

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO**  
**ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022**

**Tesis para optar el Título Profesional de:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**SULAMITA KEREN HUAPULA BARON**  
**ALCIRA INES MENDOZA MATTA**

**Pucallpa, Perú**  
**2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



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

Siendo las *8 horas* del día miércoles 21 de diciembre del 2022, 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 Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Sulamita Keren Huapula Baron y Alcira Ines Mendoza Matta, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título 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 *9 horas* del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

*[Signature]*  
.....  
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga  
Presidente

*[Signature]*  
.....  
Dr. Jackie Frank Chang Saldaña  
Miembro

*[Signature]*  
.....  
Mg. Olmedo Pizango Isuiza  
Miembro

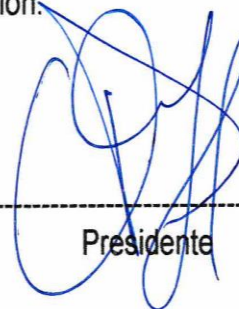


*[Signature]*  
.....  
Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga  
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

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 optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



---

Presidente


Dr. Jackie Frank Chang Saldaña



---

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



---

Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



---

Asesor


Sulamita Keren Huapula Baron



---

Tesista

Alcira Ines Mendoza Matta



---

Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**N° V/0752-2022**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, titulado:

**"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022"**.

Autor(es) : HUAPULA BARON, SULAMITA KEREN  
MENDOZA MATTA, ALCIRA INES

Facultad : CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN  
Asesor (a) : Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

**FECHA 07/12/2022**



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA  
Director de Producción Intelectual



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Sulamita Keren Muapula Baron

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"Gestión de Recursos Humanos y el comportamiento Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Lincoln Fitz Cachay Reyes

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://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: 24 / 03 / 2023

Email: Kerenunu19@gmail.com  
Teléfono: 966 409 631

Firma: [Firma]  
DNI: 76545453



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, ALCIRA INES MENDOZA MATTA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. LINCOLN FRITZ CACHAY REYES.

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://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: 24 / 03 / 23

Email: ALPISCAS050397@hotmail.com  
Teléfono: 964909766

Firma:   
DNI: 71339034

## DEDICATORIA

A mis Padres, por estar ahí siempre presente, y mucho más cuando les he necesitado, gracias por su ayuda y su compromiso, sin ustedes no hubiera podido concluir satisfactoriamente mis estudios universitarios.

*Sulamita Keren.*

A mi Madre querida, porque sé que ella me ayudó en las buenas y en las malas y lo sigue haciendo, además de haberme dado la vida, siempre confió en mí y nunca me abandonó.

*Alcira Inés.*

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento enorme a las autoridades de nuestra prestigiosa Universidad Nacional de Ucayali, a las autoridades y docentes de nuestra escuela profesional de administración, que mediante sus gestiones y sus enseñanzas nos educaron a ser mejores personas y exitosos profesionales.

A trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, por darnos su valioso tiempo en el desarrollo de la tesis.

Un agradecimiento a nuestro asesor, Dr. Cachay Reyes Lincoln Fritz, por darnos toda la orientación en el desarrollo de esta investigación, entregándonos toda su experiencia y sapiencia para lograr sustentar con éxito y obtener nuestro anhelado título profesional de licenciado en administración.

.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	xvi
CAPÍTULO I .....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. OBJETIVOS .....	4
1.3.1. Objetivo General .....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Hipótesis .....	5
1.4.1. Hipótesis general .....	5
1.5. Variables .....	6
1.6. Operacionalización de variables .....	7
1.7. Justificación .....	8
1.7.1. Justificación Teórica.....	8
1.7.2. Justificación Metodológica .....	8
1.7.3. Justificación Práctica.....	8
CAPÍTULO II .....	9
MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. Antecedentes del problema .....	9
2.1.1. Tesis internacionales .....	9
2.1.2. Tesis nacionales .....	10
2.1.3. Tesis locales.....	13
2.2. Bases teóricas del problema .....	13
2.2.1. Base teoría de la variable 1 .....	13
2.2.2. Base teórica de la variable 2.....	16
2.3. Definición de términos básicos.....	18
CAPÍTULO III .....	20
MARCO METODOLOGICO .....	20

3.1. Método de investigación.....	20
3.2. Población y muestra.....	21
3.2.1. Población .....	21
3.2.2. Muestra.....	21
3.3. Instrumentos de recolección de datos .....	21
3.3.1. Técnicas.....	21
3.3.2. Instrumentos de recolección .....	22
3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección .....	22
3.4. Procedimiento de recolección de datos.....	22
3.5. Tratamientos de los datos.....	22
CAPÍTULO IV.....	23
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
4.1. Resultados descriptivos.....	23
4.2. Prueba de normalidad .....	33
4.3. Prueba de hipótesis .....	33
4.4. Discusión de los resultados .....	36
CAPTULO V.....	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
5.2 Recomendaciones.....	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
ANEXOS.....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio. ....	7
Tabla 2. Variable 1 gestión de recursos humanos & variable 2 comportamiento organizacional.....	23
Tabla 3. Dimensión 1 selección del personal & variable 2 comportamiento organizacional.....	25
Tabla 4. Dimensión 2 capacitación del personal & variable 2 comportamiento organizacional.....	27
Tabla 5. Dimensión 3 recompensas al personal & variable 2 comportamiento organizacional.....	29
Tabla 6. Dimensión 4 evaluación del desempeño & Variable 2 Comportamiento organizacional.....	31
Tabla 7. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	33
Tabla 8. Contraste de la hipótesis general. ....	33
Tabla 9. Contraste de la hipótesis específica 1. ....	34
Tabla 10. Contraste de la hipótesis específica 2. ....	34
Tabla 11. Contraste de la hipótesis específica 3. ....	35
Tabla 12. Contraste de la hipótesis específica 4. ....	35

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Esquema de investigación</i> .....	20
Figura 2. Variable 1 gestión de recursos humanos & variable 2 comportamiento organizacional.....	23
Figura 3. Dimensión 1 selección del personal & variable 2 comportamiento organizacional.....	25
Figura 4. Dimensión 2 capacidad del personal & variable 2 comportamiento organizacional.....	27
Figura 5. Dimensión 3 recompensas al personal & variable 2 comportamiento organizacional.....	29
Figura 6. Dimensión 4 evaluación del desempeño & Variable 2 Comportamiento organizacional.....	31

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos .....	44
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	46

## RESUMEN

Este estudio estableció como objetivo general determinar de qué manera la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Tuvo una investigación de tipo aplicada, de nivel no experimental y diseño descriptivo correlacional causal, en su metodología trabajo con la técnica de la encuesta y recolecto los datos mediante dos cuestionarios a una muestra poblacional 32 de trabajadores de la Gerencia de Administración Tributaria de la sede de estudio. De acuerdo a los resultados descriptivos, se logró responder el objetivo central, es decir que el 50.0 % indicaron que la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional es regular; así mismo se tuvo los resultados de la estadística inferencial con la prueba rho de Spearman, se tuvo una correlación es positiva alta de 0.877, y la aceptación de la hipótesis general con un Sig. (bilateral) de  $0.000 < 0.05$ . Por lo tanto, existe una incidencia significativa de la gestión de recursos humanos en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022.

**Palabras claves:** *Gestión de recursos humanos, selección del personal, y comportamiento organizacional.*

## ABSTRACT

This study established as a general objective to determine how human resource management affects the organizational behavior of the workers of the provincial municipality of Coronel Portillo, 2022. It had an applied type of research, of a non-experimental level and a causal correlational descriptive design, In its methodology, I work with the survey technique and collect the data through two questionnaires to a population sample of 32 workers from the Tax Administration Management of the study headquarters. According to the descriptive results, it was possible to respond to the central objective, that is, 50.0% indicated that human resource management and organizational behavior is regular; Likewise, the results of the inferential statistics were obtained with Spearman's rho test, there was a high positive correlation of 0.877, and the acceptance of the general hypothesis with a Sig. (bilateral) of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, there is a significant incidence of human resource management in the organizational behavior of the workers of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2022.

