

# UNIVERSIDAD DE HUANUCO

## ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



## TESIS

---

### **“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2021”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Mena Chavez, Wikler

ASESOR: Soto Espejo, Simeón

HUÁNUCO – PERÚ

2021

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Ciencias políticas

**Disciplina:** Administración pública

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

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

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474393

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Valdivieso Echevarria, Amancio Rodolfo	Doctor en administración	2240 8967	0000-0002-7243-484X
2	Céspedes Ruiz, Carlos Alberto	Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoría y tributación	2250 5017	0000-0002-7563-1339
3	Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro	Magister en gestión y negocios gestión de proyectos	4233 0645	0000-0002-0615-9237

# H



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**Escuela de Post Grado**

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE  
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 08:00 am, a los 14 días del mes de julio del año dos mil veintiuno, mediante la plataforma google meet, se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA (Presidente), Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ (Secretario) y el Mg. Iván Teodoro MANCILLA CHAMORRO (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 141-2021-D-EPG-UDH, de fecha 26 de mayo del año dos mil veintiuno y el aspirante al Grado Académico de Maestro, MENA CHAVEZ, Wikler.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2021**", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de (17) Diecisiete, con la calificación de muy bueno; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública al graduando MENA CHAVEZ, Wikler.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 09:00 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

**PRESIDENTE**

Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO  
ECHEVARRÍA

**SECRETARIO**

Mg. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ

**VOCAL**

Mg. Iván Teodoro MANCILLA  
CHAMORRO

## **DEDICATORIA**

### **A Dios;**

Por regalarme la vida, salud, por guiarme y cuidar de mí en cada paso que doy y permitir cumplir con mis metas y sobre todo por permitirme ser una persona de bien.

### **A Vicente y Alicia, mis padres:**

Por estar conmigo y apoyarme en cada paso que doy, y alentarme a seguir adelante y luchar por mis metas y a no rendirme, gracias por ser perseverante y enseñarme el valor de la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Marcello y Domenika, mis hijos:**

Por ser mi fuerza, mi motivo a ser cada día mejor para ser un orgullo para ellos y salir adelante.

### **A Mag. Simeón Soto Espejo:**

A la digna y ejemplar docencia: Que recogiendo de mi persona el interés de superación para alcanzar la meta deseada, lograron cumplir mis sueños de una nueva realidad.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	18
1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTAGIÓN .....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL .....	20
2.1.2. A NIVEL NACIONAL .....	21

2.1.3.	A NIVEL LOCAL.....	23
2.2.	BASES TEÓRICAS .....	24
2.2.1.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	24
2.2.2.	CULTURA ORGANIZACIONAL .....	28
2.3.	SISTEMA DE HIPOTESIS .....	34
2.3.1.	GENERAL.....	34
2.3.2.	ESPECÍFICOS.....	34
2.4.	SISTEMA DE VARIABLES .....	34
2.4.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	34
2.4.2.	VARIABLE DEPENDIENTE: .....	34
2.5.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES).....	35
CAPÍTULO III.....		38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		38
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	38
3.1.1.	ENFOQUE .....	38
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	38
3.1.3.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	40
3.2.1.	POBLACIÓN .....	40
3.2.2.	MUESTRA.....	40
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .... .....	41
3.4.	TÉCNICAS EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	41
CAPÍTULO IV.....		42
RESULTADOS.....		42
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	42
4.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	60

CAPÍTULO V.....	64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXOS.....	73



