otro aspecto de la contratación es ser selectivo para el puesto a cargo.

c. Desarrollo de RR.HH.

El desarrollo en relación con las personas se refiere a la educación orientada al futuro, es decir, se centra en el desarrollo personal del trabajador y en una futura carrera profesional por alcanzar. Con esta idea el desarrollo de recursos humanos tiene que ver con la aspiración de todo un grupo dentro de la organización a alcanzar, estas aspiraciones son llevadas a cabo para que el trabajador pueda rendir en el trabajo y así alcanzar la productividad de la organización.

(Cabrera y Cabrera, 2005 como se citó en Martin, 2011) por otra parte, el desarrollo del trabajador, a través de la formación y de la promoción profesional, toman un papel importante en la organización, proporcionar un lenguaje común y una visión compartida, facilita que haya un dinamismo en todo el personal.

d. Retribución de los RR.HH.

Respecto a la retribución implica ciertos elementos intangibles como tangibles de dinero que involucra en el comportamiento del trabajador. Por lo tanto, un sistema de retribución tiene un papel importante para retener y motivarles a los trabajadores que son valiosos, de esta manera tenga un buen desempeño. No obstante, entre las diversas retribuciones están la contingencia, la equidad interna, la equidad externa que viene hacer la competitividad salarial y por último los beneficios sociales, ello influye para retener el capital humano de la organización (Martin, 2011, p.180).

Por ello en las prácticas de recursos humanos se encuentran incluidas en relación de las dimensiones intelectual, social y afectiva (Martin, 2011, p.181).

e. Disciplina laboral

La disciplina laboral va más allá de acciones acerca del orden, limpieza, la puntualidad en sí. Este tiene que ver más con gestionar eficientemente dentro del entorno del trabajador que haga que este se siente seguro dentro de su establecimiento, a través de pautas que guíen para bienestar y mejoramiento del trabajador profesionalmente, la gestión de la disciplina laboral tiene como objetivo principal el cumplimiento de la obligaciones y deberes que tiene hacia el personal, como la seguridad y salud en el trabajo, los derechos que cada trabajador y el manejo de un buen entorno de clima positivo respecto a las relaciones internas.

2.2.2. Variable 02: Desarrollo organizacional

- **Definición conceptual**

El desarrollo organizacional se centra en cambios favorables o, todo lo contrario, esto se da debido a que las nuevas tendencias tecnológicas, la globalización y los cambios demográficos y la gama de diversidad cultural son cambiantes, por ello las organizaciones deben de tomar medidas para su transformación, estos cambios se llevan a cabo a través de procesos ya que la organización primeramente debe de adaptarse junto con los colaboradores.

Para mejorare la adaptabilidad, podemos encontrar dentro del desarrollo organizacional las capacitaciones ya que por medio de ello según Tong (2020) “una organización puede generar o instaurar el aprendizaje continuo a los colaboradores para una superación personal y organizacional” (p.2).

Si bien es cierto, los cambios deben de estar alineados al cambio deseado de la organización, de no ser así, la organización no llega hacer prospero, por ello es necesario mantener altos niveles de comunicación (Tong, 2020, p.6).

Por todo ello, el desarrollo organizacional ayuda a comprender mejor la organización, en crear nuevas estructuras evaluar si se cumple con los valores de manera que beneficie a la organización (Lazo & Velásquez, 2017, p.44).

- **Enfoque del desarrollo organizacional**
  - **Modelos de desarrollo organizacional**

De acuerdo con Silva (2014) los modelos de desarrollo organizacional poseen estrategias que hacen posible el logro de las metas y los objetivos de estos, a su vez, garantizar altos

niveles de eficiencia y eficacia dentro del proceso de administrativo (p.7).

- **Modelo de desarrollo organizacional combinado con los cambios estructurales**

  Este modelo inicia por la alta gerencia y varían dependiendo de la situación, el ambiente de trabajo, la estructura y la tecnología que utilicen, este se encuentra inclinados hacia los cambios en los procedimientos de trabajo, cambios en los procesos operativos, cambios en la organización y cambios en el ambiente de trabajo (Silva, 2014, p.7).

- **Modelos de desarrollo organizacional combinado con los cambios en el comportamiento**

  Respecto a los cambios en el comportamiento se usa para que exista en la organización un mayor incentivo en la participación y comunicación, dentro de este modelo se encuentra: el desarrollo en equipo, suministros de información adicionales, reuniones para debatir, tratamiento de conflicto intergrupal, entre otros (Rosas, 2016, pp.10-11).

- **Modelo de investigación para la acción de French y Bell**

  (Pinto, 2012, como se citó en Tong, 2020) “el modelo está orientado a la investigación, observación directa, el aprendizaje, e intervención. No obstante, posee un enfoque dinámico e inclusivo. Por lo mencionado el modelo se aplica con el objetivo de aprender, los cambios en la organización, para saber solucionar problemas y desarrollar habilidades de los trabajadores de la organización” (p.6)

French & Bell (1995, como se citó en Tong, 2020) mencionan siete aspectos que son:

- Selección de un foco
- La clarificación de teorías
- La identificación de la pregunta de investigación
- Recolección de información
- Analizar la información recolectada, de esta manera determinar la historia que cuenta el dato y sus factores que influyen
- Decidir qué acción realizar(pp.6-7).

- **Modelo de indagación apreciativa de Cooperrider y Srivastva**

Este modelo se centra en las fortalezas del grupo para aumentar el cambio positivo y el progreso de estos grupos (Tong, 2020, p. 7).

“Este modelo sigue pasos de la investigación para la acción, en la recolección de información usa el método narrativo para demostrar aspectos positivos de una cultura organizacional, con respecto al método narrativo según Naredo (2014) es el arte de hacer preguntas, las preguntas se desarrollan a partir de experiencias y prácticas de quien las realiza y quien conduce al trabajo. En efecto, Bushe & Marshak (2018) este modelo se emplea para aquellas organizaciones que atraviesan crisis serias o difíciles, con esta metodología se trata de recuperar aspectos positivos de la compañía” (Tong, 2020, p. 8).

Según (Bushe, 2012, como se citó en Tong, 2020) el modelo se basa por lo siguiente principios:

- El principio construccionista: no se centra en el pasado, sino que busca anticiparse al futuro, un punto clave para realizar cambios.
- El principio de la simultaneidad: en la exploración como intervención, a partir de las preguntas, estos son realizados a la vez, es decir, simultáneamente.
- El principio poético: información que se obtiene del pasado, presente y futuro de la organización que sirven como aprendizaje, inspiración o interpretación, construido por autores.
- El principio anticipatorio: una manera de perspectiva del futuro de la organización, en forma colectiva que genere cambios positivos en su conducta los integrantes de la organización (p.8).

- **Características del desarrollo organizacional**

(David & Newstrom, 2011, como se citó en Huatuco, 2017) menciona las características del desarrollo organizacional las cuales son:

- Existencia de valores humanistas: se refiere a las creencias y a la superación de cada integrante, ampliando sus capacidades, habilidades ello aporta a la organización
- Orientada a unos sistemas: debido al uso de tecnologías esto influye entre las relaciones laborales de los equipos de trabajo.
- Utilización de un agente de cambio: encargado de generar un ambiente de estímulo dentro de los grupos

de trabajo, asimismo, coordinar la administración los cambios que exista en la entidad

- Realización de soluciones a los problemas: a través de procesos de investigación, se evalúa el contexto de la situación, de esta manera plantear posibles estrategias, con respecto a los trabajadores se deben de capacitarles para que ellos puedan identificar y actuar con los problemas.
- Existencia de aprendizaje debido a las experiencias:
- Retroalimentación: aquí los trabajadores interactúan con otros de su misma unidad con el fin de que puedan realizar acciones autocorrectivas.
- Orientadas a contingencias: dichas acciones son adaptadas a la necesidad, logrando analizar alternativas para solucionar problemas
- Construcción de mejores equipos de trabajo, proponiendo cooperación, integración y superación en las acciones que se realizan los trabajadores, de manera que fortalezca los grupos y puedan ver bienestar dentro de la organización (p.28-30).

Tal como se ve en la figura

Figura 1: *Características del desarrollo organizacional*



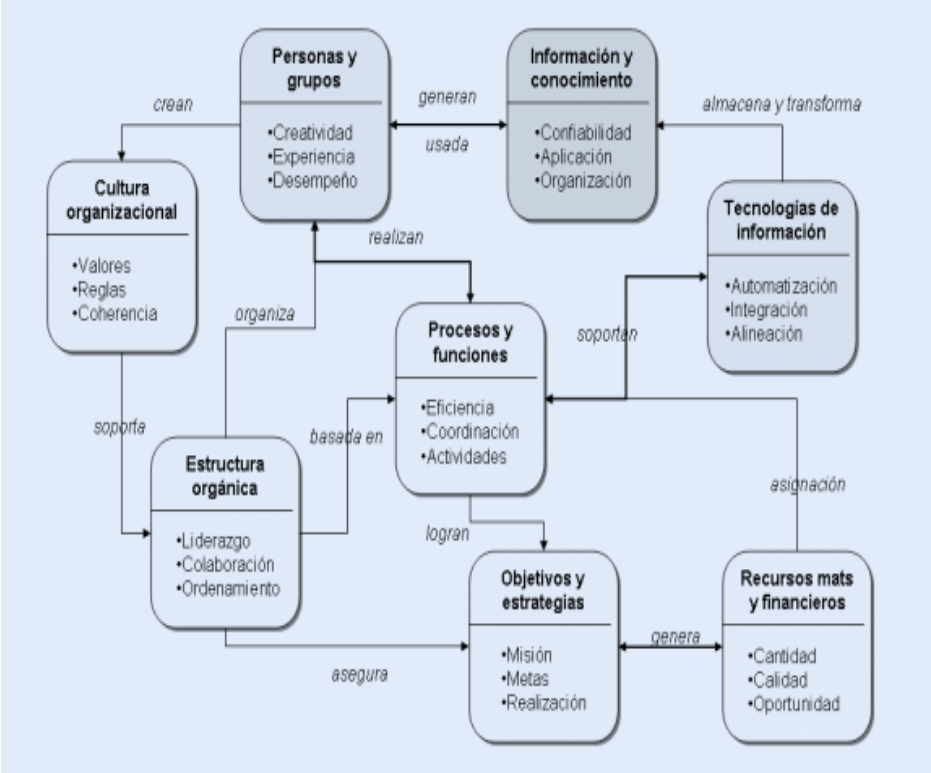
NOTA: Aspectos del D.O. Tomado de Davis & Newstrom (2011).

- **Concepto de dimensiones**

a. Sistema organizacional

Un sistema es aquel en donde se lleva a cabo interacción tanto interno como externo de su entorno que busca llegar a su objetivo. Además, podemos decir que facilita y asegura los procesos de administración, dentro de un sistema organizacional se encuentra personas y grupos, información y conocimiento, procesos y funciones, tecnología de la información, cultura y estructura organizacional, objetivos y estrategias, recursos materiales y financieros (Sánchez, 2008, p.79). Tal como se muestra en esta figura

Figura 2: *Sistema organizacional su estructura*



NOTA: Sistema organizacional de administración del conocimiento. Tomado de Sánchez (2008).

(Gilli, 2017, como se citó en Bastidas, 2018) desde una perspectiva sistemática con respecto a la estructura en la organización, adopta varios componentes para que marche conjunto. En la estructura se integra una serie de elementos en donde especifica las propiedades, dichos elementos que van dependiendo uno de otros para su totalidad función (p.20).

b. Nivel grupal

La dinámica del equipo debe interactuar y los miembros se rodean en sus diversos roles, el papel de cada persona en el grupo puede ser decisivo para lograr objetivos juntos. Las interacciones entre las personas, así como las relaciones personales o compartidas ocasionales, son necesarias para que un grupo sobreviva.

Zerón (1999, como se citó en Mamani, 2017) muestra diferentes características de los grupos, las clases son:

- Interacción entre los integrantes con frecuencia
- Conozcan unos a otros perteneciente al grupo
- Otras personas conocen en que grupo se encuentra
- Acertar las normas del grupo
- Inclinación por temas de interés en común
- Se rigen bajo, una misma conducta modelo
- En el grupo existe recompensas o estimulo de alguna índole
- Metas interdependientes
- Colaboración en grupo
- Grupo como unidad al actuar (pp. 65-66)

c. Nivel individual

El nivel individual se interrelaciona con la personalidad que componen cada persona, en donde se ve reflejado la actitud, la satisfacción laboral y el involucramiento en el trabajo.

Dentro del comportamiento organizacional se encuentra el estudio de los individuos en el contexto organizacional, "*cada individuo posee sus propios valores, creencias y personalidad; asimismo, los procesos del individuo, como la percepción, la motivación, la toma de decisiones, el compromiso entre otros*" (Heliriegel & Slocum, 20090 como se citó en Alemán & Yacila, 2019, p.46)

El nivel individual se refleja también en la actitud, que son evaluadas relativamente con su desempeño en el trabajo, además la actitud son los que proporciona la base emocional para que interactúen y se sientan identificados con los demás, cada

individuo posee aptitud ya sea para innovar, aprender o compartir conocimientos.

2.3. Definición de términos básicos

- Gestión de los flujos de trabajo

  Según Carlos Primera (2011) respecto al flujo de trabajo, este son un conjunto de acciones organizadas, en donde se encuentra una secuencia, para que los procesos ya sea de negocio u otra actividad puedan alcanzar los objetivos. Estos procesos se ejecutan por intermedio de actividades en donde son ejecutados por personas asignadas.

- Gestión de la diversidad

  Casanova (2006) menciona que la gestión de diversidad es un tipo de estrategia para potenciar e integrar personas de gran diversidad de diferentes razas, cultura, religiones, edades e idiomas a la organización. dentro de esta diversidad tener en las características, necesidades y potencialidades específicas de cada colectivo de trabajadores.

- Gestión del despido de trabajadores

  La terminación de la relación laboral, comúnmente conocida como desvinculación laboral o despido, es un proceso que marca el fin de la relación entre un empleado y la organización. Este momento implica una importante responsabilidad para la empresa y un desafío significativo para el empleado despedido. En situaciones donde los empleados no cumplen con las expectativas, tienen dificultades para adaptarse a los cambios u otras razones, es fundamental que el proceso de despido se lleve a cabo de manera adecuada. En este contexto, la gestión de la terminación laboral juega un papel crucial.

- Evaluación y Gestión del Desempeño

  Con respecto a la evaluación, este se ocupa de dirigir concretamente el rendimiento de los empleados, teniendo en cuenta la base del desempeño de cada empleador de la organización, en donde se les evalúan sus debilidades, de manera que se pueda superar esta deficiencia para convertirles en fortalezas que puedan lograr las metas de la organización.

  Por consiguiente, es importante que exista una forma de ser eficiente para alcanzar los objetivos, y es tener en cuenta la gestión del desempeño, es decir tener en cuenta aspectos internos en su evaluación, tales como el rendimiento general tanto de los sectores o áreas, como también la producción en las diferentes fases que posean, y lo más importante el rendimiento del personal.

- Formación de los trabajadores

  La formación de los trabajadores tiene que ver con mejorar aspectos o adquirir de esto ya sea habilidades o/y conocimientos que aporte a la organización, de esta manera exista más eficiencia en el trabajo, y en cada puesto que se encuentre el trabajador.

- Gestión de la retribución

  Con respecto a la retribución se puede entender como compensación hacia un individuo o grupos de ellos que reciben como una manera de contraprestación por haber ofrecido a la organización un servicio. No obstante, estas retribuciones pueden ser extrínseca o monetaria e intrínseca o no monetaria, es aquí donde intervine la gestión de la retribución en las organizaciones como instrumentos para dirigir la forma de entre todos los trabajadores, aspectos como el incentivo salarial, prestaciones sociales, los reconocimientos,

programas de protección, ente otros, que sirvan para motivas, retener o mejorar al trabajador.

- Gestión de las relaciones internas

  La gestión de relaciones internas es una manera para mejorar y fomentar la comunicación y aspecto interpersonales con individuo con otros dentro de la organización, que puedan fortalecer vínculos entre la organización al que pertenecen y los empleados de ellos respectivamente, como también la existencia de un clima ameno y dinámico, con valores aplicados.

- Gestión de la disciplina

  La disciplina implica implementar acciones que contribuyan a mejorar el orden, la limpieza y la puntualidad en el entorno en el que se desenvuelve una persona. Esta disciplina es una parte integral del individuo y también se aplica en las organizaciones para mejorar los hábitos diarios. En el ámbito laboral, se establecen normas que buscan corregir comportamientos inapropiados por parte de los trabajadores. Por esto Martínez (s.f.) la gestión de disciplina es aquello que tiene que ver con un conjunto de normas, mecanismos y recursos que sirvan de esta manera en estandarizar y mejorar el desempeño y rendimiento (p.1)

- Gestión de la seguridad

  La seguridad dentro de la organización para el trabajador es importante, ya que es impredecible en que momentos pasen situaciones de riesgo, dentro de estos aspectos también se encuentra dentro de su integridad accidentes tanto físicos y mentalmente. El manejo de una gestión dentro de la organización sirve justamente para

prevenir riesgos, este método posee ´procedimientos y directrices para el desarrollo de esta actividad.

- Planificación del desarrollo grupal

  Con respecto a la planificación, en este se detalla los pasos para realizar ciertos eventos o actividades, pues en una planificación se encuentra aspectos como el horario, técnicas, los materiales, los responsables y recursos necesarios, como también la planificación dentro actividad grupal, es necesario para alcanzar los objetivos que se presente.

- Comunicación interpersonal

  La comunicación interpersonal implica el intercambio de mensajes entre dos o más personas con un propósito específico. Elementos como la fluidez, claridad, transparencia, integridad y fomento del desarrollo profesional son clave para una comunicación exitosa. En contraste, la comunicación puede volverse ineficaz debido a la falta de comunicación, distorsiones, contradicciones en la relación y una cultura de comunicación deficiente, todos estos factores obstaculizan el progreso de una comunicación efectiva.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada, ya que buscamos resolver problemas inmediatos a partir de los conocimientos teóricos ya existentes.

Según DuocUC (2023)

> *La Investigación Aplicada se centra en la resolución de problemas en un contexto determinado, es decir, busca la aplicación o utilización de conocimientos, desde una o varias áreas especializadas, con el propósito de implementarlos de forma práctica para satisfacer necesidades concretas, proporcionando una solución a problemas del sector social.*

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación que se realizará será descriptivo. Según Hernández et al. (2014) busca especificar propiedades y características importantes de los fenómenos que son analizados (p.92).

Asimismo, corresponde hacer un correlacional ya que interactúa el comportamiento de dos variables, tal como expresa Hernández et al. (2014) “una variable al conocer el comportamiento de otra variable vinculada, existiendo de esta manera un patrón para ambas variables de investigación”.

3.1.3. Diseño de investigación

Referente al contexto de la investigación, el diseño se realizará por el no experimental y será transversal.

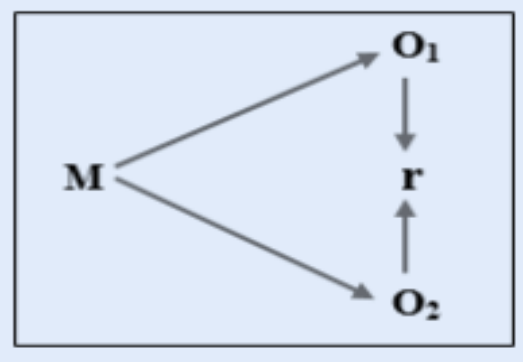
Según Hernández et al. (2014) menciona:

> *El no experimental consiste en que no es posible manipular e influir en ellas respecto a las variables ya que*

> *sucedieron, al igual que su efecto, por ello, no se hace variar en forma intencional las variables independientes para su efecto con otras variable*s (p.152).
>
> *Asimismo, al ser no experimental este se clasifica en transversal, ello significa que la recopilación de datos se desarrollara en un tiempo único. Respectivamente el transversal se realiza para describir variables y analizar su incidencia e interrelación en ese tiempo o momento único* (Hernández et al., 2014, p.154).

Por otro lado, tal como se muestra en la figura, se visualiza la representación esquemática sobre la interrelación con las variables de estudio.