**Keywords:** *Human resource management, Personnel selection, and organizational behavior.*

## INTRODUCCIÓN

En el escenario internacional, según un informe de la OIT (Citado por Pinto, 2021), la gestión de recursos humanos o talento en empresas de países desarrollados, incluyendo el caso de Rusia, Estados Unidos y China, Canadá, Reino Unido, Francia y Alemania, centrándose en proporcionar las herramientas que los trabajadores necesitan para hacer bien su trabajo, como un entorno de apoyo, consideración, trato positivo, mejora progresiva y actualizada, así como una remuneración justa. Según la organización, el 87,74% de las empresas están preocupadas. Mientras que, en los países menos desarrollados, debido a la informalidad y la corrupción, solo el 15,3% de las empresas y organizaciones están interesadas en mejorar la gestión del talento, haciendo que el compromiso organizacional de los miembros no exista. (pág. 18).

En el contexto local esta problemática también se refleja en la estadística que el INEI dio a conocer sobre la Gestión de Recursos Humanos que es un 64,6% del total a nivel nacional, esto fue un indicio para realizar esta investigación titulada gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo en el periodo 2022, y a partir de los hallazgos que obtendrán estas formen parte de la solución de esta problemática.

Este estudio está redactado por cuatro capítulos y en ellas se sustenta con los estudios realizados o antecedentes, las teorías de ambas variables, la metodología utilizada, los resultados que se han obtenido, las conclusiones y sugerencias que se establecieron como aporte y solución a esta problemática actual y así dar y/o brindar posibles soluciones.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Para acercarse a la realidad del problema es necesario entender que los RRHH son parte integral de cualquier negocio u organización y con el paso del tiempo la gestión de los RRHH se ha estandarizado a partir de un simple componente empresarial. La organización que proponía Taylor en su visión del hombre y la máquina debe ser considerada un actor principal en una empresa u organización. Por tanto, la definición propuesta contradice la idea de que no hay negocio sin RRHH. Para entender este continuo único, el concepto de RRHH ha evolucionado con el tiempo, desde el uso de términos generales y específicos como RRHH. Se supone que la gestión, la capacidad de las personas, la gestión y el liderazgo son similares, pero tienen diferencias específicas, pero en resumen es el tratamiento del elemento humano como parte de la organización. (Huamani y Álvarez, 2018)

En el ámbito internacional según el informe de la OIT (Citado por Pinto, 2021), En empresas de países desarrollados como Rusia, Estados Unidos, China, Canadá, Reino Unido, Francia y Alemania, la gestión de recursos humanos o talento se enfoca en brindar a los empleados las herramientas necesarias para un buen desempeño, como un ambiente de apoyo, pensamiento y tratamiento, devoluciones razonables con actualizaciones y mejoras. Según la organización, el 87,74% de las empresas están preocupadas por este problema. En los LDC, solo el 15,3% de las empresas y organizaciones están interesadas en mejorar la gestión del talento debido a la informalidad y la

corrupción, lo que significa que sus miembros no tienen obligaciones legales.  
(p.18)

En el contexto nacional, podemos ver según el INEI (2014), Explicó que todas las ciudades del país necesitan algún tipo de capacitación para ayudarlas a fortalecer su liderazgo y capacidad de gobierno local. Estos requisitos incluyen gestión, contabilidad y finanzas (65,1 %), gestión de personal (64,6 %), seguridad ciudadana (62,8 %), política y administración municipal (61,0 %), creación e implementación de proyectos (por lo que está enfocado en diferentes temas, por ejemplo 59,1%), entorno de gestión (57,7%), protección civil (57,1%), etc. Pero muchas instituciones públicas a nivel nacional tienen pocos o ningún incentivo, incentivos, cultura organizacional inadecuada, tecnología inadecuada y un proceso de monitoreo de información poco confiable y rápido. en otros casos.

A nivel local, este problema también se refleja en las estadísticas de gestión de recursos humanos de la Oficina Estatal de Estadística, que representan el 64,6% del total del país, lo que indica la realización de esta encuesta denominada "Recursos Humanos". Administración de recursos. El Coronel Portillo se involucrará en la solución de este problema a partir del comportamiento organizacional de los empleados municipales del condado en el 2022 y los resultados que obtendrán.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la dimensión 1 selección del personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?
- ¿De qué manera la dimensión 2 capacitación de personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?
- ¿De qué manera la dimensión 3 recompensas al personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?
- ¿De qué manera la dimensión 4 evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Establecer de qué manera la dimensión 1 selección del personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Indicar de qué manera la dimensión 2 capacitación de personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Conocer de qué manera la dimensión 3 recompensas al personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Precisar de qué manera la dimensión 4 evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

## **1.4. HIPÓTESIS**

### **1.4.1. Hipótesis general**

- La gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- La dimensión 1 selección del personal de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- La dimensión 2 capacitación de personal de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- La dimensión 3 recompensas al personal de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- La dimensión 4 evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

## **1.5. VARIABLES**

### **1.5.1. Variable 1 Gestión de recursos humanos**

#### **- Definición conceptual**

Armostrong (Citado por Huamani y Álvarez, 2018), También enfatiza que la gestión de RRHH es un proceso fácil de aprender y explicar a los empleados, y que las prácticas de gestión en la administración pública o privada están descentralizadas para construir relaciones significativas en el entorno laboral. Interpretación deductiva que tiene en cuenta la forma en que los estudiantes y los profesionales se presentan a lo largo del tiempo. (p.1)

#### **- Definición operacional**

La variable gestión de recursos humanos se definió mediante las dimensiones: dimensión 1 selección de personas, dimensión 2 capacitación de personal, dimensión 3 recompensas a las personas, dimensión 4 evaluación del desempeño.

### **1.5.2. Variable 2 comportamiento organizacional**

#### **- Definición conceptual**

Alles (Citado por Córdova, 2017), Él define este comportamiento organizacional como el aspecto relacionado con el ser humano del dominio organizacional, principalmente de arriba hacia abajo. Analiza a

los individuos individualmente o en grupos desde una perspectiva individual, así como sus problemas, luchas y áreas positivas de crecimiento y desarrollo en el rol de jefe o líder. (p.21).

### - Definición operacional

La variable comportamiento organizacional se definió mediante las dimensiones personas, entorno, estructura y tecnología mediante un cuestionario.

## 1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Gestión de recursos humanos	Armostrong (Citado por Huamani y Álvarez, 2018), así mismo hace realce que la gestión de recursos humanos es un procedimiento, ayuda a los trabajadores a facilitar su interpretación y aprendizaje, para la práctica de la gestión administrativa privada y pública, estas en el entorno laboral se divide en partes para establecer relaciones básicas, este así convirtiéndose descriptivamente en inferencial, estos métodos ayudaron a practicantes y estudiantes en todo momento. (p.18)	La variable gestión de recursos humanos se definirá mediante las dimensiones: 1 selección de personas 2 dimensión capacitación personal 3 recompensas a las personas 4 dimensión evaluación del desempeño.	Dimensión 1 selección del personal	- Recursos. - Capacitación. - Selección.
			Dimensión 2 capacitación al personal	- Funciones - Organización - Cumplimiento
			Dimensión 3 recompensas al personal	- Actividades de formación - Desarrollo de conocimientos, habilidades - Promoción.
			Dimensión 4 evaluación del desempeño	- Acciones planificadas - Responsabilidades - Objetivos
Variable 2: Comportamiento organizacional	Alles (Citado por Córdova, 2017), afirmo que el comportamiento organizacional como una característica relacionada con los individuos en el campo organizacional, desde los niveles más altos hasta sus cimientos. Este precisa a los individuos por grupos o solas, estudia a la persona desde su propia perspectiva, cuando este tenga la tarea de directivo o jefe, los propios conflictos, problemas y circuitos virtuosos de crecimiento y desarrollo.(p.21)	La variable comportamiento organizacional se definirá mediante las dimensiones personas, entorno, estructura y tecnología mediante un cuestionario.	Dimensión 1 personas	- Individuos. - Grupos.
			Dimensión 2 entorno	- Gobierno. - Competencia.
			Dimensión 3 estructura	- Puestos de trabajo. - Relaciones laborales
			Dimensión 4 tecnología	- Equipos y maquinarias. - TIC's.

Fuente: *Elaboración propia*

## **1.7. JUSTIFICACIÓN**

### **1.7.1. Justificación Teórica**

Para la parte teórica se alegó, porque, ayudo al enriquecimiento y actualización del conjunto de estudios, en las variables de estudios se tuvo conocimiento de las teorías, y ayude a como fuente de información conceptual para otros estudios.