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Existe la promoción o el ascenso de los trabajadores.....	42
Tabla 2 Se mantiene el personal constantemente y no se cambia con frecuencia .....	43
Tabla 3 Se realiza la evaluación correspondiente al momento de contratar el personal .....	44
Tabla 4 Considera que se evalúa correctamente el currículum vitae para la selección del personal .....	45
Tabla 5 Considera que la entrevista ayuda a seleccionar de mejor manera al personal .....	46
Tabla 6 Estás de acuerdo con la modalidad de contratación que realiza el Gobierno regional Huánuco.....	47
Tabla 7 Considera que el presupuesto asignado para las capacitaciones es bueno.....	48
Tabla 8 Considera que las capacitaciones ayudan al personal a desarrollar sus capacidades .....	49
Tabla 9 Existe una adecuada planificación de las capacitaciones .....	50
Tabla 10 Expresa su creatividad al momento de realizar su trabajo y para resolver problemas.....	51
Tabla 11 Existe una política de reconociendo cuanto realiza su trabajo con iniciativa .....	52
Tabla 12 La institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos .....	53
Tabla 13 Se cumple con las metas establecidas por la institución .....	54

Tabla 14 La evaluación que se realiza al personal está basado en cumplimiento y logro de objetivos .....	55
Tabla 15 Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores. ..	56
Tabla 16 Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución. ....	57
Tabla 17 Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo .	58
Tabla 18 Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en grupo.....	59
Tabla 19 Correlación de Hipótesis General .....	60
Tabla 20 Correlación de Hipótesis Específica N° 01 .....	61
Tabla 21 Correlación de Hipótesis Específica N° 02.....	62
Tabla 22 Correlación de Hipótesis Específica N° 03.....	63

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Existe la promoción o el ascenso de los trabajadores .....	42
Figura 2 Se mantiene el personal constantemente y no se cambia con frecuencia .....	43
Figura 3 Se realiza la evaluación correspondiente al momento de contratar el personal .....	44
Figura 4 Considera que se evalúa correctamente el currículum vitae para la selección del personal .....	45
Figura 5 Considera que la entrevista ayuda a seleccionar de mejor manera al personal .....	46
Figura 6 Estás de acuerdo con la modalidad de contratación que realiza el Gobierno regional Huánuco .....	47
Figura 7 Considera que el presupuesto asignado para las capacitaciones es bueno .....	48
Figura 8 Considera que las capacitaciones ayudan al personal a desarrollar sus capacidades .....	49
Figura 9 Existe una adecuada planificación de las capacitaciones .....	50
Figura 10 Expresa su creatividad al momento de realizar su trabajo y para resolver problemas .....	51
Figura 11 Existe una política de reconociendo cuanto realiza su trabajo con iniciativa .....	52
Figura 12 La institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos .....	53
Figura 13 Se cumple con las metas establecidas por la institución .....	54

Figura 14 La evaluación que se realiza al personal está basado en cumplimiento y logro de objetivos.....	55
Figura 15 Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores. .	56
Figura 16 Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución. ....	57
Figura 17 Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo	58
Figura 18 Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en grupo.....	59

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021, teniendo como variables: gestión de recursos humanos como variable independiente y cultura organizacional como variable dependiente, en el ámbito de competencia de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco en el periodo 2021; Para la aplicación del presente trabajo, se recurrió al enfoque cuantitativo, al nivel estudio descriptivo correlacional y un diseño no experimental; se tiene una población de estudio que está conformada por 76 trabajadores de la alta dirección del gobierno Regional Huánuco y la muestra es la misma que la población; para la contrastación de la hipótesis, respecto a la incidencia entre las dos variables descritas, se recurrió al software estadístico: programa SPSS en su versión 22, se realizó la prueba de SPEARMAN y se consiguió como resultado de las dos variables descritas, que existe una correlación alta, siendo un 0.803, con un valor de significancia de 0.000; según lo advertido, se rechaza la Hipótesis nula (HO) y se acepta la Hipótesis de investigación (HI). Por lo expuesto, se concluye, que la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

Palabras claves: gestión, recursos humanos, cultura y organización.