Figura 3: *Correlación entre las dos variables*



Donde:

M: muestra del estudio

O1: Observación, variable 1: Gestión de recursos humanos

O2: Observación, variable 2: Desarrollo organizacional

r: Relación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estará conformada por todos los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel portillo-sede en Pucallpa, con un total de 800 trabajadores que se encuentra bajo el régimen del decreto ley 276, 728 y Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

3.2.2. Muestra

Para la muestra de la municipalidad provincial de coronel portillo se llevará a cabo por medio del probabilístico, en ese sentido se hará uso de la formula finita, tal como se muestra siguiente figura

Figura 4: *Cálculo de la muestra*

$$n = \frac{NZ^2\,pq}{d^2(N-1) + Z^2pq}$$

NOTA: fórmula para el cálculo de comunicación y el clima organizacional en Sunarp. Tomado de Laurencio, 2021, p.32

Donde:

n: muestra

N: tamaño de población	800
Z: nivel de confianza	1.645 = 90%
q: probabilidad exitosa	0.5
p: probabilidad fracasada	0.5
d: margen de error	0.1 = 10%

Desarrollo de la muestra

$$n = \frac{800 \times 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.1^2\ (800\text{-}1) + 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{541.2}{8.66}$$

n = 62.4 =62

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnica de recolección de datos

Para la obtención de datos nuestra investigación se realizará mediante la encuesta presencial, con la finalidad desarrollar la investigación.

Con respecto a la encuesta, Casas Agüita (2003, como se citó en Laurencio, 2021) define como la técnica que utiliza conjuntos de procedimientos estandarizados de investigación a partir de recoger y analizar los datos para la muestra, con lo cual pretende explorar, describir, y explicar sus características, entre ellas están:

- La información es obtenida de una manera indirecta a partir de la observación de los hechos.
- La encuesta se puede hacer de manera masiva, esto puede llegar hacer extensivo si no se logra a través de instrumentos precisos para obtener la información
- El interés del investigador no es un sujeto concreto, sino es la población al que pertenece
- La información se obtiene de modo estandarizado mediante el cuestionario (p.34).

3.3.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se efectuará será el cuestionario, este se compone por ítems en base a la escala de Likert. Además, las preguntas planteadas tienen una estructura cerrada, tal como menciona Hernández (2012, como se citó en Salas, 2020) un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, asimismo, el cuestionario debe estar conformados por dos tipos de preguntas, abiertas o/y cerradas.

No obstante, las preguntas cerradas permiten al infórmate recoger la respuesta con diferentes opciones. Por otro lado, se tomará en cuenta la escala de Likert como: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, y 5 siempre.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Dentro de este proceso de recolección de datos se clasifica en: inicio, desarrolla y finalización

Iniciará con la recolección de datos por medio de la encuesta, a través del cuestionario que se entregará a cada trabajador de la municipalidad provincial de coronel portillo con una cantidad estimada en la muestra, después de haber respondido cada uno de ellos, con la información se realizará la tabulación respectiva.

El desarrollo viene hacer la organización de los datos recolectados que se estima en la tabulación, dicha información será puesta en la tabulación se encuentra sincronizada simultáneamente para llevar a cabo en los resultados. Además, se lleva a cobo también el significado de relación entre las variables 1 y 2 con el coeficiente de Alfa de Cronbach para comprobar su nivel de significancia. Con respecto a la comprobación del dato dados en el cuestionario se emplea el programa informático la SPSS.

Finalmente, con los datos obtenidos se pondrá en el capítulo de resultados para la visualización de la investigación.

3.5. Tratamiento de los datos

El tratamiento de los datos para cada resultado se analizará en base a las estadísticas proporcionadas en la SPSS, además con la ayuda del programa Excel para los gráficos estadísticos como barras y tablas.

3.5.1. Fiabilidad

La fiabilidad toma en cuenta mediante la ayuda de la siguiente figura en donde se indica la interpretación de los resultados del alfa de Cronbach.

Figura N⁰ 5: *Interpretación de los resultados según rango del Alfa de Cronbach*

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	]0.9, 1]
2	Muy bueno	]0.7, 0.9]
3	Bueno	]0.5, 0.7]
4	Regular	]0.3, 0.5]
5	Deficiente [	0, 0.3]

Fuente: Tuapanta Dacto et al. (2017).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis estadístico

4.1.1. Análisis inferencial

Análisis de fiabilidad

Tabla 2: *Fiabilidad de los cuestionarios.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	38

De acuerdo con el resultado del SPSS se muestran los 38 ítems totales que se encuentran dispersos en los dos cuestionarios de las respectivas variables, en donde el alfa de Cronbach es 0.913, el cual podemos interpretarlo teniendo en cuenta la figura N^0 5 como “excelente”.

Análisis de la prueba de normalidad

Tabla 3*: Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,425	62	,000	,619	62	,000
Desarrollo organizacional	,387	62	,000	,652	62	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para encontrar la hipótesis, debemos de tener en cuenta el tipo de parámetro se debe de emplear si el Pearson o el Rho de Spearman. Para ello, en la tabla 3, se tomó en cuenta los datos de Kolmogorov-Smirnova ya que es la muestra es > 50. Por otra parte, el Sig. es 0.000 lo cual hace que este dentro del rango paramétrico de Rho de Spearman.

Figura N⁰ 6: *interpretación del coeficiente correlacional*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri & Fernández Collado, tomado de Mondragón (2014).

Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

- H0: NO existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- H1: Existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

Tabla 4: *Correlación entre Gestión de recursos humanos y Desarrollo organizacional*

			Gestión de recursos humanos	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

En la Tabla 4, como resultado tenemos que el coeficiente de correlación del Rho=0.671 y el p-valor= 0.000 el cual indica una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

b) Hipótesis especifica 1

- H0: NO existe relación entre Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- H1: Existe relación entre Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

Tabla 5: *Correlación entre Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y Desarrollo organizacional*

			Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

En la Tabla 5, como resultado tenemos que el coeficiente de correlación del Rho=0.615 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, en donde existe relación entre Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

c) Hipótesis especifica 2

- H0: NO existe relación entre la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- H1: Existe relación entre la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

Tabla 6: *Correlación entre Contratación de personal y Desarrollo organizacional*

			Contratación de personal	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Contratación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,178
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

En la Tabla 6, como resultado tenemos que el coeficiente de correlación del Rho=0.178 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación entre la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

d) Hipótesis especifica 3

- H0: NO existe relación entre el desarrollo de RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- H1: Existe relación entre el desarrollo de RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

Tabla 7: *Correlación entre Desarrollo de RR.HH. y Desarrollo organizacional*

			Desarrollo de RR.HH.	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo de RR.HH.	Coeficiente de correlación	1,000	,202
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,202	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

En la Tabla 7, como resultado tenemos que el coeficiente de correlación del Rho=0.202 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación entre el desarrollo de RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

e) Hipótesis especifica 4

- H0: NO existe relación entre la retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- H1: Existe relación entre la retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

Tabla 8: *Correlación entre Retribución de los RR.HH. y Desarrollo organizacional*

			Retribución de los RR.HH.	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Retribución de los RR.HH.	Coeficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	62	62
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	62	62

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 8, como resultado tenemos que el coeficiente de correlación del Rho=0.405 y el p-valor= 0.001 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación entre la retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

f) Hipótesis especifica 5

- H0: NO existe relación entre la disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
- H1: Existe relación entre la disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

Tabla 9: *Correlación entre Disciplina laboral y Desarrollo organizacional*

			Disciplina laboral	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Disciplina laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

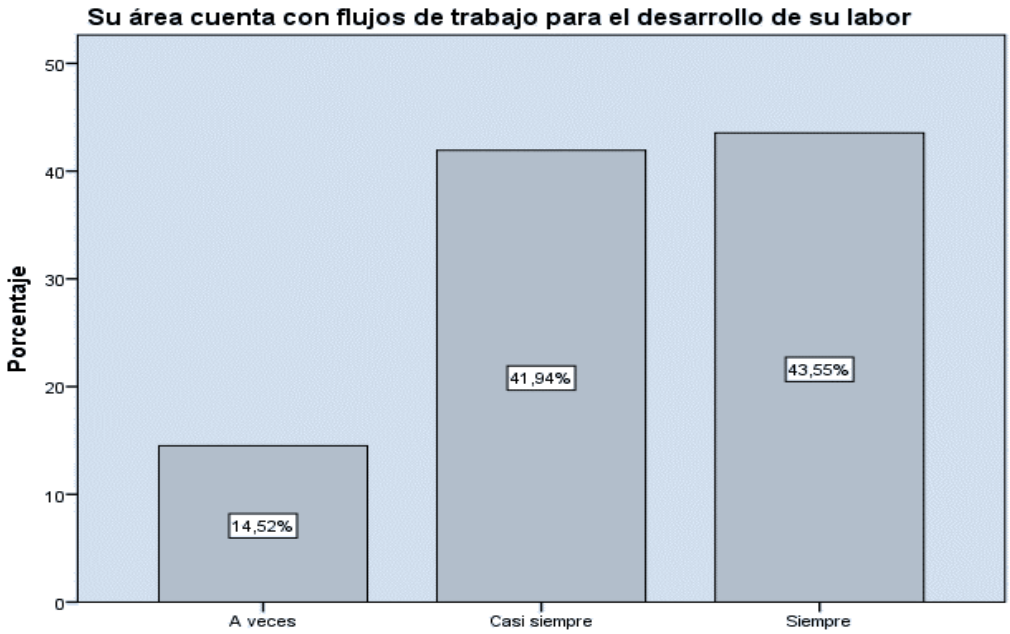
En la Tabla 9, como resultado tenemos que el coeficiente de correlación del Rho=0.691 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde existe relación entre la disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 10: *Nivel de Gestión de los flujos de trabajo, p.1*

Su área cuenta con flujos de trabajo para el desarrollo de su labor					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	14,5	14,5	14,5
	Casi siempre	26	41,9	41,9	56,5
	Siempre	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 7*: Gráfico sobre el nivel de Gestión de los flujos de trabajo (D1.I1)*

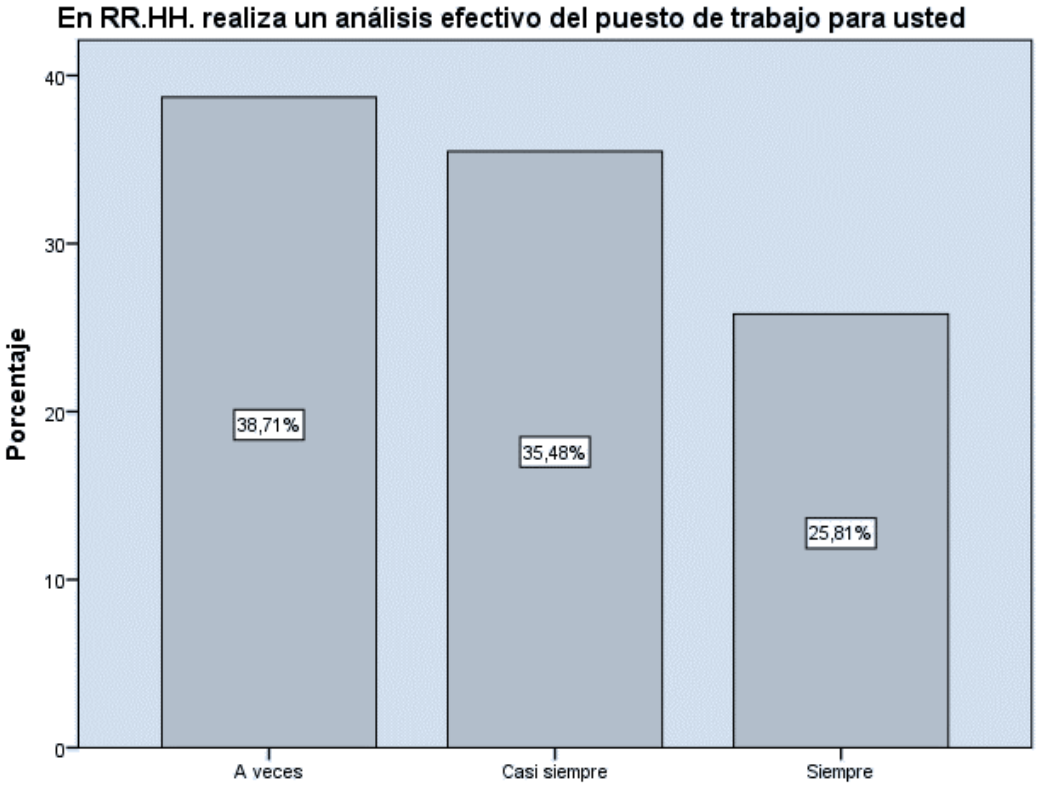


En la tabla y gráfico, se observa Su área cuenta con flujos de trabajo para el desarrollo de su labor., los resultados siendo el 14,52% a veces, 41,94% casi siempre y el 43,55% siempre.

Tabla 11: *Nivel de análisis del puesto de trabajo, p.2*

En RR.HH. realiza un análisis efectivo del puesto de trabajo para usted					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	38,7	38,7	38,7
	Casi siempre	22	35,5	35,5	74,2
	Siempre	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 8*: Gráfico sobre análisis del puesto de trabajo (D1.I1)*

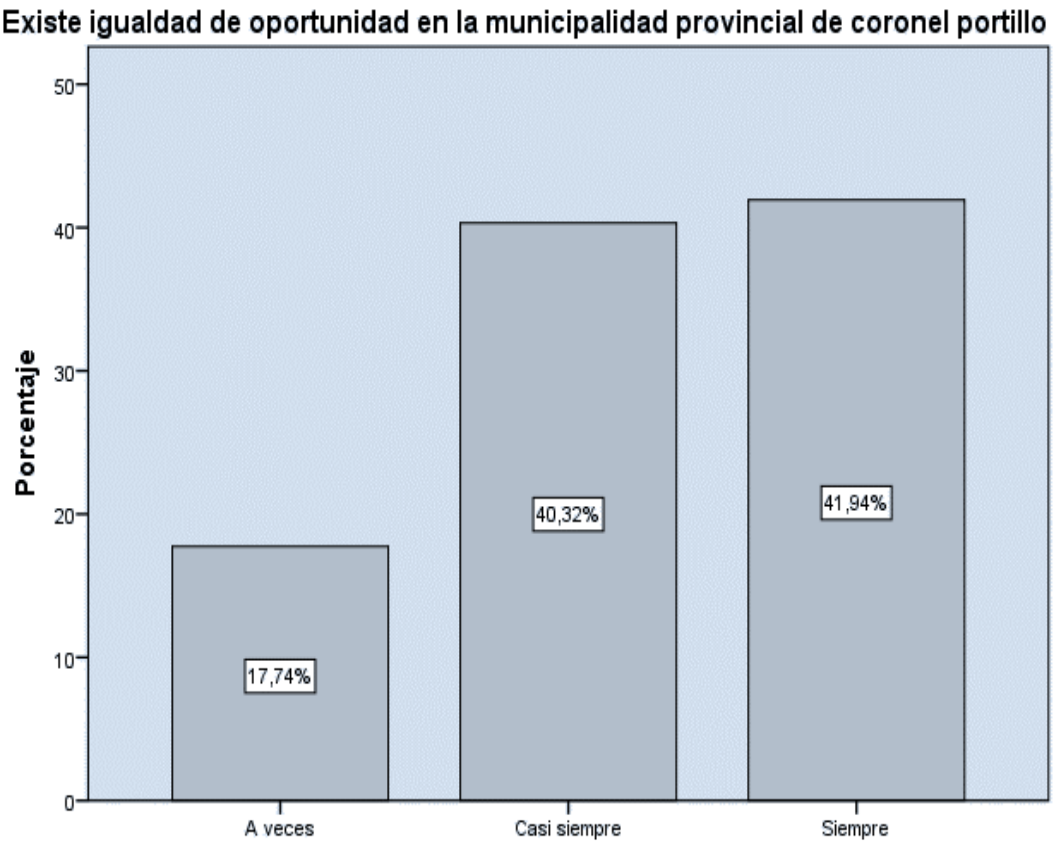


En la tabla y gráfico, se observa En RR.HH. realiza un análisis efectivo del puesto de trabajo para usted., los resultados siendo el 38,71% a veces, 35,48% casi siempre y el 25,81% siempre.

Tabla 12: *Nivel Igualdad de oportunidades, p.3*

Existe igualdad de oportunidad en la municipalidad provincial de coronel portillo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	17,7	17,7	17,7
	Casi siempre	25	40,3	40,3	58,1
	Siempre	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 9*: Gráfico sobre igualdad de oportunidades (D1.I2)*

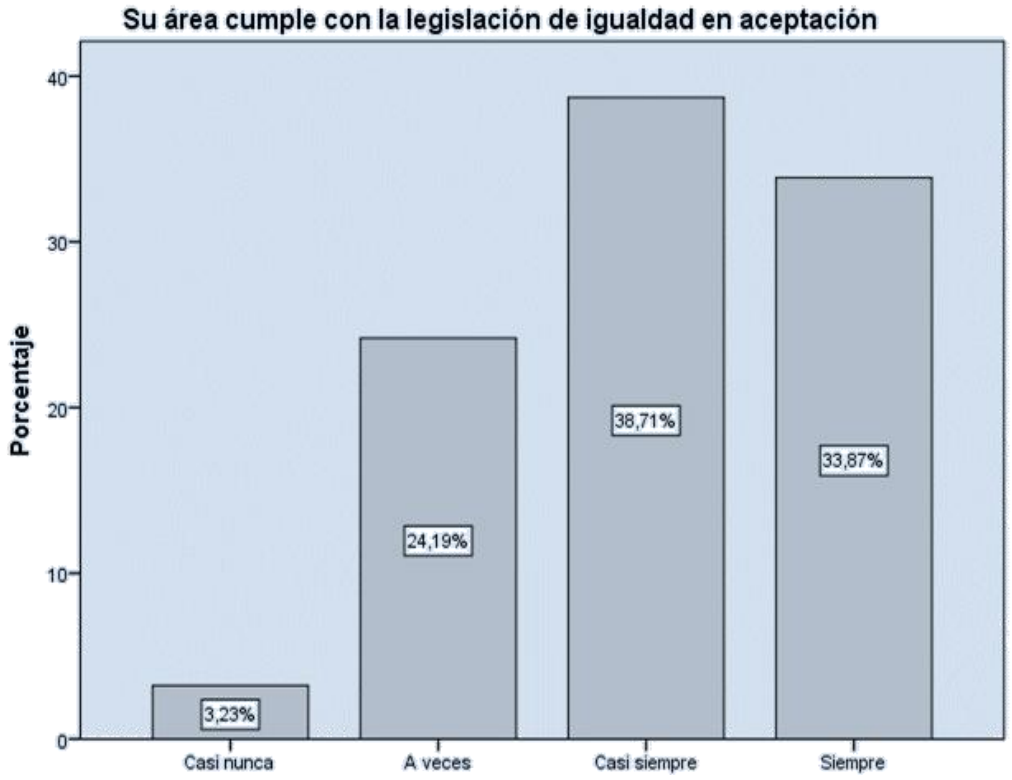


En la tabla y gráfico, se observa Existe igualdad de oportunidad en la municipalidad provincial de coronel portillo, los resultados siendo el, 17,74% a veces, 40,32% casi siempre y el 41,94% siempre.