### **1.7.2. Justificación Metodológica**

Metodológicamente, se justificó porque los pasos seguidos en esta investigación sobre las variables a estudiar, con herramientas de procesamiento de datos y encuestas, hicieron una contribución importante para resolver este problema y sentaron un precedente para estudios posteriores.

### **1.7.3. Justificación Práctica**

En la práctica, esto es razonable porque permite, cuando los resultados de este estudio son socializados, se pueden tomar decisiones relevantes, oportunas y correctas para resolver el problema de investigación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

##### 2.1.1. Tesis internacionales

Ganan (2015), en su tesis *Evaluación del comportamiento organizacional y propuesta de mejora continua en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de mármoles Riobamba* se concluyó como un diagnóstico integral de la fábrica de mármol Riobamba uno puede identificar cosas que ahora están afectando negativamente su vida personal y corporativa. Estos factores incluyen a todos los que componen la empresa. Debido a que los problemas de fabricación han creado condiciones negativas principalmente para el sector, desmotivación, concentración en la toma de decisiones, canales de comunicación correspondientes, situaciones negativas para los trabajadores. Mejorar el trabajo diario y colaborar en un entorno de trabajo de bajo presupuesto. (p.139)

Montesdeoca y Loor (2016), en su tesis *Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora el Ranchito, del Cantón Salcedo*, se concluyó que el clima organizacional y la motivación obtuvieron un 83% y un 78% respectivamente. Los principales problemas son la incapacidad de proporcionar muchas oportunidades de crecimiento financiero o profesional para los empleados y la falta de colaboración o trabajo en equipo para completar las tareas que se les asignan.

Santos (2017), en su tesis *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016*, sostuvo que, se pudo demostrar que gestión de recursos humanos, “aguirre” y tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral de los empleados del almacén, apoyando en gran medida la satisfacción de los empleados.

Rivera (2018), en su tesis *Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores del ministerio del ambiente, cantón santa elena, provincia de Santa Elena, año 2017*, Al diagnosticar el comportamiento organizacional, he llegado a la conclusión de que se pueden identificar varios factores que influyen en el rendimiento del directivo mediante métodos y herramientas que muestran claramente que los empleados están menos vinculados a la organización. (p.98).

### **2.1.2. Tesis nacionales**

Córdova (2017), en su tesis *El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016*, con el valor Rho de Spearman de 0,909 y  $0,00 p < 0,05$  significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por qué los resultados muestran que existe una relación estadísticamente significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento (p.12)

Del Pino (2017), en su tesis *La gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores del distrito autónomo*

de Comas, periodo 2017, concluyó que la gestión de habilidades humanas tendrá un impacto del 55,6% en las características organizativas de la fuerza laboral en el Sistema de Coma 2017. Finalmente, se citan las conclusiones y consultas para impulsar el desarrollo de la gestión del talento humano en el municipio de comas. (pág. 11)

Huamani y Álvarez (2018), en su tesis *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018*, concluyeron que, Existe una correlación de 0,408 entre el cambio en la gestión de recursos humanos y la gobernanza regulatoria en la Unidad de Gestión de la Educación local La Joya utilizando exámenes la Prueba r de Pearson. (p.10)

López (2017), en su tesis *Gestión del talento humano y comportamiento organizacional de la empresa MAOTCSA San Martin de Porres, Lima-2017*, dado que el coeficiente de correlacional de Pearson fue de 0.992, el nivel de significancia de 0.000 que es menor al valor 0.05 concluyó que, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional de la empresa MAOTCSA, San Martin de Porres-Lima 2017. (p.11)

Suarez (2019), en su tesis *Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajayuro, Utcubamba – 2018*, se concluyó que Los trabajadores deben abordar brechas como estimular la planificación laboral y el impacto del proyecto de empleo de un empleado. Desarrollo profesional y académico, aumento de la educación y la idolatría, las relaciones y el comportamiento organizacional. La guía de gestión de

recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional se basa en mejorar la motivación, eficiencia y efectividad de los conceptos de comportamiento organizacional: mejorar el clima de laboratorio, superar obstáculos burocráticos, descomedirse y especializarse en áreas. Tomar decisiones, identificar metas, mejorar la educación, fomentar la participación y fomentar el reconocimiento, la equidad y la retroalimentación. (p.14)

Montoya (2019), en su tesis *Condiciones laborales y comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C, La Molina 2019*, se concluyó que algunas de las deficiencias que deben abordarse, como la cantidad de tiempo y espacio, etc., concluyeron que había un promedio de 0.585 correlaciones positivas entre las condiciones de trabajo de la asociación de chacales y el comportamiento organizacional. Jacal Ingeniería y Construcción SAC asociado La Molina; SAC Ingeniería y Construcción Ltda, La Mill; Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina existe una débil correlación positiva de 0,489 puntos entre las condiciones laborales de los empleados y el nivel de organización de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción SAC, La Molina. (p.34)

Pinto (2021), en su estudio *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad Distrital de Tamburco, 2019*, con un nivel de significancia rho de Spearman  $Rho = 0,000 < \alpha 0.05$  y un nivel de coeficiente de correlación de  $= 0,567$  que evidencia que existe correlación lineal positiva moderada entre la variable de estudio existe un nivel de relación significativa entre la gestión del

talento humano y compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Tamburco, 2019. (p.16).

### **2.1.3. Tesis locales**

No existe estudios en relación a las variables gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional a nivel local.

## **2.2. BASES TEÓRICAS DEL PROBLEMA**

### **2.2.1. Base teoría de la variable 1**

#### **2.2.1.1. Definición de la gestión de recursos humanos**

Armostrong (Citado por Huamani y Álvarez, 2018), Llegó a la conclusión de que había algunas deficiencias en términos de tiempo, cantidad de trabajo, etc., que deberían eliminarse y destacó que la gestión del personal es un proceso y que es más fácil para los empleados aprender y definir que la gestión y más fácil de entender que la gestión en la práctica. Se destina a departamentos de gestión públicos o privados para establecer relaciones importantes en el ámbito de la ergonomía, por lo que es una declaración deducible dado cómo los estudiantes y profesionales se benefician con el tiempo. (p.18)

Según Chiavenato (Citado por López, 2017), la gestión de recursos humanos, afirma ser un área extremadamente sensible para la psicología que es prevalente en las organizaciones.

Depende del contexto y la cultura de cada organización, de la estructura organizativa aceptada, de las características del contexto ambiental, de las actividades de la organización, de la tecnología utilizada, de los procesos internos y de otros factores importantes. (p.24)

La gestión de recursos humanos es una actividad que apoya los objetivos de una organización mediante la aplicación del conocimiento de los talentos a un alto nivel. Implementación efectiva de procesos de gestión, implementación de estrategias conjuntas y obtención de la satisfacción de los empleados. (Santos, 2017).

#### **2.2.1.2. Dimensiones de la gestión de recursos humanos**

Para las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos se tuvo en cuenta la teoría de Chiavenato, (Citado por Huamani y Álvarez, 2018), sobre la gestión del talento humano, siendo estas:

##### **- Dimensión selección del personal**

El filtrado adaptativo ocurre cuando las personas se unen a la organización por cualidades deseables, son seleccionadas por diferentes candidatos, cumplen con las habilidades requeridas para los puestos deseados y mejoran la eficiencia, el rendimiento y la eficacia de la organización. (p.24)

– **Dimensión capacitación al personal**

Esta es una introducción que se da a los empleados que ingresan a la organización en segundo plano de lo que necesitan ocupar efectivamente en su puesto para que necesiten un aprendizaje constante y les permitan mejorar su desempeño. El rendimiento es útil para la organización. (p.25)

– **Dimensión recompensas al personal**

Los cambios organizativos en toda la organización, particularmente en Perú, han alentado a la organización a abandonar elementos como alentar a los empleados a ser recompensados siempre y cuando respeten los objetivos, metas y metas establecidas por la organización, por lo que es un sustituto del premio o reconocimiento otorgado al trabajador por los logros motivados por el premio antes de la finalización de su trabajo. (p.25)

– **Dimensión evaluación del desempeño**

Cada organización mide el progreso a través de evaluaciones que dan la comprensión más reciente de la organización. Esta evaluación permite el éxito de una organización a través de las habilidades y competencias individuales que adquieren sus empleados. Se pueden tomar medidas para garantizar que los

empleados sean recompensados a través de salarios, promociones, cambios de trabajo e incluso descansos laborales, lo que permite la retroalimentación sobre lo que los empleados necesitan saber, fortalezas y debilidades a través de revisiones de desempeño, todo lo cual mejora la relación laboral y a sí mismos. - Reconocimiento y beneficios organizacionales. (p.26).