## **ABSTRACT**

The present research work aims to determine the incidence of human resource management in the organizational culture of the senior management of the Regional Government of Huánuco - 2021, having as variables: human resource management as an independent variable and organizational culture as a dependent variable , in the sphere of competence of the senior management of the Regional Government of Huánuco in the 2021 period; For the application of the present work, the quantitative approach was used, at the level of correlational descriptive study and a non-experimental design; There is a study population that is made up of 76 workers from the upper management of the Huánuco Regional government and the sample is the same as the population; To test the hypothesis, regarding the incidence between the two variables described, statistical software was used: SPSS program version 22, the SPEARMAN test was performed and it was achieved as a result of the two variables described, that there is a high correlation, being 0.803, with a significance value of 0.000; As warned, the Null Hypothesis (HO) is rejected and the Research Hypothesis (HI) is accepted. Due to the above, it is concluded that human resources management has a positive and significant impact on the organizational culture of the senior management of the Regional Government of Huánuco.

Keywords: management, human resources, culture and organization.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar si la gestión de los recursos humanos incide con la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco; el trabajo se realiza en esta institución con el motivo de buscar cómo o de qué manera se relacionan ambas variables, para obtener información sobre cuán importante es gestionar los recursos humanos y como afecta a los trabajadores del gobierno regional Huánuco y en qué medida beneficia éste para que pueda mejorar en su cultura organizacional, así poder optimizar los recursos generando resultados positivos en bien de la organización y del mismo trabajador, porque; éstas aportan a la experiencia de la misma persona.

En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación conjuntamente con los antecedentes de la investigación; estos elementos han servido como cimentación para el desarrollo de la investigación, con el fin de dar cuenta del proceso desarrollado en la construcción del proyecto, para ello se realizó un diagnóstico sobre la gestión de recursos humanos en la alta dirección del Gobierno Regional Huánuco en base a las normativas del gobierno central; por ello se encuestó a los trabajadores de dicha área que están directamente relacionados con la alta dirección con la finalidad de obtener resultados que nos permitan inferir estadísticamente; en el segundo capítulo, se expone el marco teórico conceptual y revisa los planteamientos teóricos con respecto a la gestión de recursos humanos, el reclutamiento del personal, la entrevista, la evaluación; también sobre la cultura organizacional, algunos conceptos y teorías; también contiene este capítulo las hipótesis de la investigación, la información fueron obtenidos haciendo uso de bases de datos y bibliografía especializada. En el tercer capítulo, se justifica la metodología de la investigación y se expone la muestra, los métodos de recopilación y análisis de datos, se realizó la operacionalización de las variables, se diseñó y aplicó un cuestionario y se determinó la población y la muestra de estudio. En el cuarto capítulo, se presenta la exposición y análisis de los resultados obtenidos de acuerdo a los núcleos temáticos, los cuales se subdividen de

acuerdo a las dimensiones, para luego realizar la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones.



# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

“Actualmente, las empresas se preocupan cada vez más por diferenciarse en temas de entorno corporativo. La brecha generacional entre colaboradores es cada vez más estrecha y las organizaciones buscan el bienestar laboral de todos sin dejar de estar atentas a las demandas de la era digital”. (MBA & Educación Ejecutiva, 2018)

Muchas compañías están conscientes de la importancia de impactar en la vida de sus trabajadores, por lo que se esfuerzan en desarrollar elementos que mejoren la cultura empresarial y se logra a través de la detección de mejores prácticas. Los empleados se convierten en embajadores y representantes de cualquier organización y en sus pilares.

El área de Recursos Humanos dejó de encargarse únicamente de aspectos administrativos, ahora asume la responsabilidad de crear un ambiente de confianza para todos los miembros de la organización. La forma de trabajar ha evolucionado, trabajando en la inclusión de todos los colaboradores y la reducción de las líneas jerárquicas.

Hoy en día, el trabajo ya no es sólo un intercambio transaccional. Es un medio por el cual se busca la autorrealización, tanto profesional como personal. Por eso, las personas buscan y exigen lugares de trabajo donde puedan cumplir con sus objetivos y al mismo tiempo tener libertades.

El salario también es otro aspecto a tomar en cuenta. Debe ajustarse a las expectativas de cada persona y que promueva su calidad de vida.