Tabla 13: *Nivel de entorno legal, p.4*

Su área cumple con la legislación de igualdad en aceptación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	15	24,2	24,2	27,4
	Casi siempre	24	38,7	38,7	66,1
	Siempre	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 10*: Gráfico sobre entorno legal (D1.I2).*

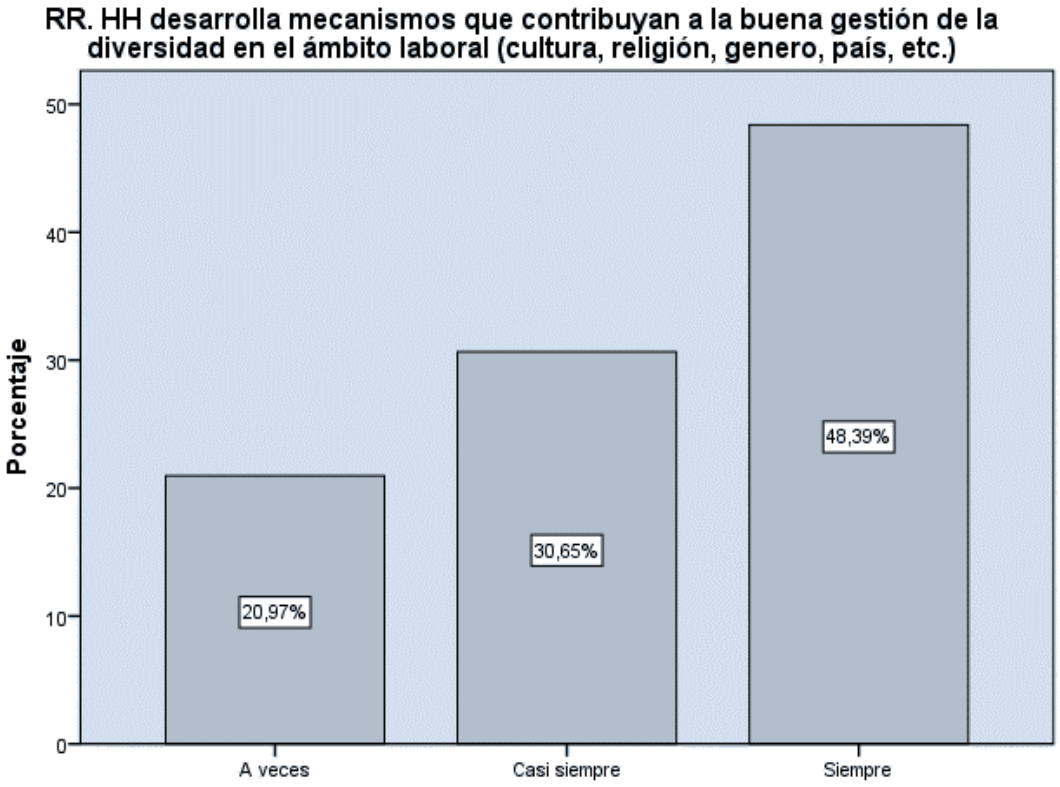


En la tabla y gráfico, se observa Su área cumple con la legislación de igualdad en aceptación, los resultados siendo el 3,23% casi nunca, 24,19% a veces, 38,71% casi siempre y el 33,88% siempre.

Tabla 14: *Nivel de Gestión de la diversidad, p.5*

RR. HH desarrolla mecanismos que contribuyan a la buena gestión de la diversidad en el ámbito laboral (cultura, religión, genero, país, etc.)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	21,0	21,0	21,0
	Casi siempre	19	30,6	30,6	51,6
	Siempre	30	48,4	48,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 11*: Gráfico sobre Gestión de la diversidad (D1.I3).*

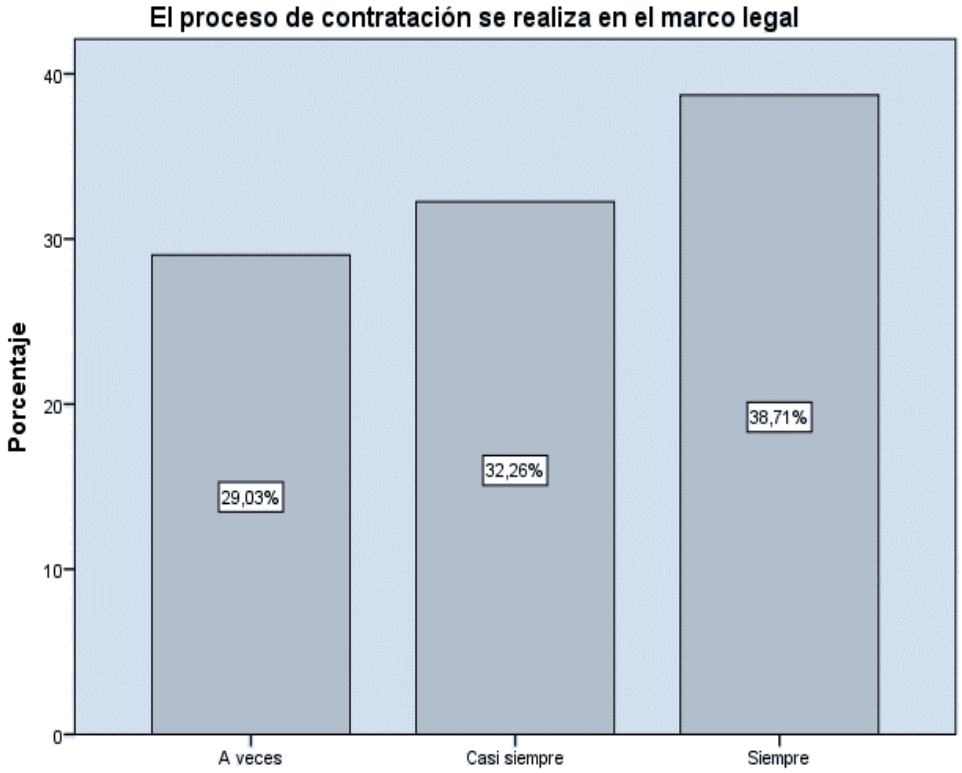


En la tabla y gráfico, se observa RR. HH desarrolla mecanismos que contribuyan a la buena gestión de la diversidad en el ámbito laboral (cultura, religión, genero, país, etc.), los resultados siendo el, 20,97% a veces, 30,65% casi siempre y el 48,39% siempre.

Tabla 15: *Nivel Reclutamiento, p.6*

El proceso de contratación se realiza en el marco legal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	29,0	29,0	29,0
	Casi siempre	20	32,3	32,3	61,3
	Siempre	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 12*: Gráfico sobre Reclutamiento (D2.I1).*

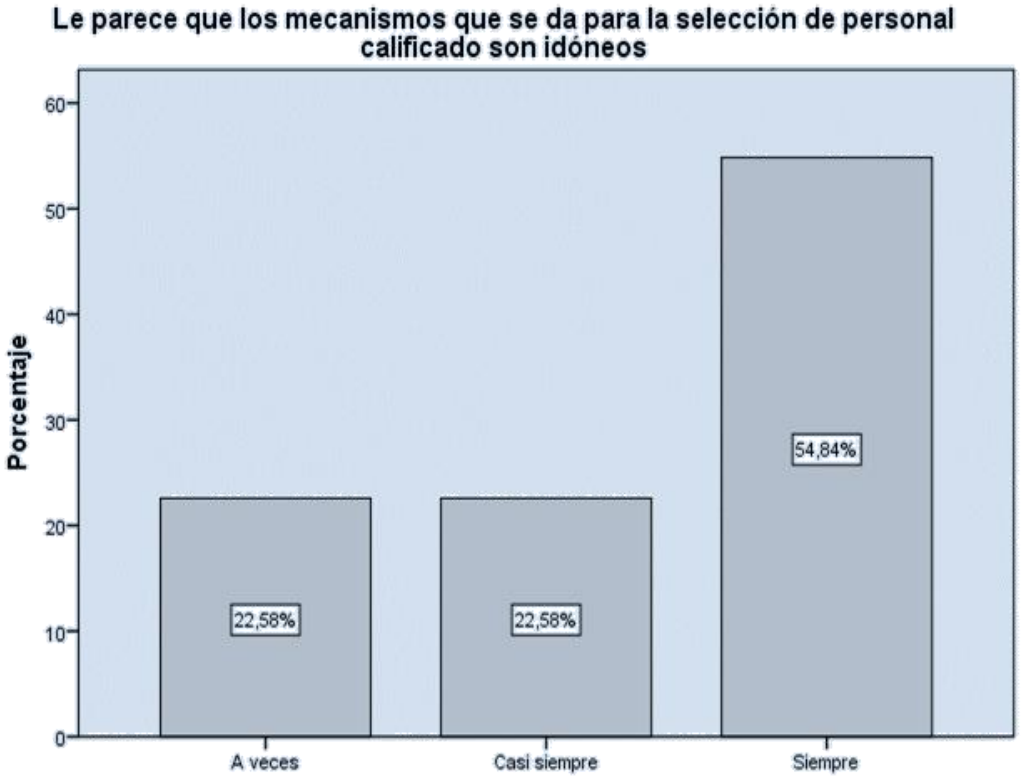


En la tabla y gráfico, se observa El proceso de contratación se realiza en el marco legal, los resultados siendo el, 29,03% a veces, 32,26% casi siempre y el 38,71% siempre.

Tabla 16: *Nivel selección de empleados, p.7*

Le parece que los mecanismos que se da para la selección de personal calificado son idóneos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	22,6	22,6	22,6
	Casi siempre	14	22,6	22,6	45,2
	Siempre	34	54,8	54,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 13*: Gráfico sobre selección de empleados (D2.I1).*

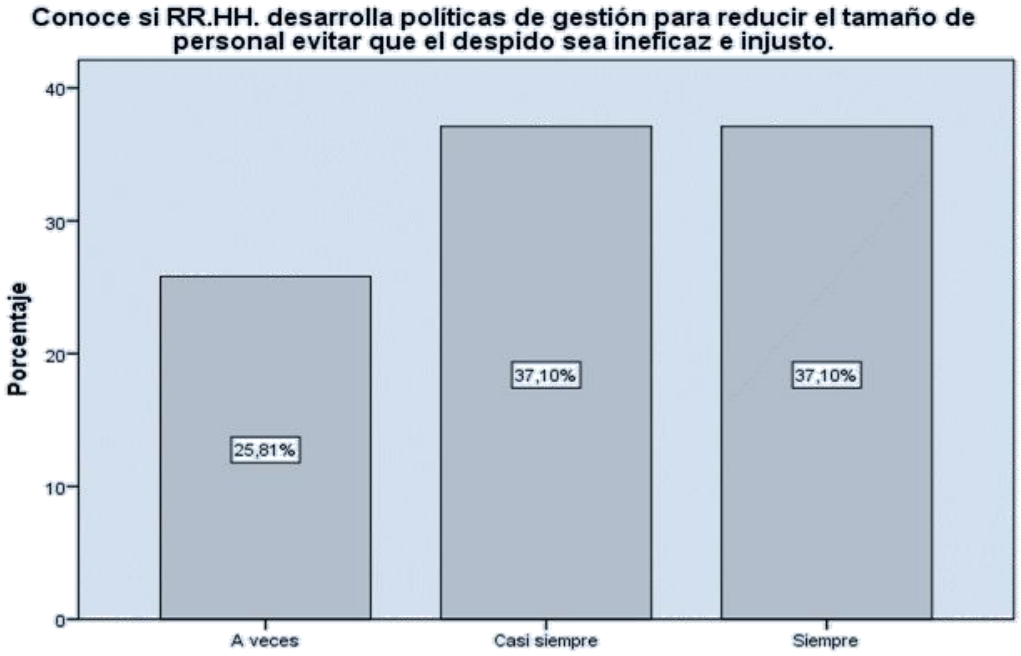


En la tabla y gráfico, se observa Le parece que los mecanismos que se da para la selección de personal calificado son idóneos, los resultados siendo el, 22,58% a veces, 22,58% casi siempre y el 54,84% siempre.

Tabla 17: *Nivel* Gestión del despido de trabajadores o reducción, *p.8*

Conoce si RR.HH. desarrolla políticas de gestión para reducir el tamaño de personal evitar que el despido sea ineficaz e injusto.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	25,8	25,8	25,8
	Casi siempre	23	37,1	37,1	62,9
	Siempre	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 14*: Gráfico sobre Gestión del despido de trabajadores, reducción del tamaño empresarial (D2.I2).*

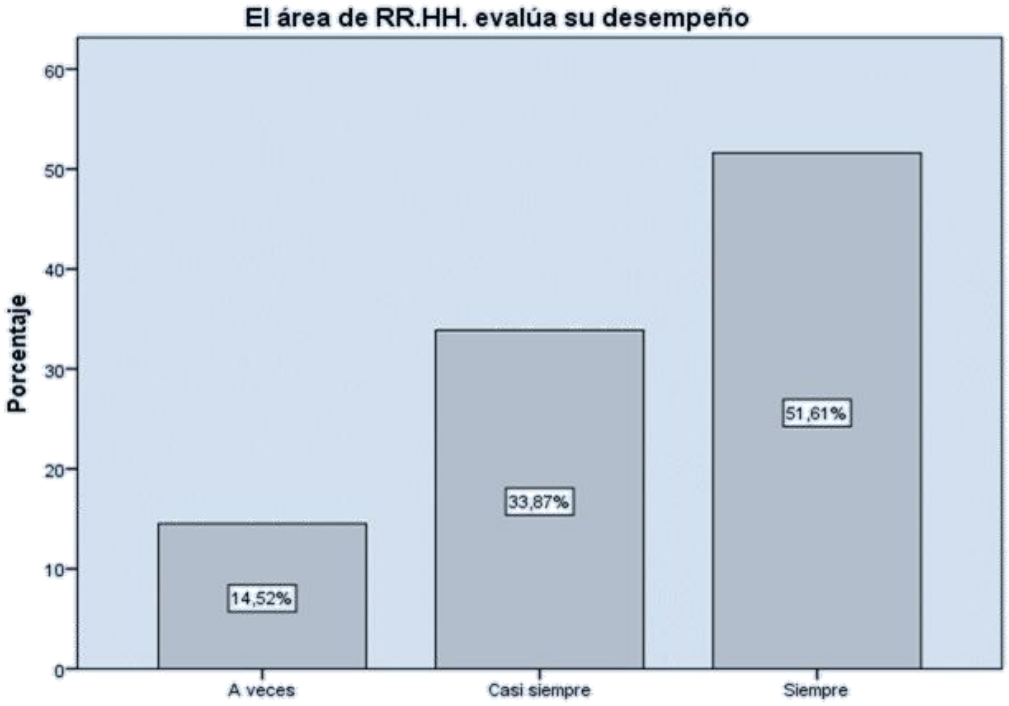


En la tabla y gráfico, se observa Conoce si RR.HH. desarrolla políticas de gestión para reducir el tamaño de personal evitar que el despido sea ineficaz e injusto., los resultados siendo el, 25,81% a veces, 37,10% casi siempre y el 37,10% siempre.

Tabla 18: *Nivel Evaluación y Gestión del Desempeño, p.9*

El área de RR.HH. evalúa su desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	14,5	14,5	14,5
	Casi siempre	21	33,9	33,9	48,4
	Siempre	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 15*: Gráfico sobre Evaluación y Gestión del Desempeño (D3.I1).*

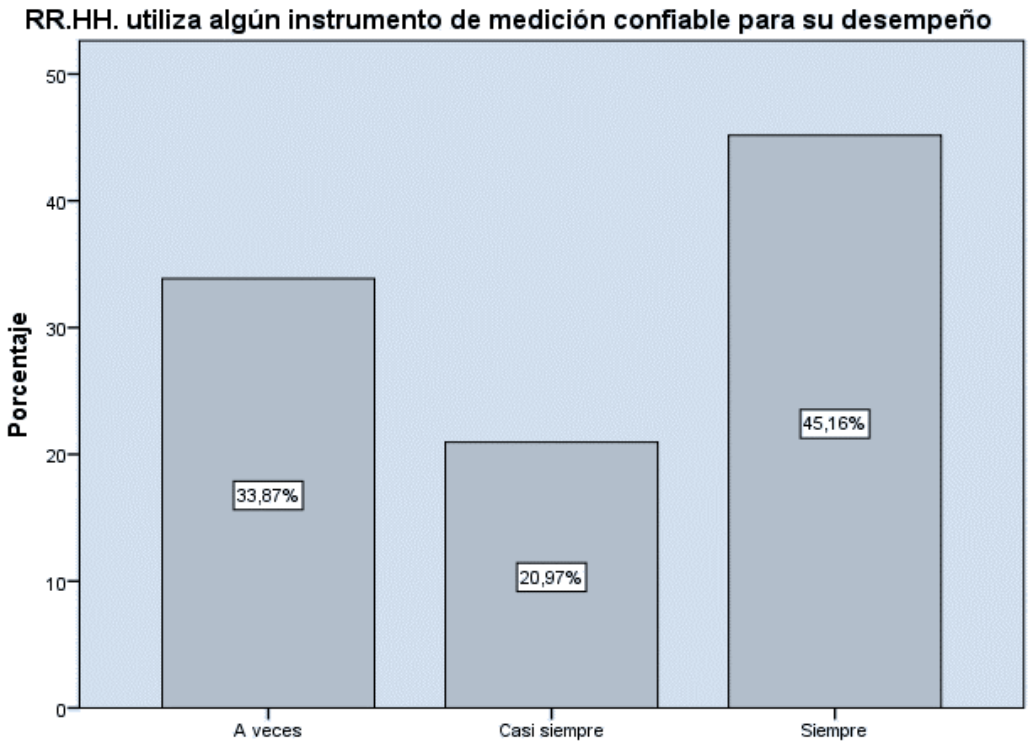


En la tabla y gráfico, se observa El área de RR.HH. evalúa su desempeño., los resultados siendo el, 14,52% a veces, 33,87% casi siempre y el 51,61% siempre.

Tabla 19: *Nivel Gestión del Desempeño, p.10*

RR.HH. utiliza algún instrumento de medición confiable para su desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	33,9	33,9	33,9
	Casi siempre	13	21,0	21,0	54,8
	Siempre	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 16*: Gráfico sobre Gestión del Desempeño (D3.I1).*

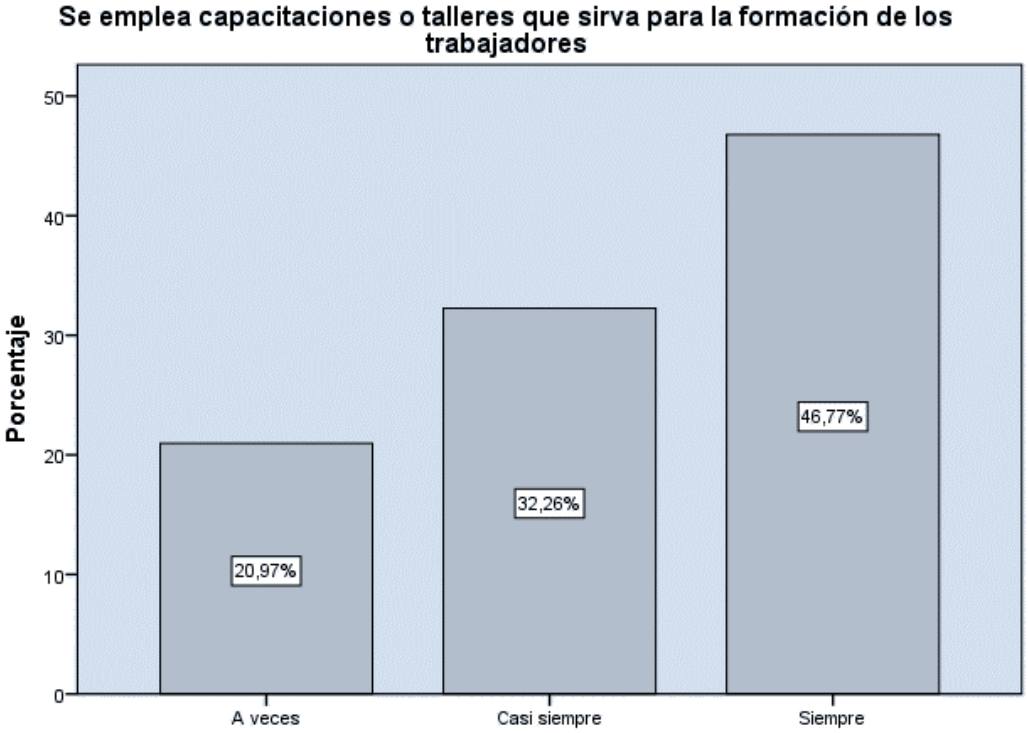


En la tabla y gráfico, se observa RR.HH. utiliza algún instrumento de medición confiable para su desempeño., los resultados siendo el, 33,87% a veces, 20,97% casi siempre y el 45,16% siempre.