## **2.2.2. Base teórica de la variable 2**

### **2.2.2.1. Definición del comportamiento organizacional**

Alles (Citado por Córdova, 2017) Explicó que el comportamiento organizacional es esencialmente un aspecto que afecta a las personas de la organización, desde los líderes hasta los niveles inferiores. Presta atención a las personas mismas o en grupos, analiza a los individuos desde tu propia perspectiva, analiza el ciclo positivo de problemas y conflictos, el crecimiento y los desarrollos como jefe o gerente. (p.21)

Dubrin (Citado por Del Pino, 2017), comprender el comportamiento organizacional como una forma de estudiar el comportamiento humano en el lugar de trabajo: las interacciones de las personas con organizaciones, organizaciones y ellos mismos. El comportamiento organizacional se enfoca en describir, predecir y controlar estos comportamientos. (p.35)

Robbins (Citado por López, 2017), el comportamiento organizacional la influencia de individuos, grupos y estructuras en el comportamiento dentro de la organización es un área de investigación que utiliza este conocimiento para aumentar la eficiencia organizacional. (p.35).

#### **2.2.2.2. Dimensiones del comportamiento organizacional**

Las dimensiones de la variable comportamiento organizacional se realizaron en base al estudio de Alles (Citado por Córdova, 2017), siendo estas:

– **Dimensión 1 personas**

Los individuos dinámicos crean organizaciones donde todos realizan tareas individuales y grupales, se convierten en parte del lado profesional y emocional. (p.23)

– **Dimensión 2 entorno**

Una empresa consta de dos contextos y entornos: interno y externo. Ninguna empresa existe aisladamente, dice, porque la empresa siempre es parte de un sistema más amplio que incluye varios elementos como el gobierno, la familia y otras empresas. (p.23)

– **Dimensión 3 estructura**

La estructura es la relación formal entre los roles de las personas en una organización. Se requieren varios trabajos para llevar a cabo todas las actividades comerciales. (p.23)

– **Dimensión 4 tecnología**

Los aspectos de la tecnología contribuyen a esto e influyen en los recursos y tareas que realizan las personas, permiten un mejor uso de los recursos y evalúan aspectos como la relación costo-beneficio dentro de una organización. (p.23).

### **2.3. Definición de términos básicos**

- **Gestión**

Se trata de aprovechar al máximo sus activos para la organización de una manera razonable. Esto se basa en la gestión, con diversos procesos y prácticas de gestión centrados en el uso justo de los activos, cuyo objetivo principal es alcanzar objetivos específicos de la empresa. (Santos, 2017)

- **Recursos**

Blázquez y Mondino (Citado por Rivera, 2018), lo que una organización una vez planeó o en varios procesos demuestra esta riqueza, experiencia y cosas tangibles y sin adulterar.

- **Recursos humanos**

Los recursos humanos (HR) son todos los empleadores y cualquier persona física (o directamente vinculada a una organización, industria o economía). (Impresionante, 2020)

**- Comportamiento**

Es una forma de pensar, es la forma en que se hace con las personas o los cuerpos vivos antes de la estimulación y el medio ambiente. (Pérez y Merino, 2022)

**- Organizacional**

Se refiere a una amplia gama de cuestiones o regiones. Por ejemplo, la economía, la organización pública, la sociedad, etc. Al crear una estructura específica para lograr objetivos específicos, representa todo lo que debe tenerse en cuenta. (Ramos, 2014)

**- Capacitación**

Certo (Citado por Pinto, 2021), se definió como el proceso de desarrollo de la calidad de los recursos humanos para hacerlos más productivos y contribuir mejor a los objetivos de la organización.

**- Desempeño Laboral**

Chiavenato (Citado por Santos, 2017), Dijo que representaba una estrategia personal para lograr el objetivo por el carácter de los trabajadores para lograr los objetivos establecidos.

**- Desempeño**

Esta es la forma en que las personas hacen su trabajo, sus actividades y sus responsabilidades. La ejecución de la persona determina la ejecución del equipo y sus operaciones. (Montesdeoca y Looor 2016)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue aplicada, es decir, resolución práctica de problemas. Lozada (2014), cuando hablamos de este tipo de cosas, nos referimos a lo que pretende crear de la manera correcta y en el mediano plazo", dijo. Proviene de la investigación básica. (p.35).

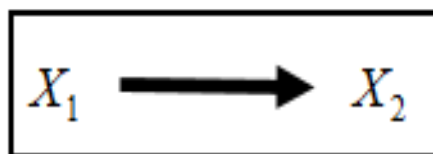
##### 3.1.2. Nivel de investigación

Este estudio fue no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se ha definido como una investigación intencionalmente inestable causada por el cambio. (p.152).

##### 3.1.3. Diseño de investigación

Fue un estudio descriptivo correlacional. Lozada (2014), precisó, que un estudio correlacional causal, es la conexión o nivel entre dos o más sustancias. Y cuando su carácter se expresa, es revelador.

Figura 1. *Esquema de investigación*




Donde:

M : Muestra poblacional.

X1 : Gestión de recursos humanos.

X2 : Comportamiento organizacional.

 : Relación causal  $X_1$  sobre  $X_2$

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. Población

Estuvo conformada por todos los trabajadores de las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

### 3.2.2. Muestra

Fue una muestra conformada por los 32 trabajadores de la sede de estudio de la gerencia de administración tributaria para efectos de no tener trabajadores del área competente sobre los recursos humanos y poder extraer información más precisa y no sesgada, así:

Tabla 2. *Trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria.*

ÁREA	CONDICIÓN LABORAL/SEXO						TOTAL
	NOMBRADO			CONTRATADO			
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	
Gerencia de Administración Tributaria	0	1	1	1	2	3	4
Sub Gerencia de Control y recaudación.	3	2	5	5	3	8	13
Sub Gerencia de fiscalización Tributaria	2	3	5	4	2	6	11
Sub Gerencia de Ejecutoria Coactiva	0	1	1	1	2	3	4
TOTAL	5	7	12	11	9	20	32

## 3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 3.3.1. Técnicas

La técnica que optó este estudio, fue la encuesta, esta ayudó con la recolección inmediata de datos de las variables Gestión de recursos humanos y Comportamiento organizacional.

### **3.3.2. Instrumentos de recolección**

La variable 1 gestión de recursos humanos usó un cuestionario de 16 ítems, 4 ítems por dimensión, con escalas de medición de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

La variable 2 comportamiento organizacional se usó un cuestionario de 16 ítems, 4 ítems por dimensión, con escalas de medición de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

### **3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección**

La validación de los dos instrumentos fue mediante la ficha de experto y la confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach. (ver anexo)

## **3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para el estudio de datos se utilizó la codificación cuantitativa de la información, luego se elaboró la matriz de todas las encuestas para el análisis descriptivo e inferencial. Para ellos se usó el software estadístico SPSS, versión 28.0, así como también el programa Excel 2019.