Otra transformación son los espacios abiertos. La eliminación de oficinas privadas facilita la comunicación, promueve el acercamiento de los compañeros de trabajo y desaparecen la percepción de barreras jerárquicas. Con esto se busca la colaboración, la confianza entre empleados y propicia la creatividad.

Los cambios pueden significar cierta inseguridad respecto a lo que sucederá, pero también significan una oportunidad en la que todos los integrantes de la compañía pueden ayudar a reestructurar los procesos que se ajustan a la nueva personalidad de la empresa.

Encontrar el equilibrio entre las necesidades de cada persona y los beneficios que obtienen las organizaciones no es sencillo. Las empresas implementan los cambios esperando obtener una ventaja que sea rentable tanto para el negocio, como para sus integrantes. En este caso, la empresa genera mayor productividad y las personas se sienten satisfechas.

“El reconocimiento de la organización como sistema integrado por tres componentes estrechamente relacionados, el sistema socioestructural conformado por las estructuras, las estrategias, las políticas y los procesos (incluidas las prácticas de gestión humana), el sistema cultural integrado por el conjunto colectivo de significados simbólicos, y los trabajadores con sus competencias, valores y necesidades” (Allaire & Firsirotu, 1984), demandó el reconocimiento de un nuevo elemento poco considerado hasta ese momento para la comprensión y gestión de las organizaciones, la cultura organizacional. Ésta a su vez se encuentra estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?
- ¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?
- ¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

- Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.
- Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La investigación permitió el uso de fundamentos teóricos científicos, que se contrastaron con las herramientas de investigación a utilizar, proporcionando conocimiento sobre la Gestión de recursos Humanos y la cultura organizacional que servirá a la Alta Dirección del gobierno regional Huánuco, para que en un futuro se implementen algunas herramientas e instrumentos para medir estas variables y mejorar

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Esta tesis adoptó métodos científicos que han sido verificados científicamente, desde la inducción hasta la deducción, y el análisis de la literatura es un método para complementar la información obtenida.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

El resultado obtenido permitió tener datos para que la Alta Dirección de Gobierno Regional Huánuco pueda tomar decisiones futuras sobre de cómo gestionar los recursos humanos, para así poder tener una buena cultura organizacional que permita tener buenos resultados como institución, para el bienestar de los trabajadores y la población huanuqueña.

## **1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

- Carencia de antecedentes en temas relacionados en el ámbito local.
- La disponibilidad de tiempo de parte de los trabajadores y los jefes de cada área, para brindar la información.
- La crisis sanitaria actual será una limitante para poder recabar con facilidad toda la información necesaria

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTAGIÓN**

Para el desarrollar el presente proyecto de investigación, se cuenta con los recursos necesarios tanto la disponibilidad de recursos financieros, materiales y humanos; en caso a lo material se cuenta con libros físicos y virtuales referente al tema a investigar, así mismo se ha identificado algunas páginas web y revistas especializadas.

También se cuenta con el permiso correspondiente para recabar datos de fuentes secundarias.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Calderón & Serna (2016), “*Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. un estudio empírico* (Revista Acta Colombiana de Psicología ) vol. 12, núm. 2, diciembre, 2009, pp. 97-114”; Universidad Católica de Colombia”; concluye:

- Se resalta como conclusión del estudio empírico la asociación encontrada entre recursos humanos y cultura organizacional: todas las prácticas varían entre las culturas jerárquicas y las culturas fuertes, pero no hay diferencias entre las jerárquicas y las débiles. La investigación constató parcialmente la influencia de determinadas prácticas sobre los tipos culturales, excepto sobre la cultura racional en la que ninguna práctica de recursos humanos incide. Se percibió además que la fuerza cultural se relaciona con cuatro de las prácticas consideradas.
- A partir de los hallazgos surge la necesidad de nuevos estudios, en especial aquéllos relacionados con el desempeño, que podrían perfilarse como investigación del impacto de la cultura sobre el desempeño y su papel como variable moderadora entre los recursos humanos y los resultados organizacionales