Tabla 20: *Nivel Formación de los trabajadores, p.11*

Se emplea capacitaciones o talleres que sirva para la formación de los trabajadores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	21,0	21,0	21,0
	Casi siempre	20	32,3	32,3	53,2
	Siempre	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 17*: Gráfico sobre Formación de los trabajadores (D3.I2).*

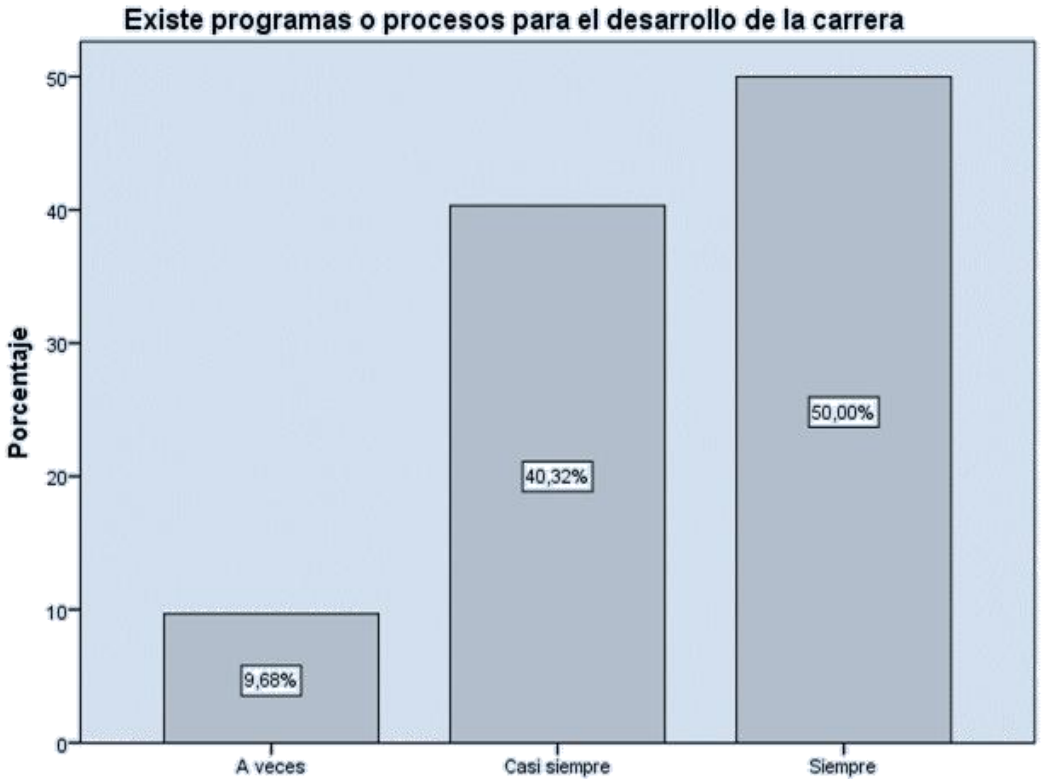


En la tabla y gráfico, se observa Se emplea capacitaciones o talleres que sirva para la formación de los trabajadores., los resultados siendo el, 20,97% a veces, 32,26% casi siempre y el 46,77% siempre.

Tabla 21: *Nivel Desarrollo de la carrera profesional, p.12*

Existe programas o procesos para el desarrollo de la carrera					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	9,7	9,7	9,7
	Casi siempre	25	40,3	40,3	50,0
	Siempre	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 18*: Gráfico sobre Desarrollo de la carrera profesional (D3.I3).*

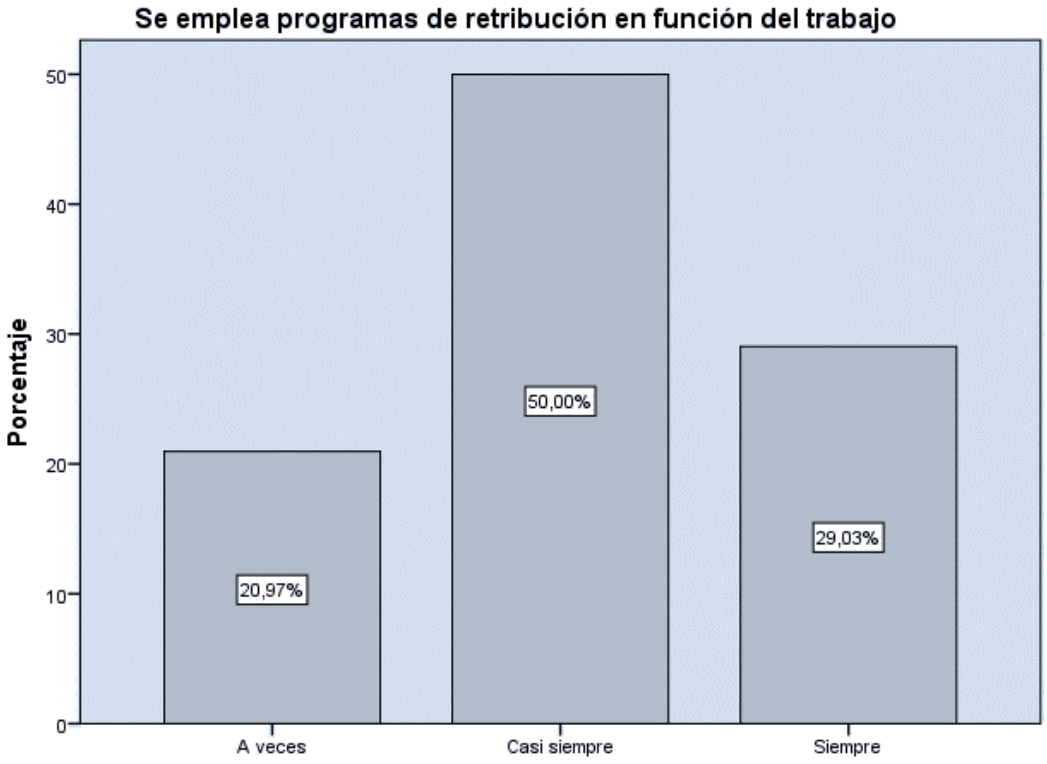


En la tabla y gráfico, se observa Existe programas o procesos para el desarrollo de la carrera., los resultados siendo el, 9,68% a veces, 40,32% casi siempre y el 50,00% siempre.

Tabla 22: *Nivel de Gestión de la retribución, p.13*

Se emplea programas de retribución en función del trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	21,0	21,0	21,0
	Casi siempre	31	50,0	50,0	71,0
	Siempre	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 19*: Gráfico sobre Gestión de la retribución (D4.I1).*

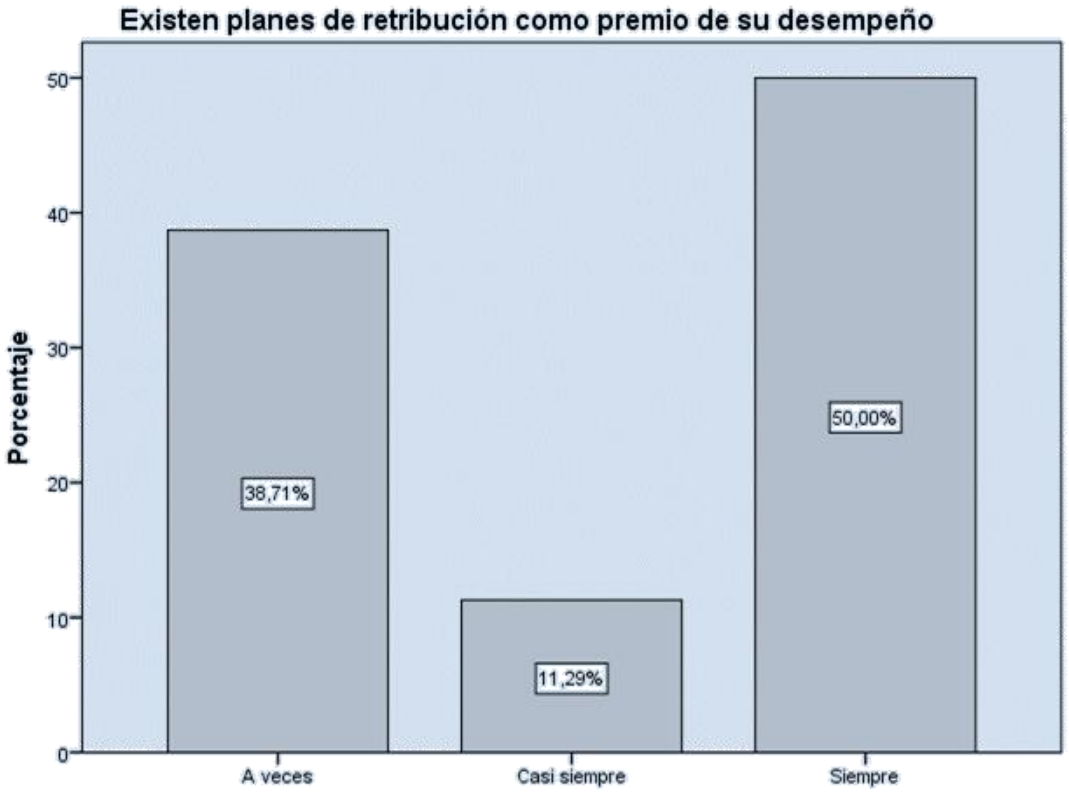


En la tabla y gráfico, se observa Se emplea programas de retribución en función del trabajo, los resultados siendo el, 20,97% a veces, 50,00% casi siempre y el 29,03% siempre.

Tabla 23: *Nivel sobre Premio al desempeño, p.14*

Existen planes de retribución como premio de su desempeño					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	38,7	38,7	38,7
	Casi siempre	7	11,3	11,3	50,0
	Siempre	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 20*: Gráfico sobre Premio al desempeño (D4.I2).*

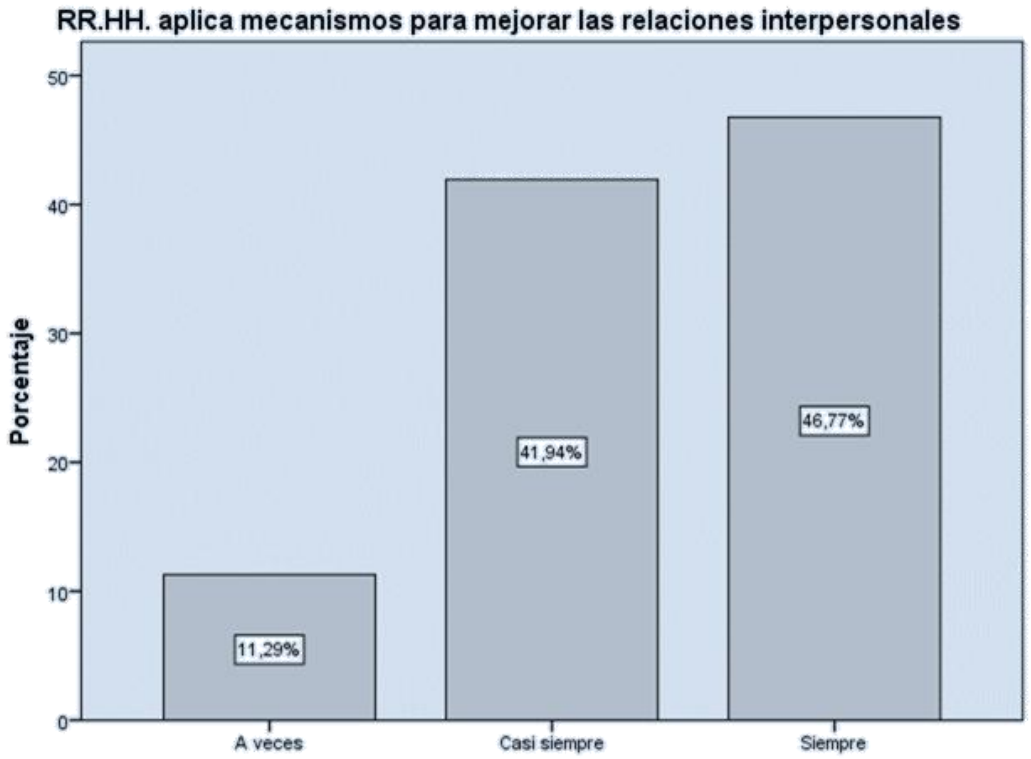


En la tabla y gráfico, se observa Existen planes de retribución como premio de su desempeño, los resultados siendo el, 38,71% a veces, 11,29% casi siempre y el 50,00% siempre.

Tabla 24: *Nivel sobre Gestión de las relaciones internas, p.15*

RR.HH. aplica mecanismos para mejorar las relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	11,3	11,3	11,3
	Casi siempre	26	41,9	41,9	53,2
	Siempre	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 21*: Gráfico sobre Gestión de las relaciones internas (D5.I1).*

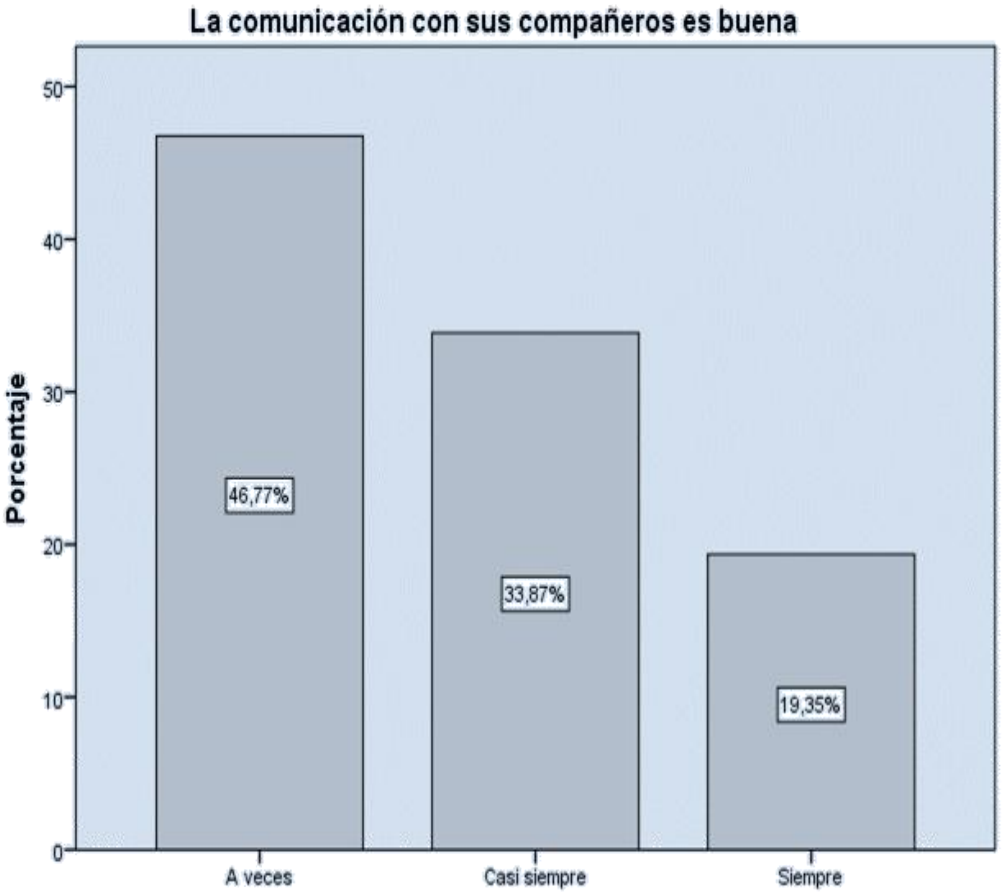


En la tabla y gráfico, se observa Existen planes de retribución como premio de su desempeño, los resultados siendo el, 38,71% a veces, 41,94% casi siempre y el 46,77% siempre.

Tabla 25: *Nivel sobre relaciones internas, p.16*

La comunicación con sus compañeros es buena					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	29	46,8	46,8	46,8
	Casi siempre	21	33,9	33,9	80,6
	Siempre	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 22*: Gráfico sobre relaciones internas (D5.I1).*

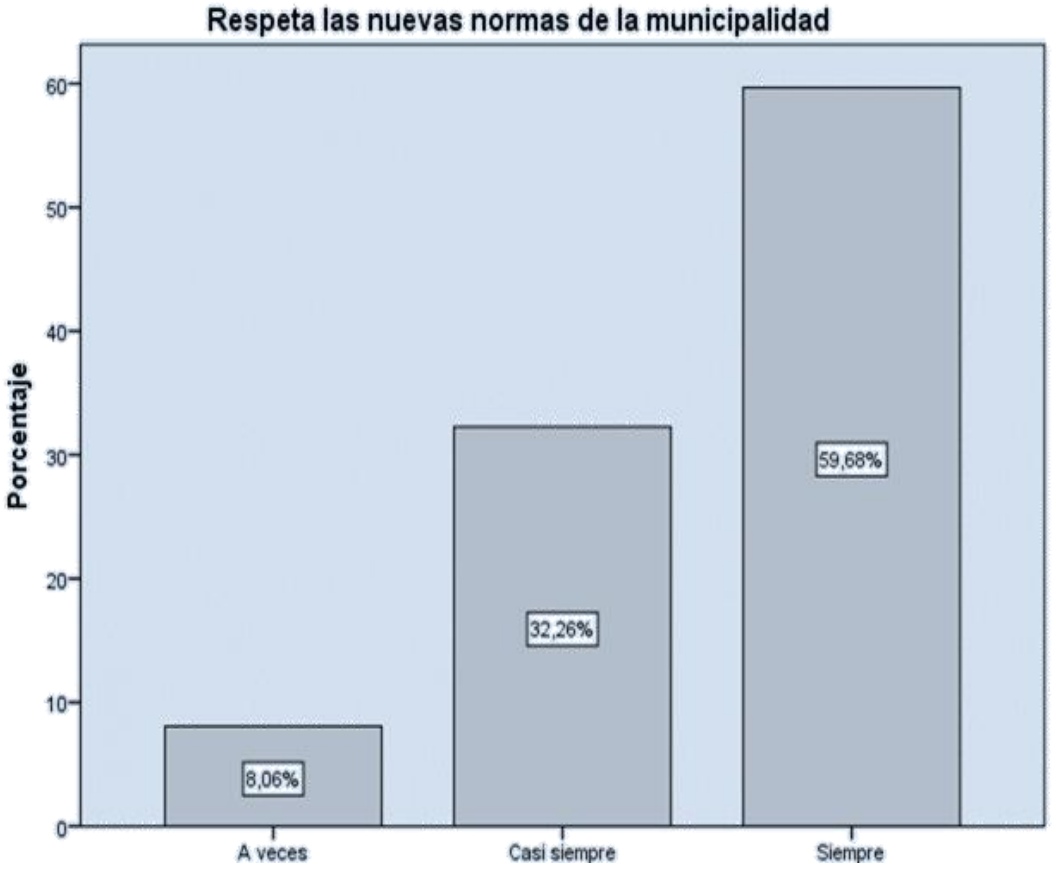


En la tabla y gráfico, se observa La comunicación con sus compañeros es buena, los resultados siendo el, 46,77% a veces, 38,87% casi siempre y el 19,35% siempre.