## **3.5. TRATAMIENTOS DE LOS DATOS**

El tratamiento de la información se realizó en el programa Excel 2019 para la base de datos y el programa SPSS versión 28.0, se elaboró las tablas cruzadas con frecuencias y porcentajes, también gráficos estadísticos de barras. Para el contraste de la hipótesis se usó la prueba estadística de correlación de Spearman.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

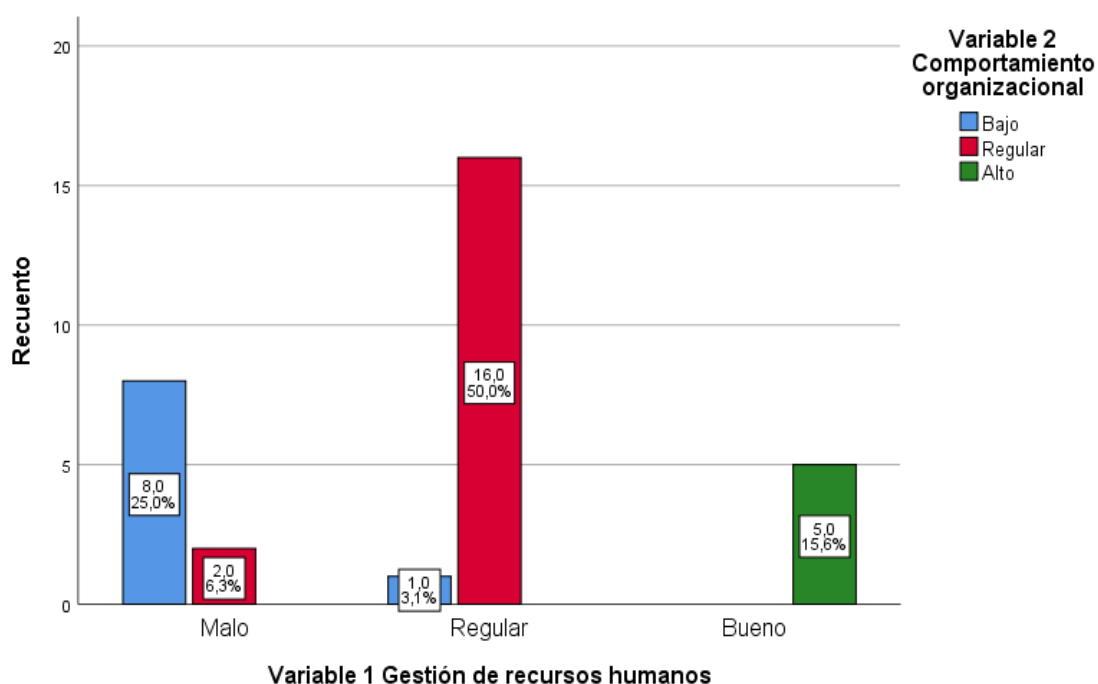
Tabla 2

*Variable 1 gestión de recursos humanos & variable 2 comportamiento organizacional.*

		Variable 2 comportamiento organizacional			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Variable 1 gestión de recursos humanos	Malo	Recuento	8	2	0	10
		% del total	25,0%	6,3%	0,0%	31,3%
	Regular	Recuento	1	16	0	17
		% del total	3,1%	50,0%	0,0%	53,1%
	Bueno	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	15,6%	15,6%
Total		Recuento	9	18	5	32
		% del total	28,1%	56,3%	15,6%	100,0%

Figura 2

*Variable 1 gestión de recursos humanos & variable 2 comportamiento organizacional.*



**Descripción:**

Logramos captar que el 50.0 % indicaron que la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional fue regular en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

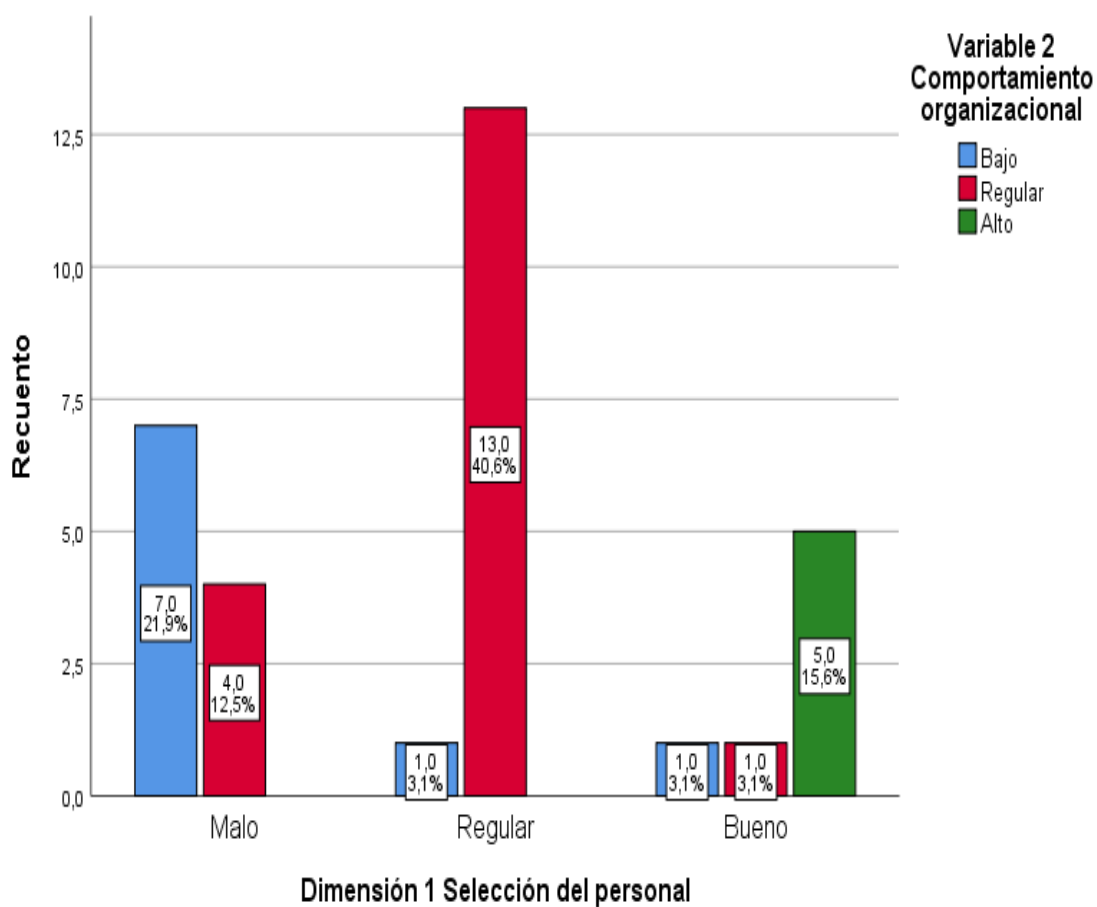
Tabla 3.

*Dimensión 1 selección del personal & variable 2 comportamiento organizacional.*

		Variable 2 comportamiento organizacional			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 1 selección del personal	Malo	Recuento	7	4	0	11
		% del total	21,9%	12,5%	0,0%	34,4%
	Regular	Recuento	1	13	0	14
		% del total	3,1%	40,6%	0,0%	43,8%
	Bueno	Recuento	1	1	5	7
		% del total	3,1%	3,1%	15,6%	21,9%
Total		Recuento	9	18	5	32
		% del total	28,1%	56,3%	15,6%	100,0%

Figura 3

*Dimensión 1 selección del personal & variable 2 comportamiento organizacional.*



**Descripción:**

Logramos captar que el 40.6 % indicaron que la selección del personal y el comportamiento organizacional fue regular en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