Gozáles & Ledesma, (2020) “*Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social*” (Revista Internacional Multidisciplinaria) CIID-Centro Internacional de Investigación y Desarrollo; concluye:

- Una vez analizadas las variables de estudios, se puede concluir que las Pymes del sector comercio minorista de ropa para niño en la ciudad de Cabimas durante la crisis económica y sanitaria ocasionada por el COVID-19, han

recurrido a una serie de estrategias empresariales alineadas al uso del comercio electrónico y uso masivo de las redes sociales no solo oficiales sino de los trabajadores, quienes asumiendo con responsabilidad sus compromisos con la Pyme han establecido redes y relaciones con clientes que han afianzada formas alternativas de intercambio comercial. Por otra parte, estas formas de hacer negocios han permitido una disminución de los gastos de instalaciones a través del teletrabajo y por ende las dimensiones ecológicas recobran valor bajo un modelo de desarrollo sustentable que pudiera a los gerentes reconsiderar sus formas de trabajos en tiempos de normalidad comercial.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

Sánchez, (2018) "*Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos – 2018*" (Tesis Maestría) Escuela de Posgrado – Universidad Cesar vallejo; llego a las siguientes conclusiones:

- Existe relación directa y moderada ( $\rho=0.581$ ;  $p<0.01$ ) entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, los Olivos-2018. Es decir, a mayor nivel de cultura organizacional, mayor compromiso organizacional
- Se determina que existe una relación moderada entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos, Lima–2018, según el rho de Spearman de 0.528, siendo el índice de significancia bilateral de 0.000 que es menor de 0.01

- Se determina que existe una relación débil entre la cultura organizacional y la dimensión compromiso normativo en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos, Lima–2018, según el rho de Spearman de 0.385, siendo el índice de significancia bilateral de 0.002 que es menor de 0.01.

Calderón & Pérez, (2018) “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018”. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Tumbes; llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018; El 49 % de la muestra estudiada, el tipo de cultura Organizacional es Clan, El 71 % de la muestra tiene un nivel de Satisfacción Laboral “Satisfecho”, no existe relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional Clan y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018.
- Existe relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional Adhocracia y Satisfacción Laboral; también no existe relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional Mercado y Satisfacción Laboral y por ultimo decimos que No existe relación significativa entre el tipo de Cultura Organizacional Jerarquizada y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018.



### 2.1.3. A NIVEL LOCAL

Atencio, (2017) “La Gestión de Recursos Humanos y el Control de Personal en el Hospital Román Egoavil Pando – Villa Rica – Oxapampa - Pasco, 2017” (Tesis de grado) Universidad de Huánuco; concluye que:

- Se ha demostrado que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.420, por lo que se acepta la hipótesis de investigación moderadamente. y concluyo que la Gestión de Recursos Humanos se relaciona significativamente en el Control de Personal del Hospital “Román Egoavil Pando” Villa Rica; y existiendo una relación significativa. Ya que se ha demostrado que la variable Gestión de Recursos Humanos se relaciona positivamente en el control de Personal del Hospital, pero con un nivel moderado de correlación de 0.420.
- La Gestión de Recursos Humanos no se relaciona significativamente en la Asistencia y Puntualidad en el Hospital Román Egoavil Pando” de Villa Rica, como lo demuestra en los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis con una correlación negativa e inversa de -0.110; también podemos afirmar que raramente la institución realiza actividades recreativas y que solo un 0.909 respondieron que frecuentemente realiza actividades recreativas; también manifestaron que frecuentemente están siendo controlados por su jefe inmediato y jefe superior en sus labores diarias.

Nolberto, (2017) “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de La Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017” (Tesis de grado) Universidad de Huánuco; concluye:

- La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al

coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano.

- La selección de personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.
- La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, tiene un coeficiente de spearman de un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo; también La capacitación de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

#### **2.2.1.1. Definición**

“Es un conjunto de principios, procedimientos de las instituciones que procuran la mejor selección, educación, y armonización de los servidores de una organización. Su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros” (Chiavenato, 2014)

La Gestión de Recursos Humanos consiste en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una estructura.