Tabla 26: *Nivel sobre Respeto de los derechos de los empleados, p.17*

Respeta las nuevas normas de la municipalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	8,1	8,1	8,1
	Casi siempre	20	32,3	32,3	40,3
	Siempre	37	59,7	59,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 23*: Gráfico sobre Respeto de los derechos de los empleados (D5.I2).*

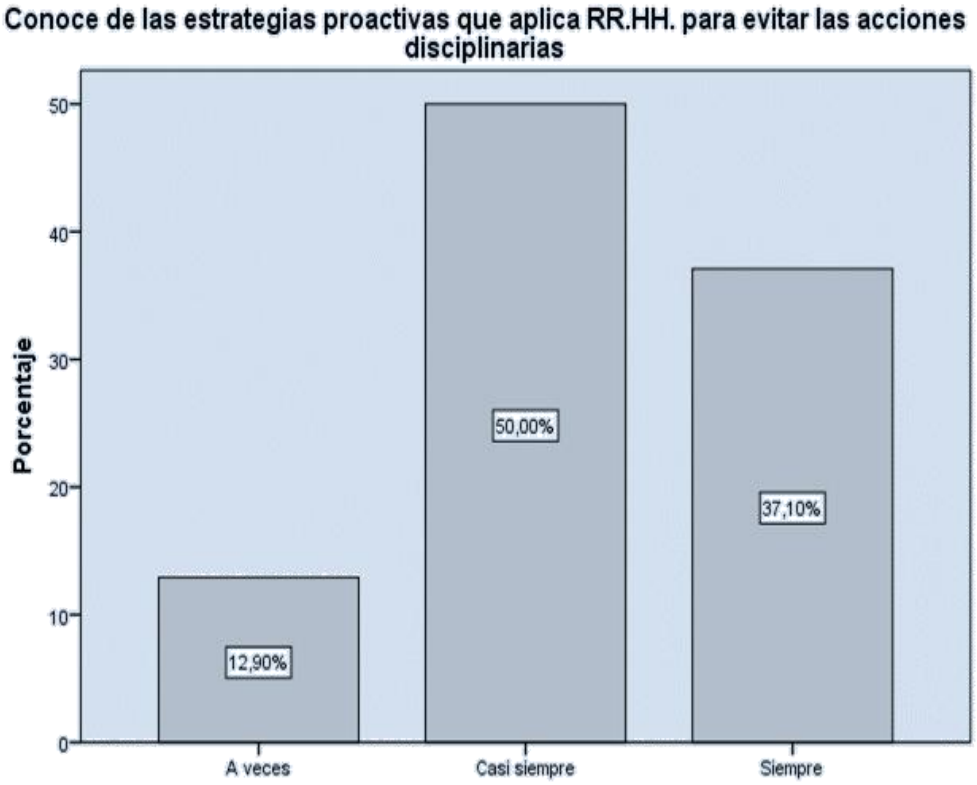


En la tabla y gráfico, se observa Respeta las nuevas normas de la municipalidad, los resultados siendo el, 8,06% a veces, 32,26% casi siempre y el 59,68% siempre.

Tabla 27: *Nivel sobre gestión de la disciplina, p.18*

Conoce de las estrategias proactivas que aplica RR.HH. para evitar las acciones disciplinarias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	12,9	12,9	12,9
	Casi siempre	31	50,0	50,0	62,9
	Siempre	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 24*: Gráfico sobre gestión de la disciplina (D5.I2).*

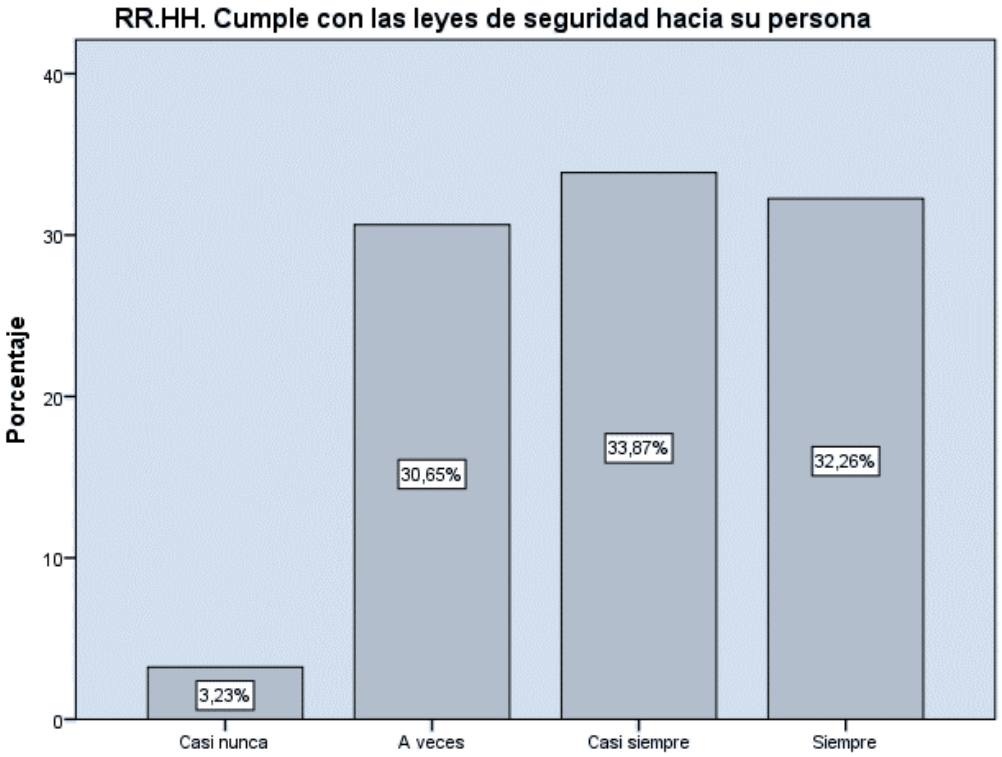


En la tabla y gráfico, se observa Conoce de las estrategias proactivas que aplica RR.HH. para evitar las acciones disciplinarias, los resultados siendo el, 12,90% a veces, 50,00% casi siempre y el 37,10% siempre.

Tabla 28: *Nivel de Gestión de la seguridad, p.19*

RR.HH. Cumple con las leyes de seguridad hacia su persona					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	19	30,6	30,6	33,9
	Casi siempre	21	33,9	33,9	67,7
	Siempre	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 25*: Gráfico sobre Gestión de la seguridad (D5.I3).*

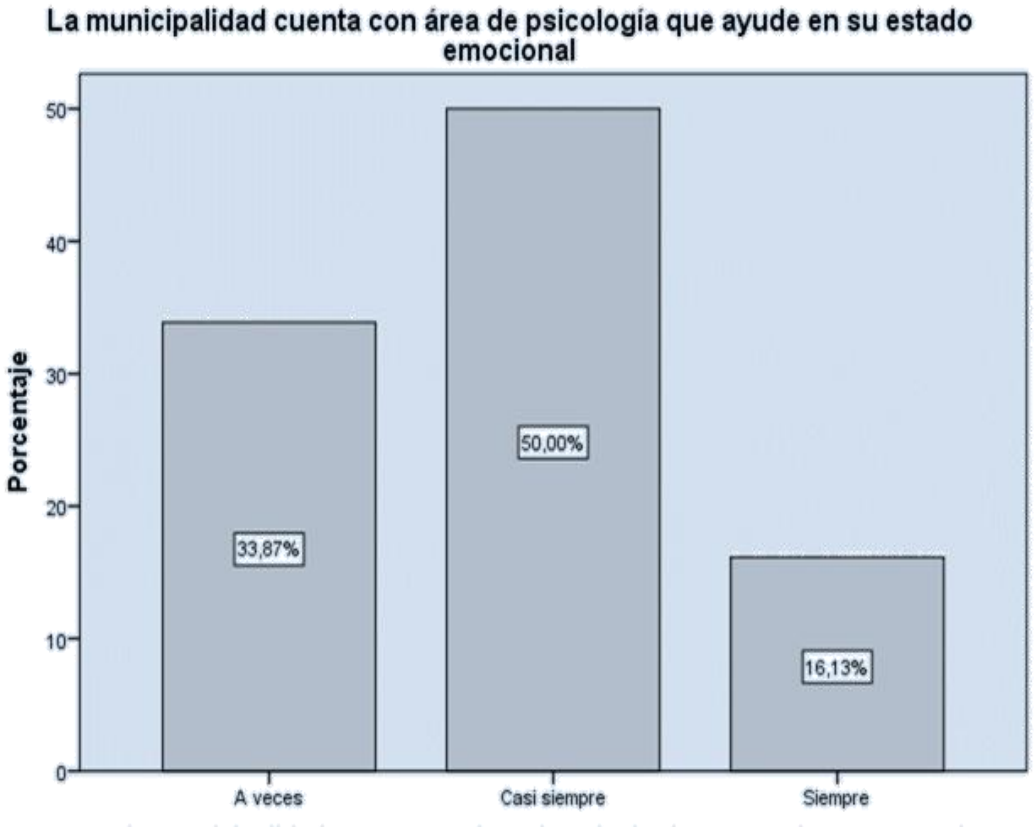


En la tabla y gráfico, se observa RR.HH. Cumple con las leyes de seguridad hacia su persona, los resultados siendo el, 3,23% casi nunca, 30,65% a veces, 33,87% casi siempre y el 32,26% siempre.

Tabla 29: *Nivel de salud en el trabajo, p.20*

La municipalidad cuenta con área de psicología que ayude en su estado emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	33,9	33,9	33,9
	Casi siempre	31	50,0	50,0	83,9
	Siempre	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 26*: Gráfico sobre salud en el trabajo (D5.I3).*

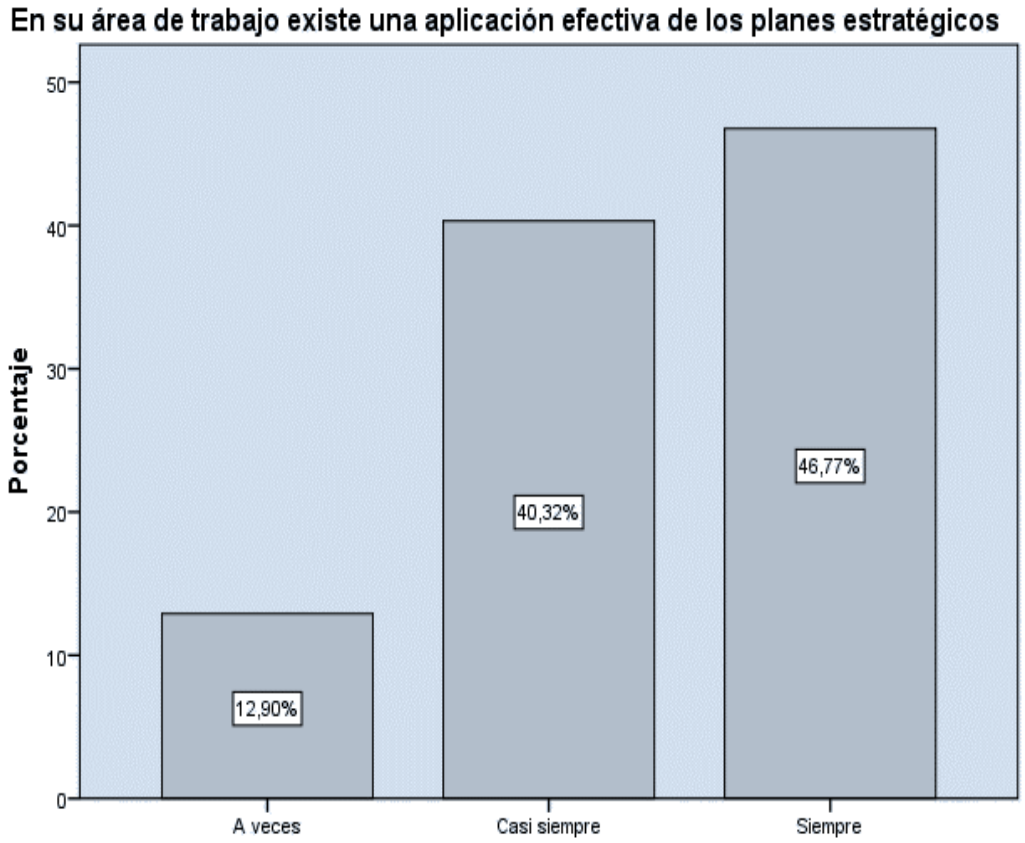


En la tabla y gráfico, se observa La municipalidad cuenta con área de psicología que ayude en su estado emocional, los resultados siendo el, 33,87% a veces, 50,00% casi siempre y el 16,13% siempre.

Tabla 30: *Nivel de planes estratégicos, p.1*

En su área de trabajo existe una aplicación efectiva de los planes estratégicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	12,9	12,9	12,9
	Casi siempre	25	40,3	40,3	53,2
	Siempre	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 27*: Gráfico sobre planes estratégicos (V2.D1.I1).*

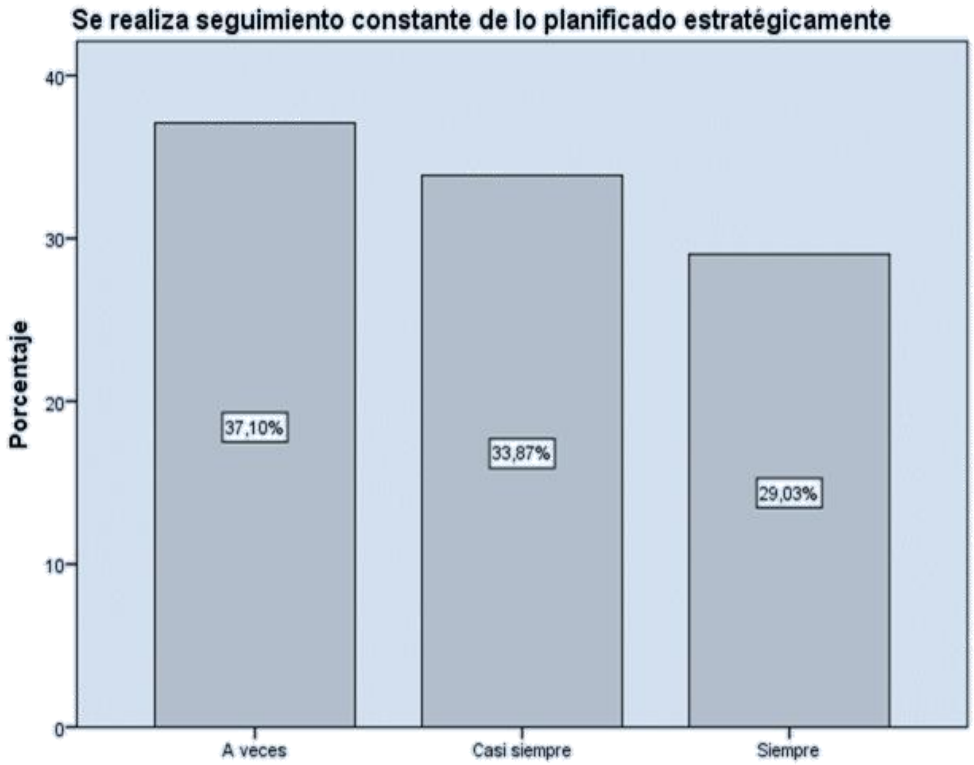


En la tabla y gráfico, se observa En su área de trabajo existe una aplicación efectiva de los planes estratégicos, los resultados siendo el, 12,90% a veces, 40,32% casi siempre y el 46,77% siempre.

Tabla 31: *Nivel sobre el seguimiento en los planes estratégicos, p.2*

Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	23	37,1	37,1	37,1
	Casi siempre	21	33,9	33,9	71,0
	Siempre	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 28*: Gráfico sobre el seguimiento en los planes estratégicos (V2.D1.I1).*

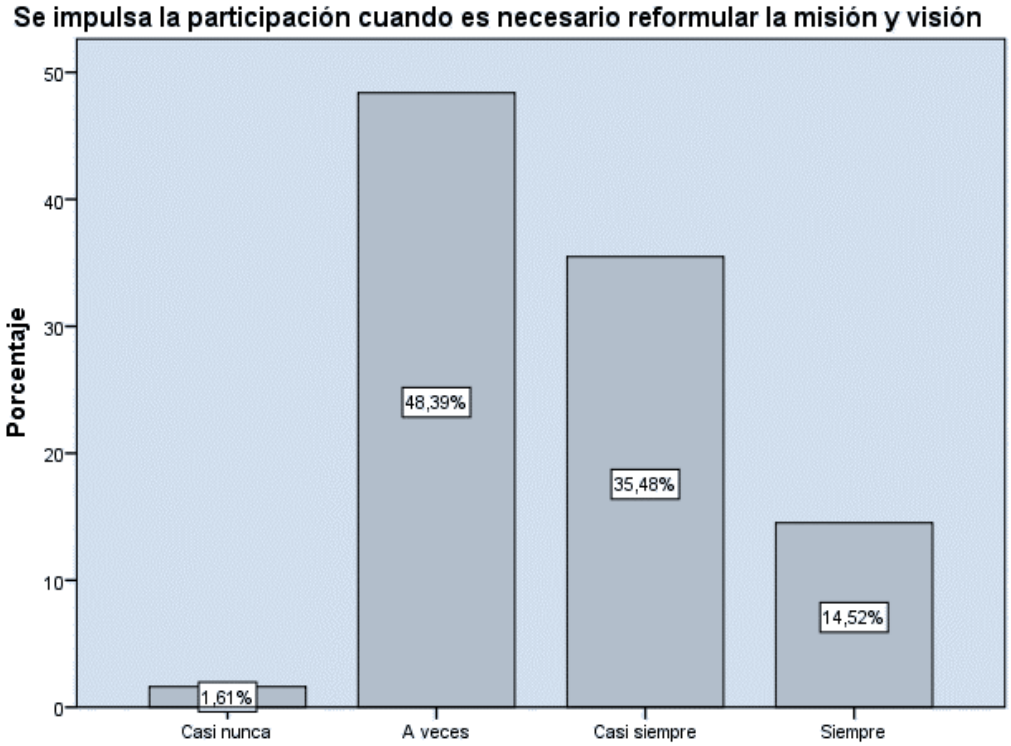


En la tabla y gráfico, se observa Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente, los resultados siendo el, 37,10% a veces, 33,87% casi siempre y el 29,03% siempre.

Tabla 32: *Nivel de participación en la misión y visión, p.3*

Se impulsa la participación cuando es necesario reformular la misión y visión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	30	48,4	48,4	50,0
	Casi siempre	22	35,5	35,5	85,5
	Siempre	9	14,5	14,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 29*: Gráfico sobre participación en la misión y visión (V2.D1.I2).*

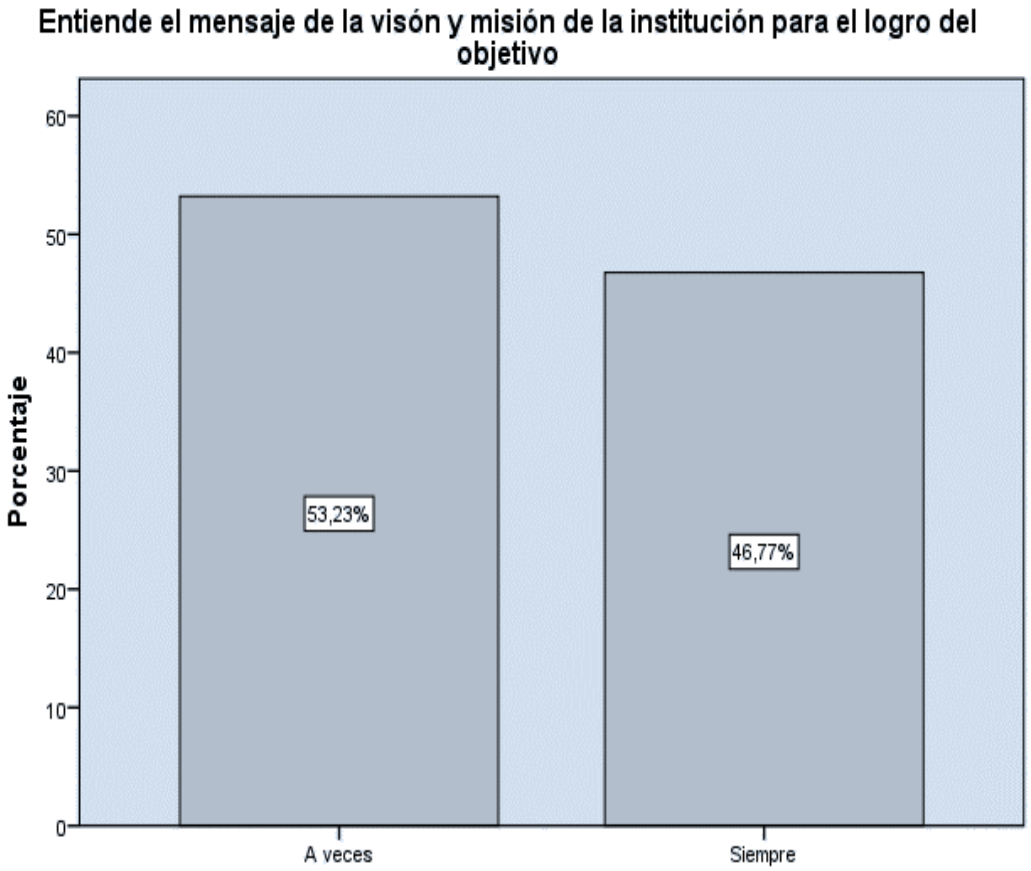


En la tabla y gráfico, se observa Se impulsa la participación cuando es necesario reformular la misión y visión, los resultados siendo el, 1,61% casi nunca, 48,39% a veces, 35,48% casi siempre y el 14,52% siempre.