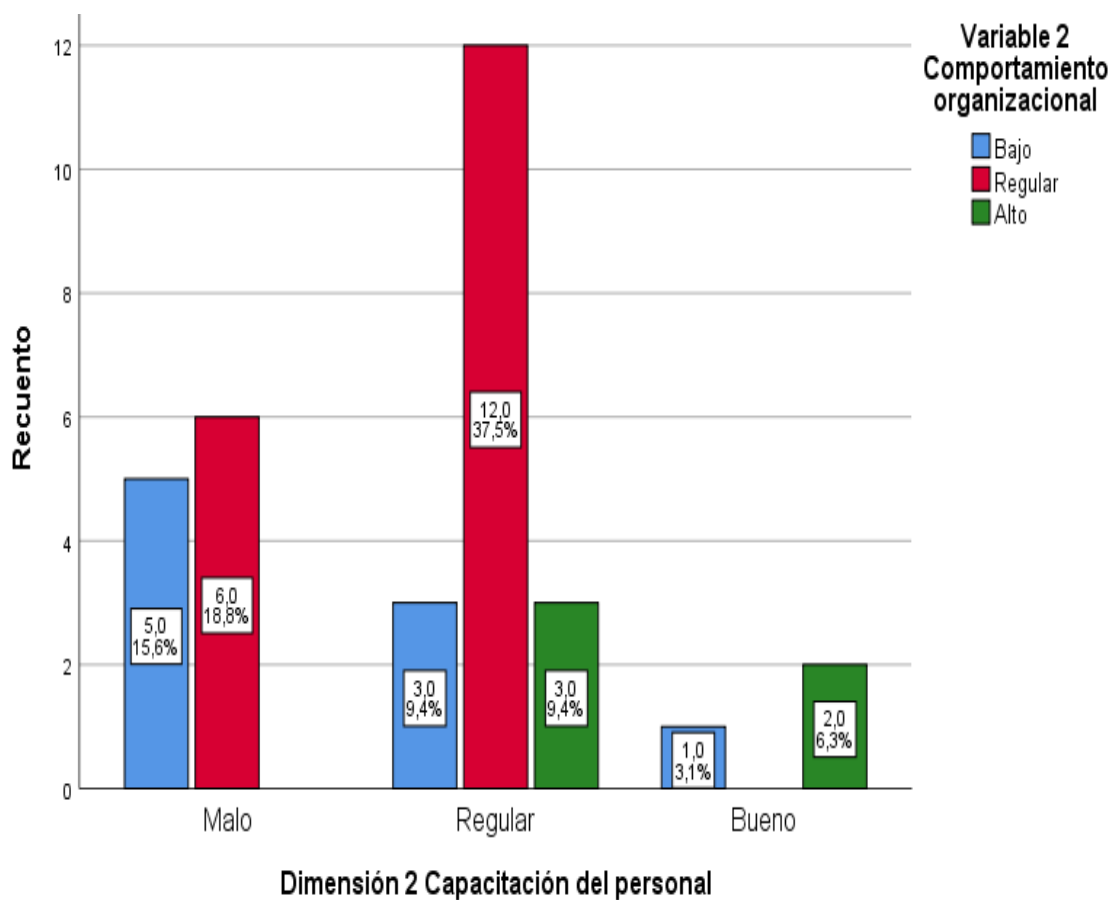
Tabla 4

*Dimensión 2 capacitación del personal & variable 2 comportamiento organizacional.*

		Variable 2 comportamiento organizacional			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 2 capacitación del personal	Malo	Recuento	5	6	0	11
		% del total	15,6%	18,8%	0,0%	34,4%
	Regular	Recuento	3	12	3	18
		% del total	9,4%	37,5%	9,4%	56,3%
	Bueno	Recuento	1	0	2	3
		% del total	3,1%	0,0%	6,3%	9,4%
Total		Recuento	9	18	5	32
		% del total	28,1%	56,3%	15,6%	100,0%

Figura 4

*Dimensión 2 capacidad del personal & variable 2 comportamiento organizacional.*



**Descripción:**

Logramos captar que el 37.5 % indicaron que la capacitación del personal y el comportamiento organizacional fue regular en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

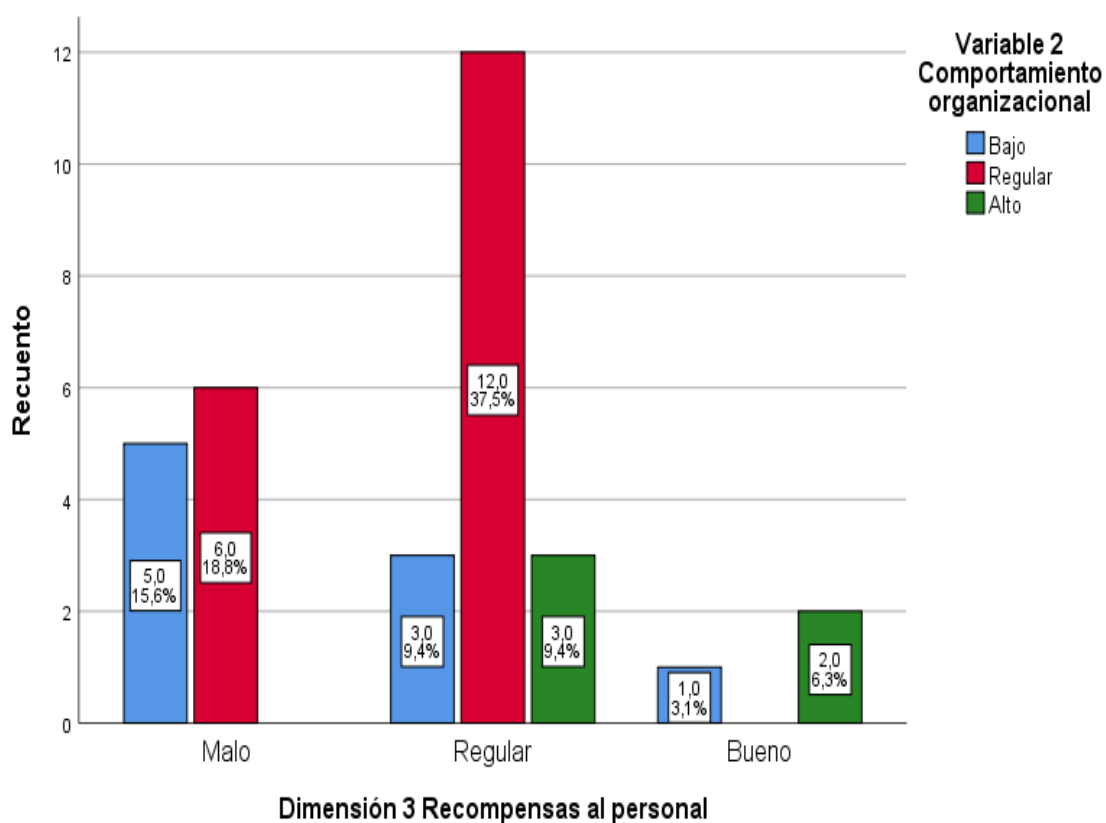
Tabla 5.

*Dimensión 3 recompensas al personal & variable 2 comportamiento organizacional.*

		Variable 2 comportamiento organizacional			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 3 recompensas al personal	Malo	Recuento	5	6	0	11
		% del total	15,6%	18,8%	0,0%	34,4%
	Regular	Recuento	3	12	3	18
		% del total	9,4%	37,5%	9,4%	56,3%
	Bueno	Recuento	1	0	2	3
		% del total	3,1%	0,0%	6,3%	9,4%
Total		Recuento	9	18	5	32
		% del total	28,1%	56,3%	15,6%	100,0%

Figura 5.

*Dimensión 3 recompensas al personal & variable 2 comportamiento organizacional.*



**Descripción:**

Logramos captar que el 37.5 % indicaron que las recompensas al personal y el comportamiento organizacional fue regular en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

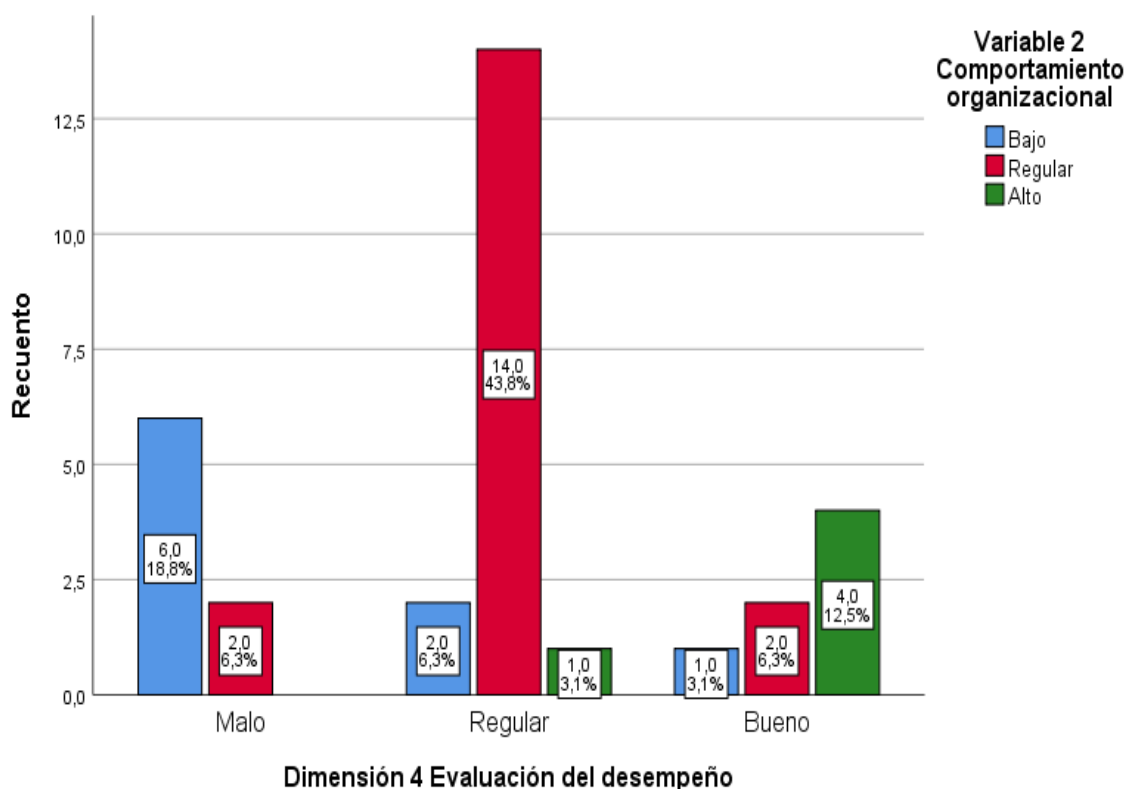
Tabla 6.