Tabla 33: *Nivel de personas que saben y conocen la misión y visión, p.4*

Entiende el mensaje de la visón y misión de la institución para el logro del objetivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	33	53,2	53,2	53,2
	Siempre	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 30*: Gráfico sobre personas que saben y conocen la misión y visión (V2.D1.I2).*

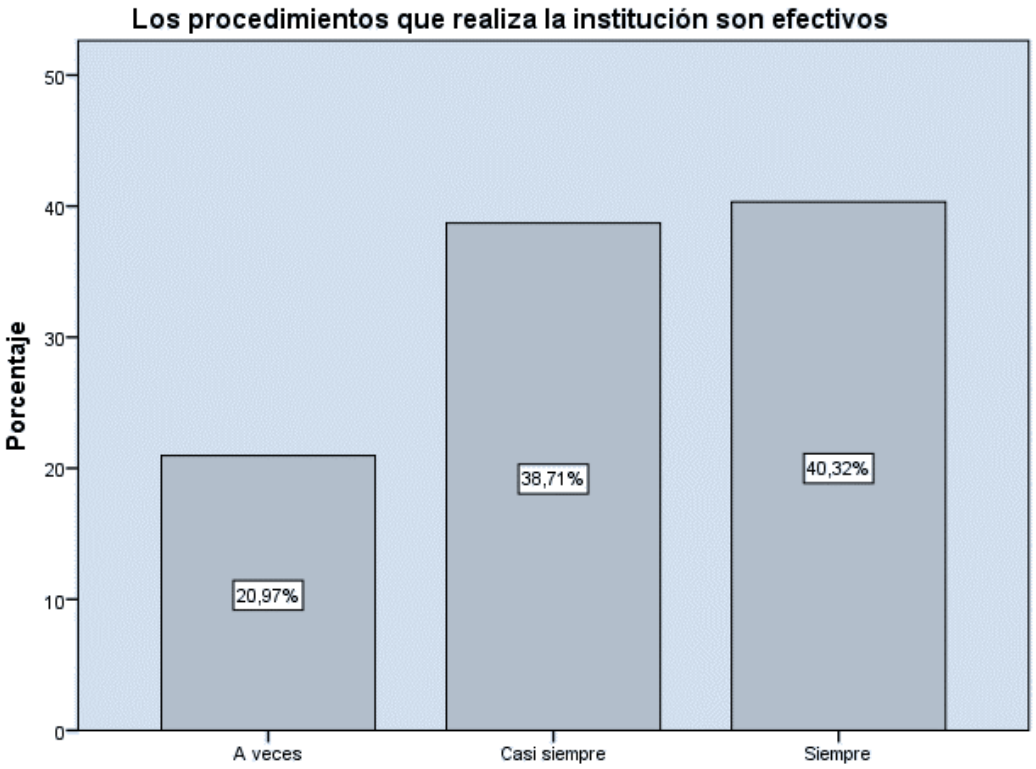


En la tabla y gráfico, se observa Entiende el mensaje de la visón y misión de la institución para el logro del objetivo, los resultados siendo el, 53,23% a veces, y el 46,77% siempre.

Tabla 34: *Nivel de Procedimientos efectivos, p.5*

Los procedimientos que realiza la institución son efectivos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	21,0	21,0	21,0
	Casi siempre	24	38,7	38,7	59,7
	Siempre	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 31*: Gráfico sobre Procedimientos efectivos (V2.D1.I3).*

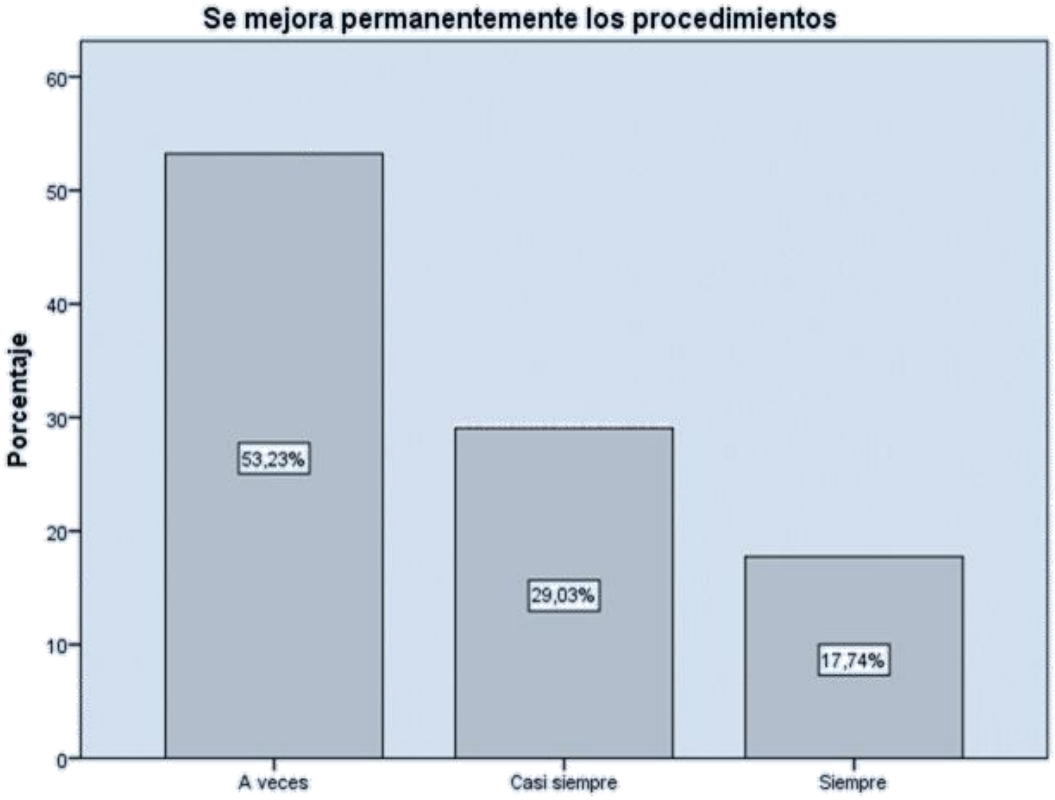


En la tabla y gráfico, se observa Los procedimientos que realiza la institución son efectivos, los resultados siendo el, 20,97% a veces, 38,71% casi siempre y el 40,32% siempre.

Tabla 35: *Nivel de Procedimientos, p.6*

Se mejora permanentemente los procedimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	33	53,2	53,2	53,2
	Casi siempre	18	29,0	29,0	82,3
	Siempre	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 32*: Gráfico sobre de Procedimientos (V2.D1.I3).*

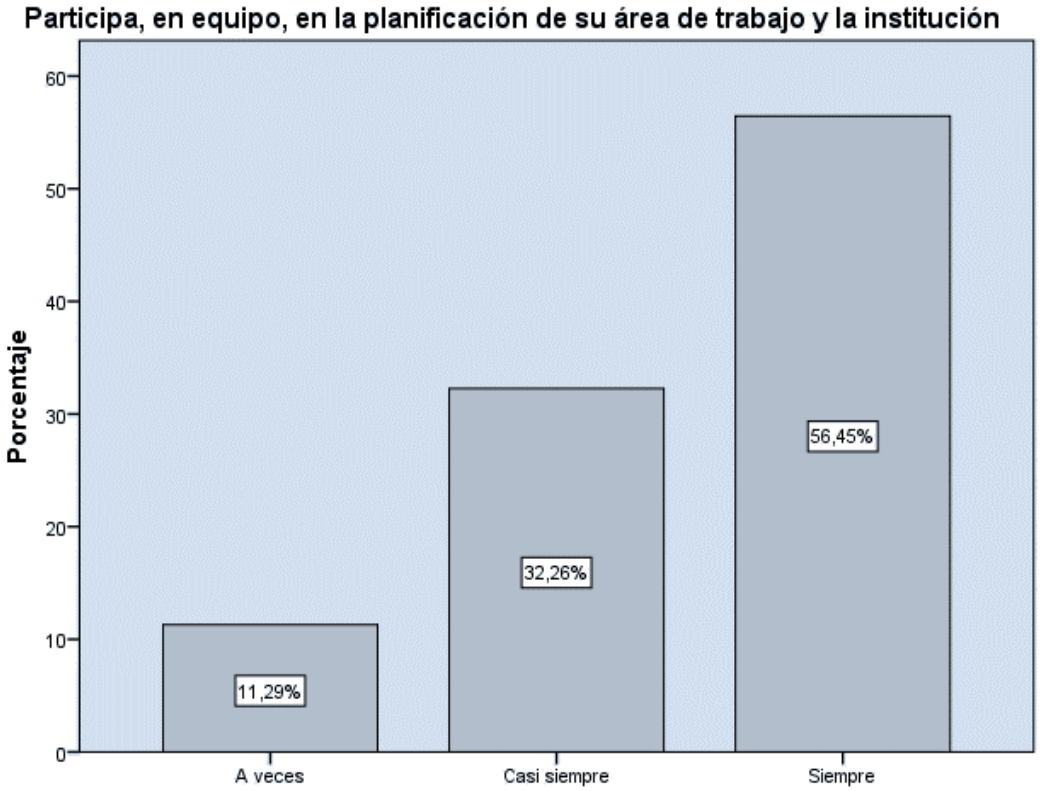


En la tabla y gráfico, se observa Se mejora permanentemente los procedimientos, los resultados siendo el, 53,23% a veces, 29,03% casi siempre y el 17,74% siempre.

Tabla 36: *Nivel de Planificación del desarrollo grupal, p.7*

Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	11,3	11,3	11,3
	Casi siempre	20	32,3	32,3	43,5
	Siempre	35	56,5	56,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 33*: Gráfico sobre Planificación del desarrollo grupal (V2.D2.I1).*

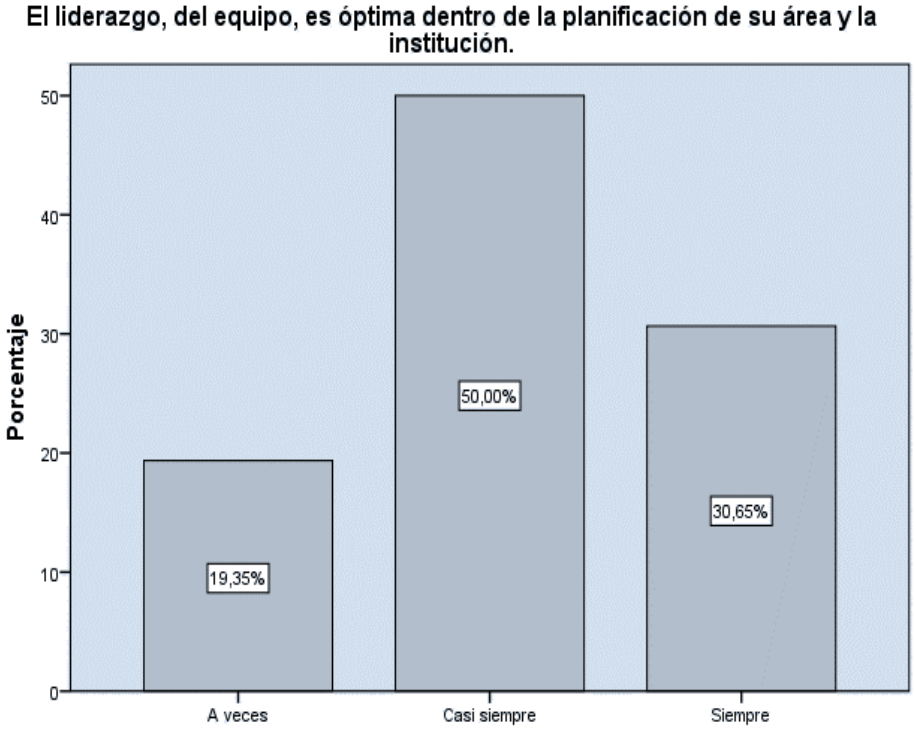


En la tabla y gráfico, se observa Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y la institución, los resultados siendo el, 11,29% a veces, 32,26% casi siempre y el 56,45% siempre.

Tabla 37: *Nivel de desarrollo grupal, p.8*

El liderazgo, del equipo, es óptima dentro de la planificación de su área y la institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	19,4	19,4	19,4
	Casi siempre	31	50,0	50,0	69,4
	Siempre	19	30,6	30,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 34*: Gráfico sobre desarrollo grupal (V2.D2.I1).*

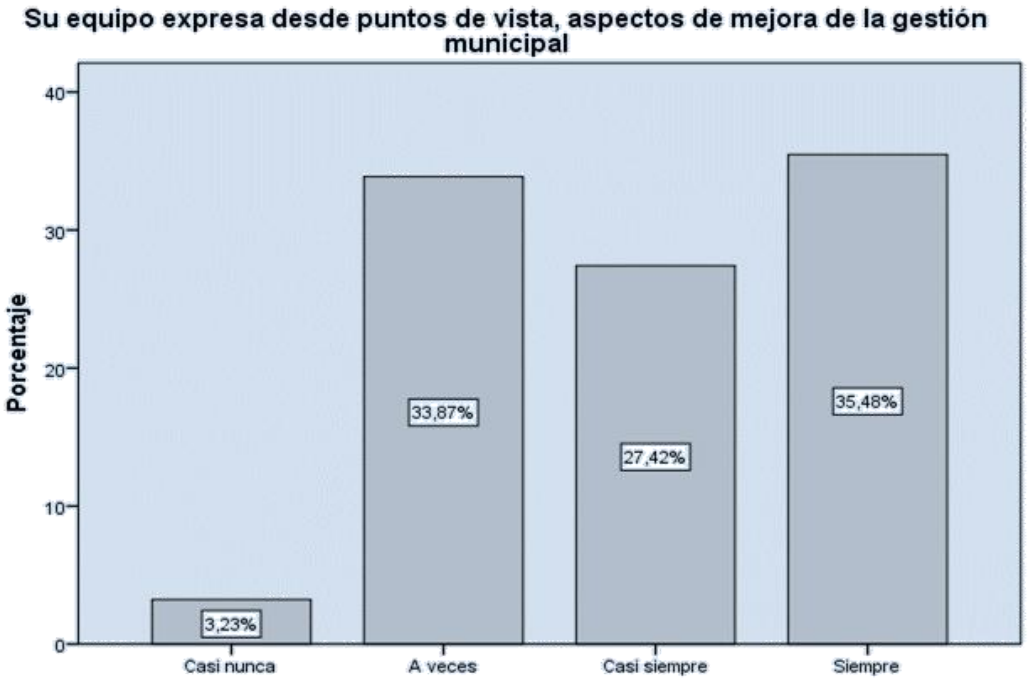


En la tabla y gráfico, se observa El liderazgo, del equipo, es óptima dentro de la planificación de su área y la institución, los resultados siendo el, 19,35% a veces, 50,00% casi siempre y el 30,65% siempre.

Tabla 38: *Nivel de Expresión de puntos de vista sobre la gestión municipal, p.9*

Su equipo expresa desde puntos de vista, aspectos de mejora de la gestión municipal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	21	33,9	33,9	37,1
	Casi siempre	17	27,4	27,4	64,5
	Siempre	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 35*: Gráfico sobre Expresión de puntos de vista sobre la gestión municipal (V2.D2.I2).*

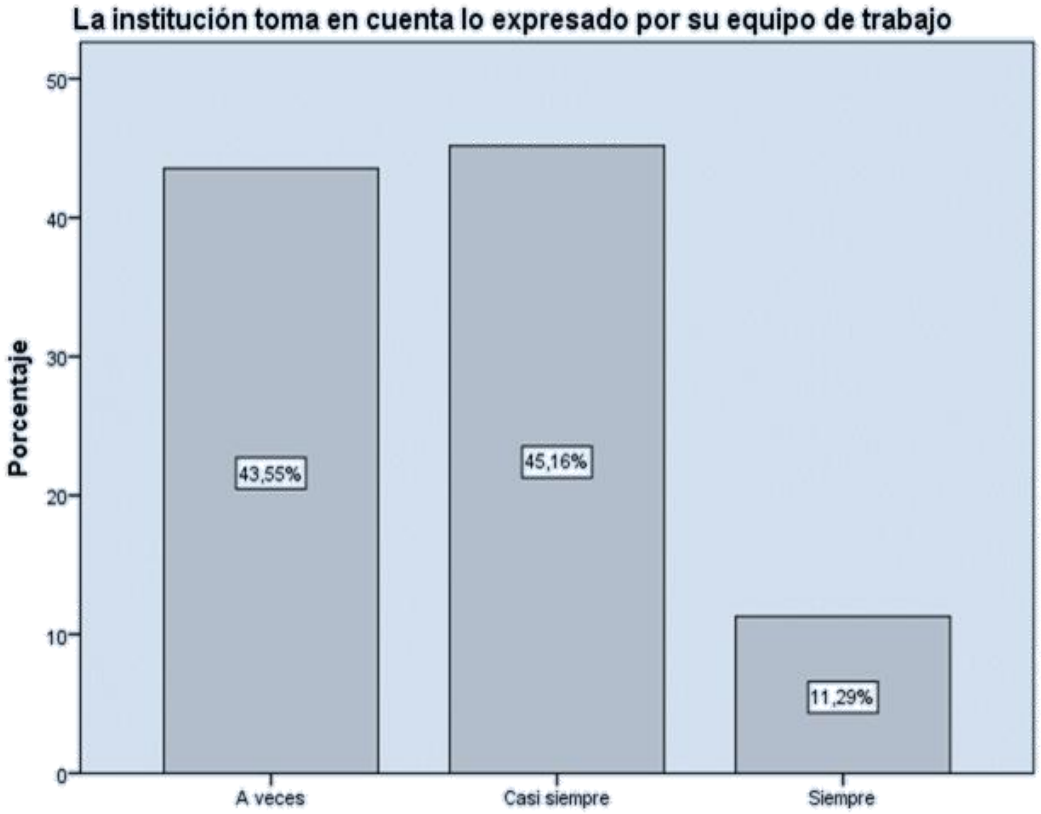


En la tabla y gráfico, se observa Su equipo expresa desde puntos de vista, aspectos de mejora de la gestión municipal, los resultados siendo el, 3,23% casi nunca, 33,87% a veces, 27,42% casi siempre y el 35,48% siempre.

Tabla 39: *Nivel de Expresión de puntos de vista en equipo, p.10*

La institución toma en cuenta lo expresado por su equipo de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	27	43,5	43,5	43,5
	Casi siempre	28	45,2	45,2	88,7
	Siempre	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 36*: Gráfico sobre Expresión de puntos de vista en equipo (V2.D2.I2).*

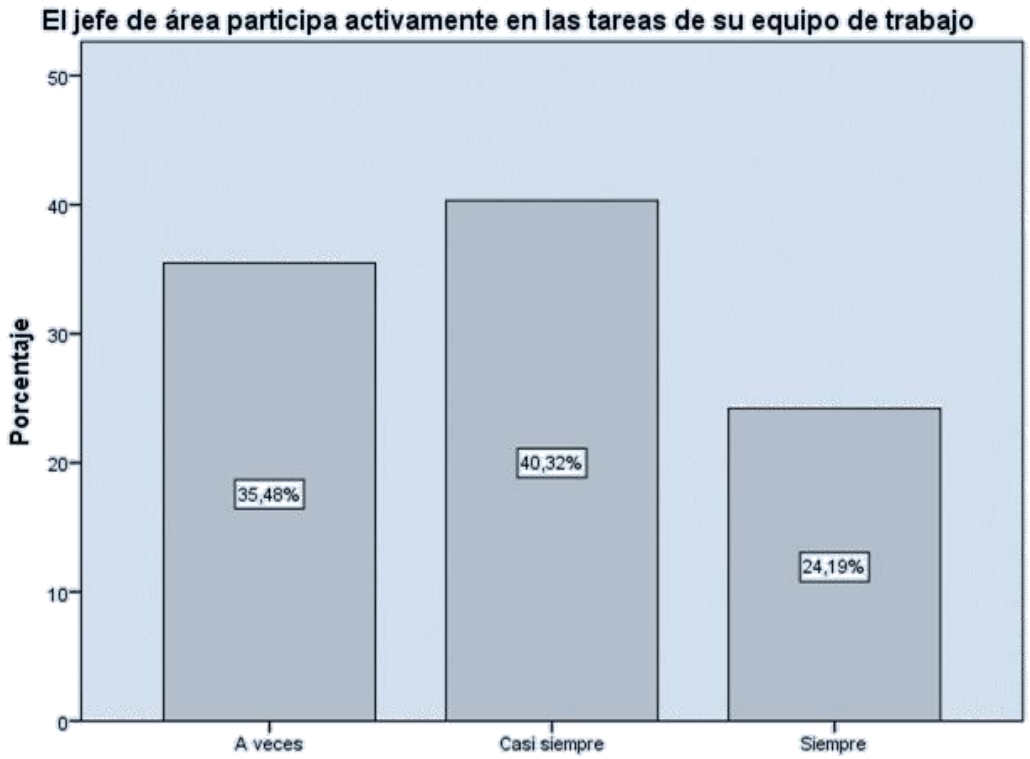


En la tabla y gráfico, se observa La institución toma en cuenta lo expresado por su equipo de trabajo, los resultados siendo el, 43,55% a veces, 45,16% casi siempre y el 11,29% siempre.

Tabla 40: *Nivel de Participación del jefe inmediato, p.11*

El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	35,5	35,5	35,5
	Casi siempre	25	40,3	40,3	75,8
	Siempre	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 37*: Gráfico sobre Participación del jefe inmediato (V2.D2.I3).*

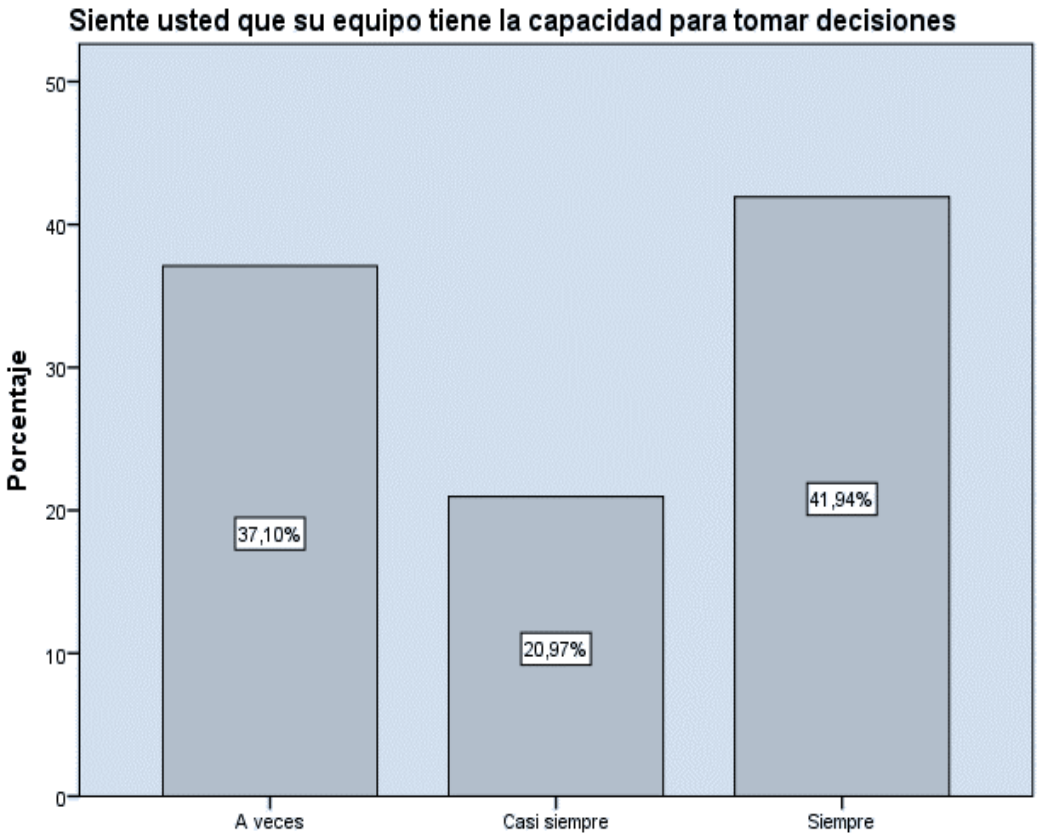


En la tabla y gráfico, se observa El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo, los resultados siendo el, 35,48% a veces, 40,32% casi siempre y el 24,19% siempre.

Tabla 41: *Nivel de Toma de decisiones, p.12*

Siente usted que su equipo tiene la capacidad para tomar decisiones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	23	37,1	37,1	37,1
	Casi siempre	13	21,0	21,0	58,1
	Siempre	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 38*: Gráfico sobre Toma de decisiones (V2.D2.I4).*

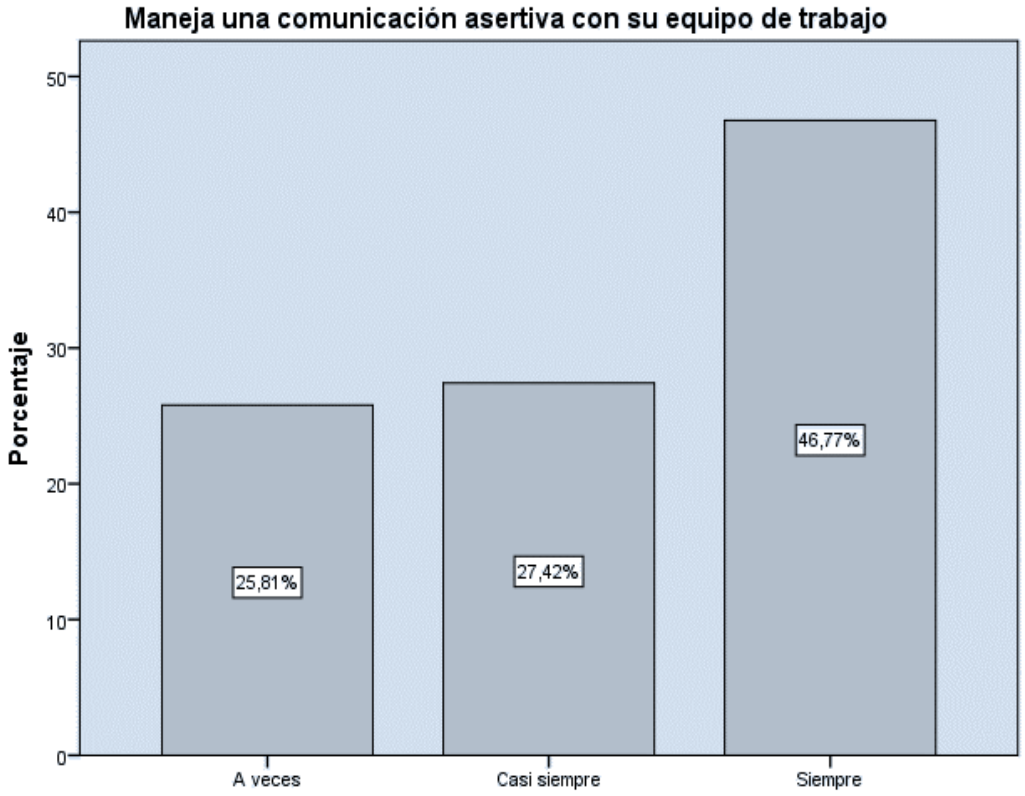


En la tabla y gráfico, se observa Siente usted que su equipo tiene la capacidad para tomar decisiones, los resultados siendo el, 37,10% a veces, 20,97% casi siempre y el 41,94% siempre.

Tabla 42: *Nivel de Comunicación asertiva, p.13*

Maneja una comunicación asertiva con su equipo de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	25,8	25,8	25,8
	Casi siempre	17	27,4	27,4	53,2
	Siempre	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 39*: Gráfico sobre Comunicación asertiva (V2.D3.I1).*

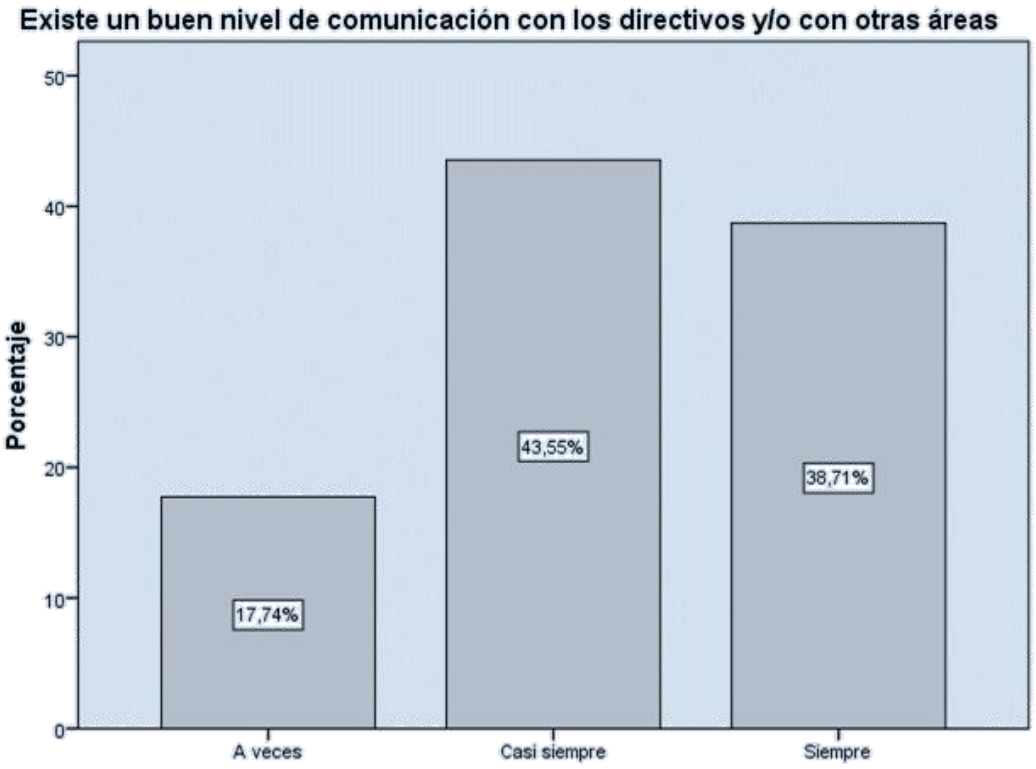


En la tabla y gráfico, se observa Maneja una comunicación asertiva con su equipo de trabajo, los resultados siendo el, 25,81% a veces, 27,42% casi siempre y el 46,77% siempre.

Tabla 43: *Nivel de Comunicación con los directivos y/o con otras áreas, p.14*

Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y/o con otras áreas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	17,7	17,7	17,7
	Casi siempre	27	43,5	43,5	61,3
	Siempre	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 40*: Gráfico sobre Comunicación con los directivos y/o con otras áreas (V2.D3.I1).*

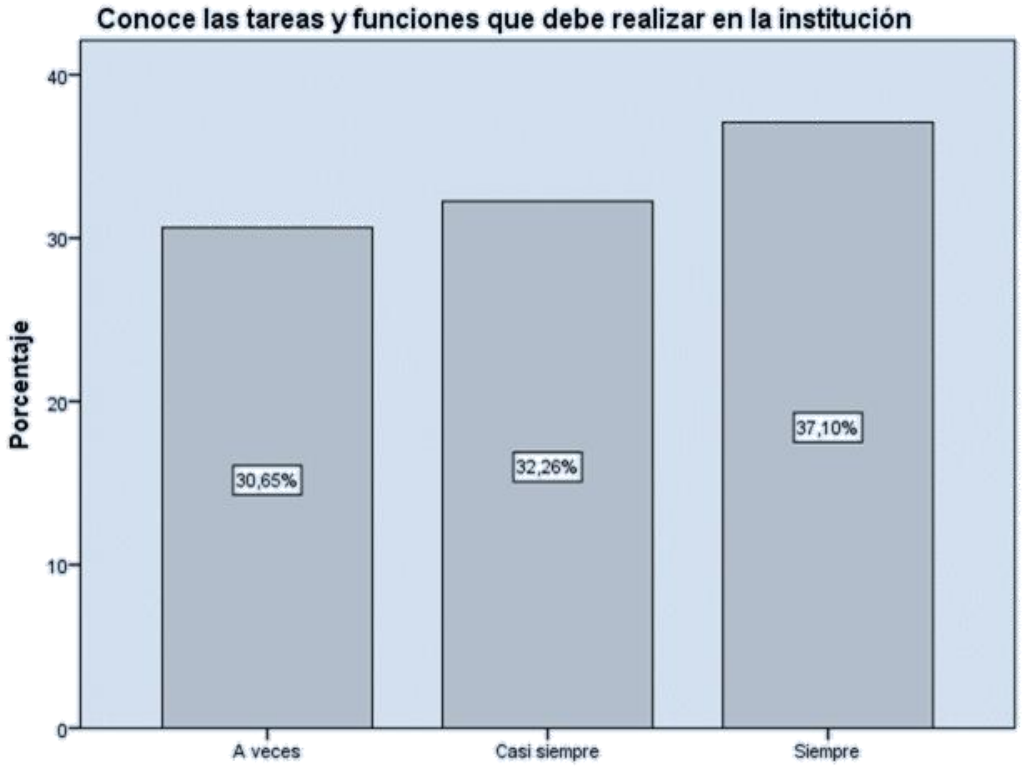


En la tabla y gráfico, se observa Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y/o con otras áreas, los resultados siendo el, 17,74% a veces, 43,55% casi siempre y el 38,71% siempre.

Tabla 44: *Nivel de Conocimiento de tareas y funciones, p.15*

Conoce las tareas y funciones que debe realizar en la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	30,6	30,6	30,6
	Casi siempre	20	32,3	32,3	62,9
	Siempre	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 41*: Gráfico sobre Conocimiento de tareas y funciones (V2.D3.I2).*

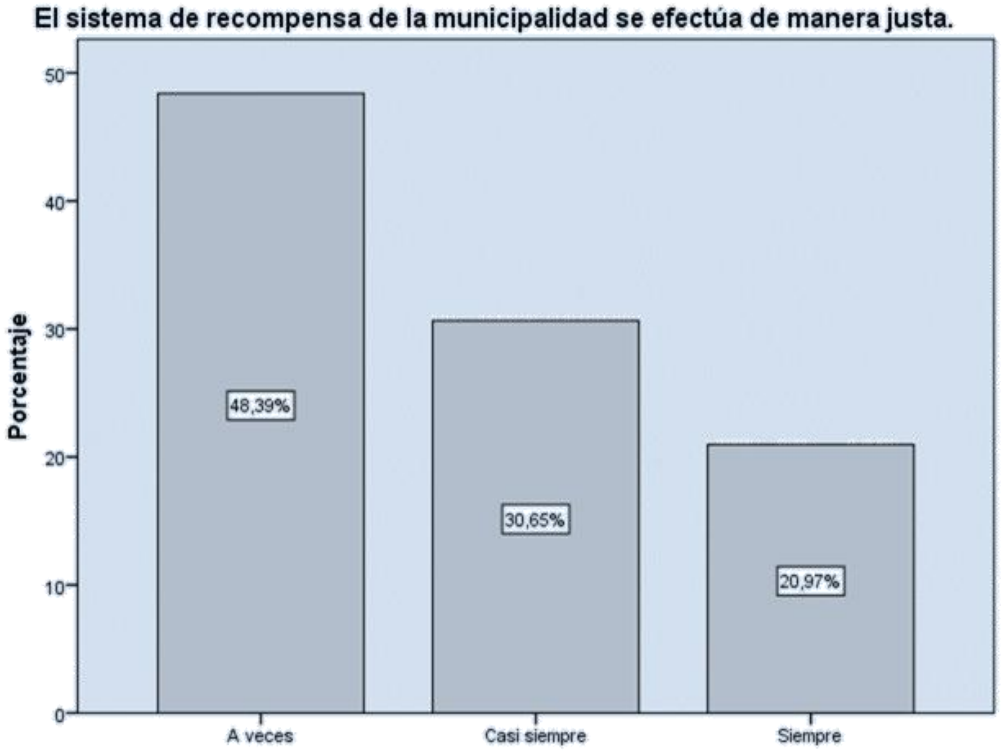


En la tabla y gráfico, se observa Conoce las tareas y funciones que debe realizar en la institución, los resultados siendo el, 30,65% a veces, 32,26% casi siempre y el 37,10% siempre.

Tabla 45: *Nivel de Sistema de recompensa, p.16*

El sistema de recompensa de la municipalidad se efectúa de manera justa.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	30	48,4	48,4	48,4
	Casi siempre	19	30,6	30,6	79,0
	Siempre	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 42*: Gráfico sobre Sistema de recompensa (V2.D3.I3).*

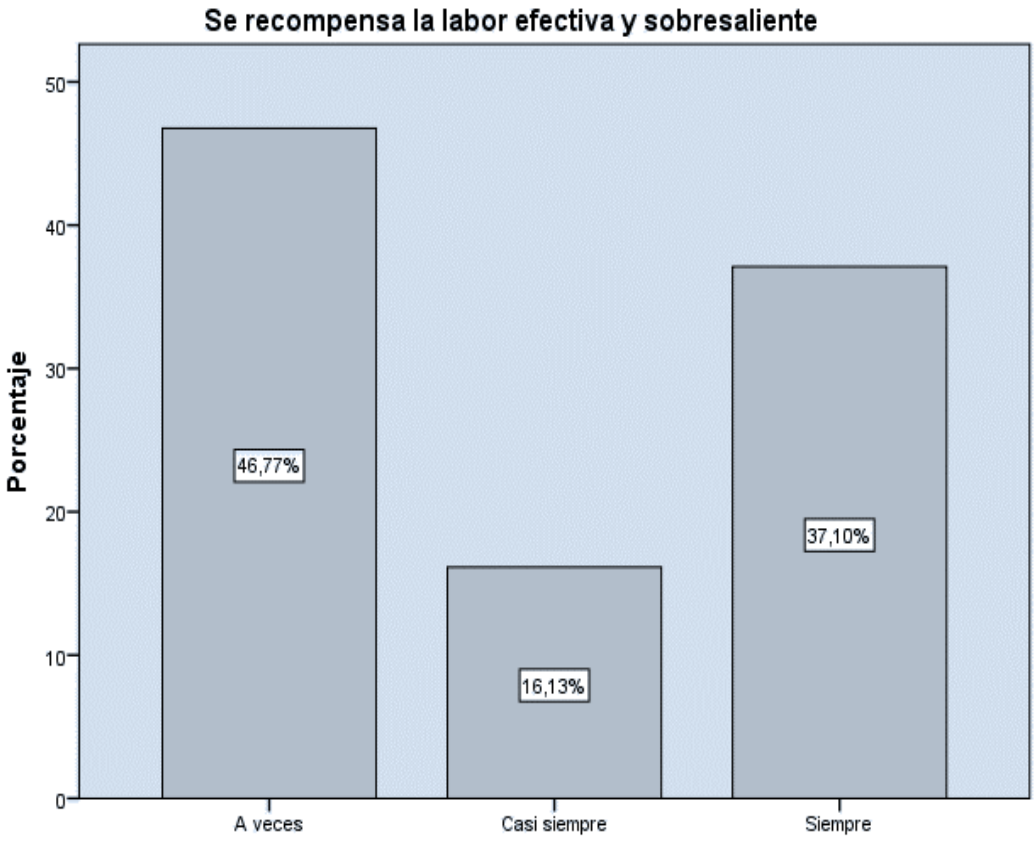


En la tabla y gráfico, se observa El sistema de recompensa de la municipalidad se efectúa de manera justa., los resultados siendo el 48,39% a veces, 30,65% casi siempre y el 20,97% siempre.