*Dimensión 4 evaluación del desempeño & Variable 2 Comportamiento organizacional.*

		Variable 2 comportamiento organizacional			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Dimensión 4 evaluación del desempeño	Malo	Recuento	6	2	0	8
		% del total	18,8%	6,3%	0,0%	25,0%
	Regular	Recuento	2	14	1	17
		% del total	6,3%	43,8%	3,1%	53,1%
	Bueno	Recuento	1	2	4	7
		% del total	3,1%	6,3%	12,5%	21,9%
Total		Recuento	9	18	5	32
		% del total	28,1%	56,3%	15,6%	100,0%

Figura 6.

*Dimensión 4 evaluación del desempeño & Variable 2 Comportamiento organizacional.*



**Descripción:**

Logamos captar que el 43.8 % indicaron que la evaluación del desempeño y el comportamiento organizacional fue regular en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

## 4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 7

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Selección del personal	,806	32	,000
Dimensión 2 Capacitación de personal	,768	32	,000
Dimensión 3 Recompensas al personal	,768	32	,000
Dimensión 4 Evaluación del desempeño	,806	32	,000
Variable 1 Gestión de recursos humanos	,796	32	,000
Variable 2 Comportamiento organizacional	,792	32	,000

### Descripción:

Conseguimos los valores del Sig. son menores de 0.05, por lo tanto, se utilizó para las distintas pruebas de hipótesis el estadístico rho de Spearman.

## 4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 8

*Contraste de la hipótesis general.*

Correlación de Spearman		Comportamiento organizacional
Gestión de recursos humanos	Rho	,877
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

### Descripción:

Se tuvo una correlación es positiva alta de 0.877, y la aceptación de la hipótesis general con un Sig. (bilateral) de  $0.000 < 0.05$ . Por lo tanto, existe una incidencia significativa de la gestión de recursos humanos en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022.

Tabla 9

*Contraste de la hipótesis específica 1.*

Correlación de Spearman		Comportamiento organizacional
Selección del personal	Rho	,669
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

**Descripción:**

Se aceptó la hipótesis específica 1, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la selección del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022; se obtuvo  $\rho=0.669$ , cuya correlación es positiva alta y el Sig. (bilateral) de  $0.000 < 0.05$ .

Tabla 10

*Contraste de la hipótesis específica 2.*

Correlación de Spearman		Comportamiento organizacional
Capacitación del personal	Rho	,382
	Sig. (bilateral)	,031
	N	32

**Descripción:**

Se aceptó la hipótesis específica 2, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la capacitación del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo un  $\rho$  de 0.382, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.031 menor de 0.05.

Tabla 11

*Contraste de la hipótesis específica 3.*

Correlación de Spearman		Comportamiento organizacional
Dimensión 3	Rho	,382
Recompensa al personal	Sig. (bilateral)	,031
	N	32

**Descripción:**

Se aceptó la hipótesis específica 3, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la recompensa al personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo un rho de 0.382, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.031 menor de 0.05.

Tabla 12

*Contraste de la hipótesis específica 4.*

Correlación de Spearman		Comportamiento organizacional
Dimensión 4	Rho	,620
Evaluación del desempeño	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

**Descripción:**

Se aceptó la hipótesis específica 4, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la evaluación del desempeño en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo un rho de 0.620, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.000 menor de 0.05.

#### 4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Con los resultados encontrados en procesamiento de los datos, se observó que el 50.0 % indicaron que la ajuste de posibles humanos y el aspecto organizacional es armonioso; se observó que el 40.6 % indicaron que la referéndum del autónomo y el aspecto organizacional es armonioso; se observó que el 37.5 % indicaron que la efecto autónomo y el aspecto organizacional es armonioso; se observó que el 37.5 % indicaron que la saber tributaria y la formalización tributaria es armonioso; se observó que el 43.8 % indicaron que la saber tributaria y la formalización tributaria es armonioso en los comerciantes del establecimiento minoristas de la entrada de Pucallpa, Año 2022. Con las siguientes conclusiones se discutieron y compararon con los siguientes estudios Del Pino (2017), en su tesis, concluyó que, la ajuste de significación humano influye en el aspecto organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas en el etapa 2017, en un porcentaje del 55,6%. Finalmente, se mencionan las conclusiones y recomendaciones para introducirse el granazón de la ajuste significación humano en la Municipalidad de Comas, así mismo se tuvo el aperitivo de Córdova (2017), en su tesis, los resultados muestran que existe una lista estadísticamente significativa entre el aspecto organizacional y la ajuste del significación con un decisión Rho de Spearman de 0,909 y  $0,00 p < 0,05$  significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. También incluido en los resultados se pudo distinguir la incompatibilidad de las hipótesis de aperitivo, el cual se obtuvo  $\rho=0.877$ , cuya correlación es positiva ingreso y el Sig. (bilateral) de 0.000.

## CAPTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

- Se aceptó la hipótesis general, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la gestión de recursos humanos en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022; se obtuvo  $\rho=0.887$ , cuya correlación es positiva alta y el Sig. (bilateral) de  $0.000 < 0.05$ .
- Se aceptó la hipótesis específica 1, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la selección del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022; se obtuvo  $\rho=0.669$ , cuya correlación es positiva alta y el Sig. (bilateral) de  $0.000 < 0.05$ .
- Se aceptó la hipótesis específica 2, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la capacidad del personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo un  $\rho$  de 0.382, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.031 menor de 0.05.
- Se aceptó la hipótesis específica 3, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la recompensa al personal en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del

Coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo un rho de 0.382, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.031 menor de 0.05.

- Se aceptó la hipótesis específica 4, dando como decisión que existe una incidencia significativa de la evaluación del desempeño en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Coronel Portillo, 2022, ya que se tuvo un rho de 0.620, cuya correlación fue positiva alta y el Sig. (bilateral) de 0.000 menor de 0.05.

## 5.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda que, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, existe una gestión de talento humano, que busque en todo momento mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, promoviendo que sus trabajadores estén comprometidos y se sientan identificados con los objetivos, metas y políticas de la organización.
- Se recomienda que, la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, promueva al personal con el desarrollo de cursos, capacitaciones, los mismos que servirán para incrementar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.
- Se recomienda considerar estos aspectos en los proyectos de implementación de programas de reforzamiento de gobiernos locales (capacitación, asistencia técnica) así como la búsqueda de mecanismos que permitan mejorar la calidad de los recursos humanos en las municipalidades, orientados a una mayor profesionalización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Coll, F. (2020). *Definición de recursos humanos*.  
<https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
- Córdova, S. (2017). *El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22073/C%C3%B3rdova\\_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22073/C%C3%B3rdova_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Del Pino, R. (2017). *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16064/Del%20Pino\\_ER.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16064/Del%20Pino_ER.pdf?sequence=1)
- Ganan, M. D. (2015). *Evaluación del comportamiento organizacional y propuesta de mejora continua en el desempeño laboral de los colaboradores de la fábrica de mármoles Riobamba* (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo).  
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/8252/1/12T01003.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta ed.), México Distrito Federal, México: Mc Graw Hill
- Huamani, G. Y., y Álvarez, M. A. (2018). *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018* (Tesis maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani\\_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Instituto Nacional de Estadística e Informática- INEI-. (2014). *Recurso Humano*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1246/03.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1246/03.pdf)
- López, R. A. (2017). *Gestión del talento humano y comportamiento organizacional de la empresa MAOTCSA San Martín de Porres, Lima-2017* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23079/L%c3%b3pez\\_ORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23079/L%c3%b3pez_ORA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lozada, J (2014). *Investigación aplicada: definición, propiedad intelectual e industria*. Centro de investigación en mecatrónica y sistemas interactivos. Quito
- Montoya, J. J. (2019). *Condiciones laborales y comportamiento organizacional en los colaboradores de la empresa Jacal Ingeniería y Construcción S.A.C, La Molina 2019* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62741/Montoya\\_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62741/Montoya_SJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montesdeoca, J. R., y Loor, J. C. (2016). *Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel organizacional en la pasteurizadora y comercializadora el Ranchito, del Cantón Salcedo* (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí).  
<https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/351>
- Pérez, J., y Merino, M. (2022). *Definición de comportamiento*.  
<https://definicion.de/comportamiento/>
- Pinto, S. R. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad Distrital de Tamburco, 2019* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac).

[http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T\\_0598.pdf?  
sequence=5&isAllowed=y](http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T_0598.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Ramos, G. (2014). *Definición de organizacional.*

<https://enciclopedia.net/organizacional/>

Rivera, A. M. (2018). *Análisis del comportamiento organizacional y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores del ministerio del ambiente, cantón santa elena, provincia de Santa Elena, AÑO 2017* (Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena).

[https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4592/1/UPSETAE-2018-  
0020.pdf](https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4592/1/UPSETAE-2018-0020.pdf)

Santos, J. T. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica De Babahoyo).

<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3089>

Suarez, S. M. (2019). *Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajaruro, Utcubamba – 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas).

[https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1943/Suarez  
%20Tapia%20Sheyli%20Margoth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1943/Suarez%20Tapia%20Sheyli%20Margoth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado trabajador municipal, se le proporciona un cuestionario con fin de recolectar información de la investigación *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022*. Marque con una equis y su apreciación estará puntuada en base a: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1 selección del personal</b>						
01	La municipalidad provincial de coronel portillo selecciona al personal según su nivel de conocimiento.					
02	La municipalidad provincial de coronel portillo selecciona al personal competente y conocedores de sus funciones.					
03	La municipalidad provincial de coronel portillo realiza evaluaciones constantes para medir el nivel del conocimiento profesionales y técnicos de los empleados					
04	La municipalidad provincial de coronel portillo para ocupar un puesto requiere de un perfil determinado.					
05	La municipalidad provincial de coronel portillo considera las habilidades profesionales como mérito para ocupar un puesto.					
<b>Dimensión 2 capacitación al personal</b>						
06	La municipalidad provincial de coronel portillo realiza capacitaciones para mejorar el desempeño y la vida laboral.					
07	La municipalidad provincial de coronel portillo hace que participen todos sus trabajadores en capacitaciones laborales para mejorar el desempeño					
08	La municipalidad provincial de coronel portillo comparte su experiencia con sus compañeros					
09	La municipalidad provincial de coronel portillo hace seguimiento al personal capacitado para ver resultados.					
10	La municipalidad provincial de coronel portillo capacita sobre el uso de las nuevas tecnologías de informática y comunicación					
<b>Dimensión 3 recompensas al personal</b>						
11	La municipalidad provincial de coronel portillo tiene un sistema de promoción para el ascenso de su personal					
12	La municipalidad provincial de coronel portillo las recompensas e incentivos alivian amenazas y críticas					
13	La municipalidad provincial de coronel portillo estimula y anima el crecimiento personal del personal					
14	La municipalidad provincial de coronel portillo tiene un sistema de reconocimiento de logros y esfuerzos del personal					
15	La municipalidad provincial de coronel portillo recompensa al personal según su desempeño laboral					
<b>Dimensión 4 evaluación del desempeño</b>						
16	La municipalidad provincial de coronel portillo exige un rendimiento laboral bastante alto.					
17	La municipalidad provincial de coronel portillo presiona laboralmente para mejorar de manera continua el rendimiento laboral					
18	La municipalidad provincial de coronel portillo continuamente adopta nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo					
19	La municipalidad provincial de coronel portillo tienen un personal contribuye a la misión institucional.					
20	La municipalidad provincial de coronel portillo evalúa manera constante en el área donde labora.					

## CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador municipal, se le proporciona un cuestionario con fin de recolectar información de la investigación *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022*. Marque con una equis y su apreciación estará puntuada en base a: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1 personas</b>						
01	Usted considera que trabajar en la municipalidad provincial de coronel portillo le permite percibir una mejor calidad de vida laboral y familiar					
02	Usted estima que siempre trata de colaborar en las actividades del área de trabajo de la municipalidad provincial de coronel portillo					
03	Un momento de conflicto entre empleados de tu misma área de la municipalidad provincial de coronel portillo, generaría situaciones difíciles de controlar.					
04	Usted percibe que existen colaboradores con malas actitudes que generan un mal ambiente laboral en la municipalidad provincial de coronel portillo					
<b>Dimensión 2 entorno</b>						
05	El gobierno de turno debería brindar más beneficios a los trabajadores de las municipalidades					
06	Usted cree que el sueldo asignado por el estado es el adecuado para un trabajador en la municipalidad provincial de coronel portillo					
07	Usted puede expresar con facilidad sus pensamientos y sentimientos ante un grupo numeroso de personas					
08	Usted piensa que es correcto hacer las cosas por sí mismo que explicarlas.					
<b>Dimensión 3 estructura</b>						
09	Usted cree que es el candidato ideal para el puesto en el que se encuentra laborando					
10	Se tiene realizado profesionalmente con los deberes asignados al puesto que ocupa					
11	Le cuesta mucho relacionarse con sus demás compañeros en la municipalidad provincial de coronel portillo					
12	Está usted de acuerdo con la constante rotación del personal en las diferentes áreas de la municipalidad provincial de coronel portillo.					
<b>Dimensión 4 tecnología</b>						
13	La equipos y maquinarias de la municipalidad provincial de coronel portillo es reemplazada al presentar desperfectos por el mal uso de sus colaboradores.					
14	Usted percibe que la municipalidad provincial de coronel portillo cuentan con los equipos necesarios.					
15	Usted cuenta con la tecnología adecuada para el desempeño de sus tareas establecidas en la municipalidad provincial de coronel portillo.					
16	La municipalidad provincial de coronel portillo invierte en tecnología de punta para proporcionar a sus colaboradores los recursos ideales					

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> -¿De qué manera la dimensión 1 selección del personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la dimensión 2 capacitación del personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la dimensión 3 recompensas al personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera la dimensión 4 evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> - Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> -Establecer de qué manera la dimensión 1 selección del personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. -Indicar de qué manera la dimensión 2 capacitación del personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. -Conocer de qué manera la dimensión 3 recompensas al personal de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. -Precisar de qué manera la dimensión 4 evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> - La dimensión 1 selección del personal de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. - la dimensión 2 capacitación del personal de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. - La dimensión 3 recompensas al personal de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. - La dimensión 4 evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.</p>	<p>Variable 1: Gestión de recursos humanos</p>	<p>D1 selección del personal</p> <p>D2 capacitación del personal</p> <p>D3 recompensas al personal</p> <p>D4 evaluación del desempeño</p>	<p>- Recursos. - Capacitación. - Selección.</p> <p>- Funciones - Organización - Cumplimiento</p> <p>- Actividades de formación - Desarrollo de conocimientos, habilidades - Promoción.</p> <p>- Acciones planificadas - Responsabilidades - Objetivos</p>	<p>Población Todos los trabajadores de la municipalidad provincial de coronel portillo. Muestra Estuvo conformado por los 32 trabajadores del área de la gerencia tributaria de la sede de estudio. Tipo Aplicada Nivel No experimental Diseño Descriptivo correlacional-causal Esquema</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <math>X_1 \longrightarrow X_2</math> </div> <p>Donde: M: Muestra. X1: Gestión de recursos humanos. X2: Comportamiento organizacional. <math>\longrightarrow</math> : Relación causal <math>X_1</math> sobre <math>X_2</math></p> <p>Técnicas Encuesta Instrumento 2 de cuestionarios</p>
			Variable 2: Comportamiento organizacional.	<p>D1 personas</p> <p>D2 entorno</p> <p>D3 estructura</p> <p>D4 tecnología</p>	<p>- Individuos. - Grupos.</p> <p>- Gobierno. - Competencia.</p> <p>- Puestos de trabajo. - Relaciones laborales</p> <p>- Equipos maquinarias. - TIC's.</p>	