Tabla 46: *Nivel de recompensa, p.17*

Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	29	46,8	46,8	46,8
	Casi siempre	10	16,1	16,1	62,9
	Siempre	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 43*: Gráfico sobre recompensa (V2.D3.I3).*

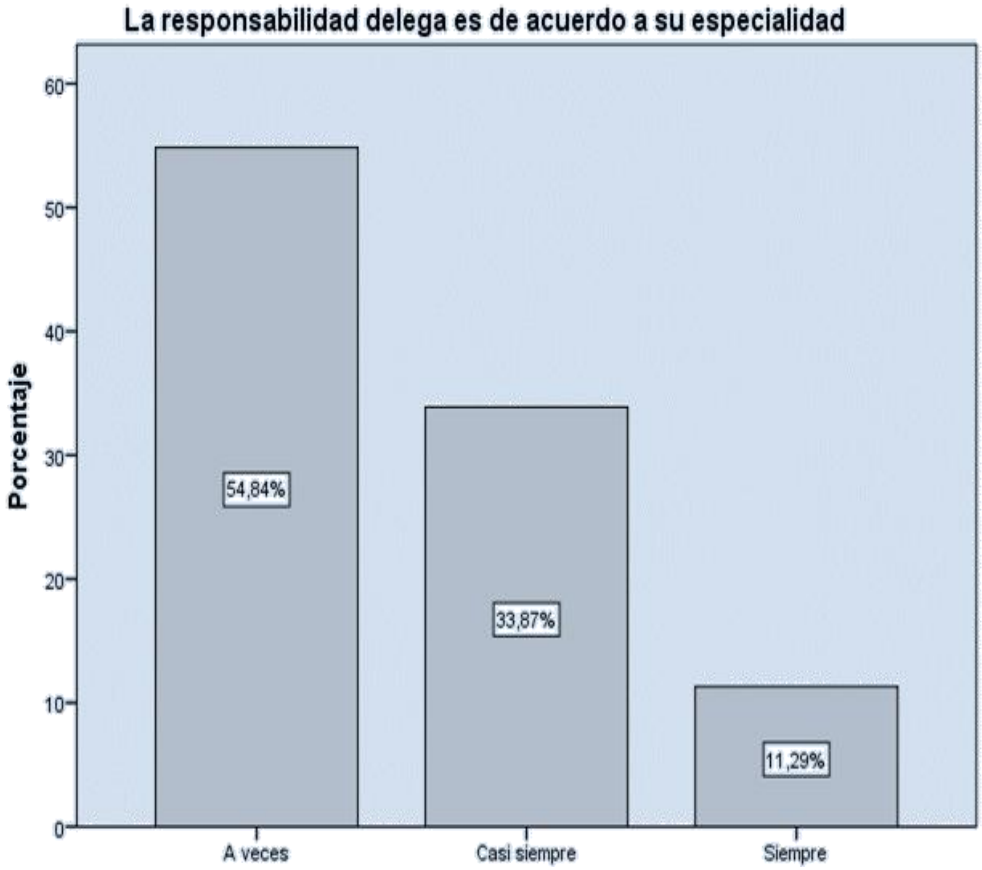


En la tabla y gráfico, se observa Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente, los resultados siendo el 46,77% a veces, 16,13% casi siempre y el 37,10% siempre.

Tabla 47: *Nivel de Delegación de responsabilidades, p.18*

La responsabilidad delega es de acuerdo a su especialidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	54,8	54,8	54,8
	Casi siempre	21	33,9	33,9	88,7
	Siempre	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Figura 44*: Gráfico sobre Delegación de responsabilidades (V2.D3.I3).*



En la tabla y gráfico, se observa La responsabilidad delega es de acuerdo a su especialidad, los resultados siendo el 54,84% a veces, 33,87% casi siempre y el 11,29% siempre.

4.2. Discusión

De acuerdo al resultado que se obtuvo en la hipótesis general, que existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.671 y el p-valor= 0.000 el cual indica una correlación positiva considerable y significativa. Dicho resultado se complementa con Briceño (2020), en su trabajo de investigación titulada “Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020”, en donde concluyó que existe relación significativa, moderada y positiva

entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial del Santa.

Por otra parte, el resultado que se obtuvo en la hipótesis especifica I, existe relación entre Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.615 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa. Esto podemos contrastar en la investigación de Corrales (2017) en su tesis titulada: “Recursos humanos: orientación, formación y desarrollo del personal mediante la formación” quien concluyo: la formación del trabajador está enfocada con las aptitudes y actitudes, las habilidades. Entonces, cuando los empleados reciben una formación, educación acorde a sus necesidades y requerimientos y que estén alineados con los objetivos de la empresa el trabajador se desarrollará de manera integral aportando valor a la entidad. Por esta razón es importante la capacitación/formación en las organizaciones actuales, se entiende que el desarrollo del trabajador abarca aprendizaje, adquirir nuevos conocimientos y afinar los previos, desarrollo de capacidades y habilidades para continuar con su antiguo puesto de trabajo o ascender a otro nivel (pp.23-24).

Asimismo, el resultado que se obtuvo en la hipótesis especifica II, existe relación entre la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.178 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa. Resultados similares en la tesis de investigación de Fasabi & Melendez (2022) titulado “Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022” concluyó: que existe una relación directa y su grado positiva media entre la variable procesos de contrataciones del estado y desarrollo organizacional,

mediante el resultado correlacional obtenida de 0,487, contado con un nivel de sig. (0,001) (p.40).

En el resultado que se obtuvo en la hipótesis especifica III, existe relación entre el desarrollo de RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.202 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa. Resultado que se complementa en Marron (2022) tesis titulada "Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa SIENERG, villa el salvador - 2022" concluyó: Los resultados de correlación entre el desarrollo de personas y el desarrollo organizacional de la empresa Sienerg, Villa El Salvador – 2022 es moderada (0.615) a un nivel de significancia de 0.002 (p.95).

Posteriormente, en el resultado que se obtuvo en la hipótesis especifica IV, existe relación entre la retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.405 y el p-valor= 0.001 indican una correlación positiva media y significativa. Resultados parecidos se menciona en la investigación de Sánchez (2017) titulado "Desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur – 2015" quien concluyo: una relación positiva, muy fuerte y significativa (r=0.942 con una sig. de 0,000), entre el desarrollo organizacional y la asistencia de los recursos humanos que se brinda los conductores de la empresa Cruz del Sur el año 2015 (p.72).

Finalmente, en el resultado que se obtuvo en la hipótesis especifica V, existe relación entre la disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de

correlación del Rho=0.691 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa. Aunado a este resultado en la investigación de Anderson (2018) titulado “El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo en el año 2016” quien concluyó: que existe una correlación inversa y significativa entre comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe Pueblo. Mediante la prueba de correlación de Spearman respecto a la hipótesis general, se obtuvo un valor de p=0.000<0.05; además el valor Rho=0.443. con lo cual se logró cumplir el objetivo general de investigación (p.71).

CONCLUSIONES

- Se concluyó que existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.671 y el p-valor= 0.000 el cual indica una correlación positiva considerable y significativa.
- Se concluyó que existe relación entre Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.615 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa.
- Se concluyó que existe relación entre la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.178 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa.
- Se concluyó que existe relación entre el desarrollo de RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.202 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa.
- Se concluyó que existe relación entre la retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.405 y el p-valor= 0.001 indican una correlación positiva media y significativa.
- Se concluyó que existe relación entre la disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. Es decir, el coeficiente de correlación del Rho=0.691 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a la Municipalidad provincial de coronel portillo tomé en cuenta las variables de la investigación, las cuales son gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, de acuerdo con los datos, está entre ambas variables está habiendo un lado negativo que involucra con el capital humano.
- Se recomienda a la Municipalidad provincial de coronel portillo implementar nuevas rutinas de trabajo que puedan direccionar los objetivos y realizar las metas de la entidad propuesta.
- Con respecto a la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo, se sugiere tener un programa que analice las necesidades y sea más óptimo el reclutamiento y selección, es decir, sería bueno que aprovechen las ventajas de la tecnología para el proceso de contratación. Por otra parte, poner en claro y descrito el perfil que se desea para el puesto, optimizar las experiencias de los candidatos.
- Por otro lado, respecto al desarrollo de RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año, se recomienda hacer seguimiento y evaluar los logros y metas trazados, emplear retroalimentación de los avances para que los colaboradores tenga más experiencia y conocimiento entre colegas de su área.
- Asimismo, respeto a retribución de los RR. HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo, se recomienda que inserten o mejoren los logros de desempeño de los trabajadores, darles ánimos emocionales que ayuden a subir su motivación por el trabajo.
- Finalmente, respecto a disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo, se ha visto que no se estuvo dando buenos resultados, por ello se recomienda más flexibilidad en las normas y exista seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aduna Mondragón, A. P., García Mata, E., & Chávez Gutiérrez, E. J. (s.f.). *Modelos de gestión de Recursos Humanos*, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html

Alemán Requejo, D.L. & Yacila Caballero, Y. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativo local (UGEL) Tumbes-2018* [tesis de pregrado, universidad nacional de Tumbes] https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/726

Anderson Yahir, F.T. (2018). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo en el año 2016.* (Repositorio académico). https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/1925

Bastidas. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito. Uasb.edu.ec. https://doi.org/T-2664

Briceño Franco, R. J. (2020). "*Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*" [Tesis de posgrado, Perú]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64948

Carlos Primera (15 de junio 2011). *Modelado flujo de trabajo. Slideshare*. https://es.slideshare.net/carlos_primera/modelado-flujo-de-trabajo

Casanova, M.B. (2006). *La gestión de la diversidad*. (PDF) https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8304/diversitat_cast.pdf

CES Cardenal Cisneros. (06 de marzo de 2019). *Gestión de Recursos Humanos: qué es, funciones y objetivos*. Obtenido. https://www.universidadcisneros.es/blog/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/

Corrales Contreras, N. (2017). *Recursos humanos: orientación, formación y desarrollo del personal mediante la formación.* (Repositorio académico). https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16625

Deloitte, I. (2018). *Tendencias en Capital Humano 2018 México. El auge de la empresa social.* Obtenido de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf

DuocUC (14 de septiembre 2023). *Investigación aplicada.* Obtenido de: https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada

Espinoza López, R.E. & Tigse Tapia, S.C. (2012). *Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la universidad politécnica salesiana, sede quita* [tesis de posgrado, universidad politécnica salesiana] https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3748/1/UPS-QT03201.pdf

Fasabi Pinchi, A.K. & Melendez z Paima, J. (2022). *Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022*. (Repositorio académico). https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96104

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M.P. (2014). *Metodología de la investigación.* Edic. (6), https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Huatuco Nanzer, V.J. (2017*). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de ate-2016* [tesis de posgrado] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9014/Huatuco_NVJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laurencio Guevara, J.P. (2021). Influencia de la comunicación en el clima organizacional de la Sunarp-zona registral N^{0} III-sede Moyobamba [tesis de

pregrado, universidad nacional pedro Ruiz Gallo] https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9669/Laurencio_Guevara_Jhovana_del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lazo Matos, K.M. & Velásquez Ramos, M. (2017). *La comunicación interna y el desarrollo organizacional QAPAQ agencia Huancayo-2017* [tesis de pregrado, universidad peruana de los andes] https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/339

Mamani Chique, A.L. (2017). *Influencia de la técnica dinámica grupal en el aprendizaje significativo ene l parea de persona, familia y relaciones humanas en los alumnos de quinto año de educación secundaria de la institución educativa "santa teresa del niño Jesús" de Tacna-2016* [tesis de pregrado, universidad nacional de Jorge Basadre Grohmann-Tacna] https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2804628

Marron Gutierrez, F.S. (2022). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa SIENERG, Villa el Salvador – 2022*. (Repositorio académico). https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2082

Martin Sierra, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadores españolas* [tesis de doctoral, universidad de Valladolid] https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/879/TESIS127-111207.pdf;jsessionid=351AAC110E92AA13C65796D288026471?sequence=

Martínez Moreno, A. (s.f.). *Gestión de la disciplina*. (PDF) https://aduma.cat/aduma/sites/default/files/pdf/docs/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20disciplina.pdf

Paz F. & Schmidt G. (2019). *La Gestión de Recursos Humanos en el ámbito municipal rionegrino. Un análisis de los subsistemas de Organización del Trabajo, Gestión del empleo y Gestión del Desarrollo en el Municipio de San Antonio Oeste. Período 2016- 2018.* http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/17358

Pérez Peñaloza G.A. (2023). Aspectos Importantes del porque si al Desarrollo Organizacional. Linkedin. https://es.linkedin.com/pulse/aspectos-importantes-del-porque-si-al-desarrollo-p%C3%A9rez-pe%C3%B1aloza

Reyes Hernández, J. (04 de mayo de 2015). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos. Blog del Programa Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriale*s. Obtenido de https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/

Rosas Soto, L.S. (2016). *Teoría del desarrollo organizacional* (PDF). http://repositorio.usel.edu.pe/handle/USEL/147

Salas Ocampo, D. (2020). La encuesta y el cuestionario*. Investigalia.* https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/

Sánchez Medina, G.R. (2017). *Desarrollo organizacional y la asistencia a los recursos humanos en la empresa Cruz del Sur – 2015*. (Repositorio académico). https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23764

Sánchez Valdez, I. (2008). *Sistema organizacional de administración del conocimiento* [tesis de posgrado, instituto politécnico nacional] https://www.repositoriodigital.ipn.mx/simple-search?query=Sistema+organizacional+de+administraci%C3%B3n+

Silva Pedraza, L.Y. (2014). *El desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, como herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones* [tesis de pregrado, universidad militar nueva Granada] https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/12496

Tong Encinas, E.C. (2020). *Capacitación y desarrollo organizacional* [tesis de pregrado] https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8984

Tuapanta Dacto, J.V.; Duque Vaca, M.A. & Mena Reinoso, AP. (2017). *Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios*. (PDF). https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf

Uribe Arévalo, A. J. (2013). La gestión de Recursos Humanos, enfoques y perspectivas. *Punto De Vista, 1*(2). Obtenido de: https://doi.org/10.15765/pdv.v1i2.112

ANEXOS

***Anexo N°1**. Matriz de consistencia*

<table>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADORES</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Problema general:
¿Cómo se relaciona la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?</td><td rowspan="3">Objetivo general:
Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.</td><td rowspan="3">Hipótesis general:
Existe relación entre la Gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.</td><td rowspan="14">V 1. Gestión de recursos humanos</td><td rowspan="3">Contexto de la dirección y gestión de los RR.HH.</td><td>Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo</td></tr>
<tr><td>Igualdad de oportunidades y entorno legal</td></tr>
<tr><td>Gestión de la diversidad</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contratación de personal</td><td>Reclutamiento y selección de empleados</td></tr>
<tr><td>Gestión del despido de trabajadores, reducción del tamaño empresarial</td></tr>
<tr><td>Problema específico:</td><td>Objetivo específico:</td><td>Hipótesis específicas:</td><td rowspan="3">Desarrollo de RR.HH.</td><td>Evaluación y Gestión del Desempeño</td></tr>
<tr><td rowspan="11">• ¿Cómo se relaciona el contexto de la dirección y gestión de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?
• ¿Cómo se relaciona la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?</td><td rowspan="11">• Evaluar el contexto de la dirección y gestión de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
• Identificar contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
• Evaluar el desarrollo de RR.HH.</td><td rowspan="11">• Existe relación entre la dirección y gestión de los RR. HH y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.
• Existe relación entre la contratación de personal y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.</td><td>Formación de los trabajadores</td></tr>
<tr><td>Desarrollo de la carrera profesional</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Retribución de los RR.HH.</td><td>Gestión de la retribución</td></tr>
<tr><td>Premio al desempeño</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Disciplina laboral</td><td>Gestión de las relaciones internas</td></tr>
<tr><td>Respeto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina</td></tr>
<tr><td>Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</td></tr>
<tr><td rowspan="5">V 2. Desarrollo organizacional</td><td rowspan="3">Sistema organizacional</td><td>Aplicación efectiva de planes estratégicos</td></tr>
<tr><td>Visión y misión institucionales coherentes</td></tr>
<tr><td>Procedimientos efectivos</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Nivel grupal</td><td>Planificación del desarrollo grupal</td></tr>
<tr><td>Expresión de puntos de vista en equipo</td></tr>
</table>

• ¿Cómo se relaciona el desarrollo de RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022? • ¿Cómo se relaciona la Retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022? • ¿Cómo se relaciona la Disciplina laboral y el desarrollo organizacional en la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022?	y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. • Determinar la Retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. • Conocer la Disciplina laboral y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.	• Existe relación entre el desarrollo de RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. • Existe relación entre la retribución de los RR.HH. y el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022. • Existe relación entre Disciplina laboral y desarrollo organizacional en la municipalidad provincial de coronel portillo año 2022.			Participación del jefe inmediato
					Toma de decisiones
				Nivel individual	Comunicación interpersonal
					Conocimiento de tareas y funciones
					Sistema de recompensa
					Delegación de responsabilidades

Nota: Adaptación de la Matriz de consistencia de gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional. Tomado de Briceño, R. J. (2020)

***Anexo N°2**: Cuestionario de Gestión de recursos humanos*

Estimados trabajadores de la municipalidad provincial de coronel portillo el presente cuestionario tienen como propósito recopilar información relevante para conocer la gestión de recursos humanos dentro de la municipalidad. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una X.

Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

N^0	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Contexto de la dirección y gestión de los RR. HH						
1	Su área cuenta con flujos de trabajo para el desarrollo de su labor					
2	En RR.HH. realiza un análisis efectivo del puesto de trabajo para usted					
3	Existe igualdad de oportunidad en la municipalidad provincial de coronel portillo					
4	Su área cumple con la legislación de igualdad en aceptación					
5	RR. HH desarrolla mecanismos que contribuyan a la buena gestión de la diversidad en el ámbito laboral (cultura, religión, genero, país, etc.)					
Dimensión 2: Contratación de personal						
6	El proceso de contratación se realiza en el marco legal					
7	Le parece que los mecanismos que se da para la selección de personal calificado son idóneos					
8	Conoce si RR.HH. desarrolla políticas de gestión para reducir el tamaño de personal evitar que el despido sea ineficaz e injusto.					
Dimensión 3: Desarrollo de RR.HH.						
9	El área de RR.HH. evalúa su desempeño					
10	RR.HH. utiliza algún instrumento de medición confiable para su desempeño					
11	Se emplea capacitaciones o talleres que sirva para la formación de los trabajadores					
12	Existe programas o procesos para el desarrollo de la carrera					
Dimensión 4: Retribución de los RR.HH.						
13	Se emplea programas de retribución en función del trabajo					
14	Existen planes de retribución como premio de su desempeño					
Dimensión 5: Disciplina laboral						
15	RR.HH. aplica mecanismos para mejorar las relaciones interpersonales					
16	La comunicación con sus compañeros es buena					
17	Respeta las nuevas normas de la municipalidad					
18	Conoce de las estrategias proactivas que aplica RR.HH. para evitar las acciones disciplinarias					
19	RR.HH. Cumple con las leyes de seguridad hacia su persona					
20	La municipalidad cuenta con área de psicología que ayude en su estado emocional					

Anexo N°3: *Cuestionario de desarrollo organizacional*

Estimados trabajadores de la municipalidad provincial de coronel portillo el presente cuestionario tienen como finalidad recopilar información sobre el desarrollo organizacional en su institución. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una X debajo de las opciones que considere.
Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Sistema organizacional						
1	En su área de trabajo existe una aplicación efectiva de los planes estratégicos					
2	Se realiza seguimiento constante de lo planificado estratégicamente					
3	Se impulsa la participación cuando es necesario reformular la misión y visión					
4	Entiende el mensaje de la visón y misión de la institución para el logro del objetivo					
5	Los procedimientos que realiza la institución son efectivos					
6	Se mejora permanentemente los procedimientos					
Dimensión 2: Nivel grupal						
7	Participa, en equipo, en la planificación de su área de trabajo y la institución					
8	El liderazgo, del equipo, es óptima dentro de la planificación de su área y la institución.					
9	Su equipo expresa desde puntos de vista, aspectos de mejora de la gestión municipal					
10	La institución toma en cuenta lo expresado por su equipo de trabajo					
11	El jefe de área participa activamente en las tareas de su equipo de trabajo					
12	Siente usted que su equipo tiene la capacidad para tomar decisiones					
Dimensión 3: Nivel individual						
13	Maneja una comunicación asertiva con su equipo de trabajo					
14	Existe un buen nivel de comunicación con los directivos y/o con otras áreas					
15	Conoce las tareas y funciones que debe realizar en la institución					
16	El sistema de recompensa de la municipalidad se efectúa de manera justa.					
17	Se recompensa la labor efectiva y sobresaliente					
18	La responsabilidad delega es de acuerdo a su especialidad					