“La Gestión de Recursos Humanos en una organización representa el medio que permite a las personas colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Administrar Recursos Humanos significa conquistar y mantener a las personas y miembros de una organización, en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización”. (EOI, 2015)

“La gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional” (Vásquez, 2020)

“La gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer” (Mora, 2012)

Eslava (2004) “Afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro”

### **2.2.1.2. Administración de Recursos Humanos**

“La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como cultura que exigimos en cada organización”. (Chiavenato I. , 2013)

“La administración de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de la relación laboral: reclutar y seleccionar personal, mantener la relación laboral/ contractual dentro de las normas vigentes del país, formar al personal, desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño, vigilar la correcta paga, higiene y seguridad del empleado y cuando es necesario, despedir a los empleados”. (Alles, 2007)

### **2.2.1.3. La importancia de los recursos humanos**

“Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasadas y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status que dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos” (Chiavenato I. , 2009)

### **2.2.1.4. Reclutamiento**

Chiavenato (2013). Se encontró que el mercado de recursos es un lugar donde se encuentran los candidatos que cubrirán las vacantes que las organizaciones requieren cubrir.

Los medios de reclutamiento son:

i. **RECLUTAMIENTO INTERNO**

Es cuando la empresa cubre sus vacantes con sus mismos empleados, ya sea por transferencia de personal, ascenso o transferidos con ascenso.

ii. **RECLUTAMIENTO EXTERNO**

Es cuando se busca fuera de la empresa a los candidatos que cubrirán la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento.

iii. **RECLUTAMIENTO MIXTO**

Es la mezcla del interno y el externo. Al cubrir la vacante solicitada con personal de la empresa, entonces se requerirá de llenar ese hueco que deja la persona ascendida. Por lo que se cubrirá por medio del reclutamiento externo. Este proceso se podrá realizar primero externo y luego interno, primero interno y luego externo o simultáneo.

**2.2.1.5. Selección de personal**

Chiavenato (2013). Es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.

“Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado”. (Ibañes, 2009)

**2.2.1.6. Capacitación y desarrollo**

Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo

conduzcan hacia una mayor productividad en la organización. (Robbins, 2008)

Para que los trabajadores tengan éxito dentro de la organización deben capacitarse y desarrollarse en tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para esto los profesionales de administración de recursos humanos deben conocer los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los propósitos de la organización y evaluar los resultados.

## **2.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL**

### **2.2.2.1. Definición**

| La cultura organizacional se define como las presunciones y creencias, indicando que son respuestas aprendidas por una organización debido a los problemas que se presentan para supervivir en su medio externo y ante las dificultades de integración de sus miembros. Estos conjuntos de presunciones son desarrolladas y aprendidas entre los integrantes de una organización y son consecuencia de la adaptación frente a los problemas y deben ser transmitidas a los nuevos integrantes. (Schein, 1988)

La cultura organizacional es la agrupación de aquellas prácticas habituales y creencias que se realizan en una organización, siendo establecidas por medio de principios, reglas, la manera de comportarse y las expectativas; que son compartidas por todos los integrantes. De acuerdo con este autor, cada organización tiene su cultura organizacional, como la costumbre en el modo de actuar y se ve reflejada en la manera de interactuar de sus miembros y para comprenderla se tiene que trabajar en ella. Este autor indicó también que la

cultura organizacional no se puede palpar, se puede observar por medio de los efectos que tiene, parecido a un iceberg. Este término se refiere a que la parte sumergida son los aspectos ocultos, difíciles de percibir, y la parte que flota son los aspectos visibles. (Chiavenato I. , 2014)

Una cultura organizacional abarca los valores supuestos, las suposiciones subyacentes, expectativas, recuerdos colectivos y definiciones presentes en una organización. La cultura indica cómo están las cosas en la organización y refleja las ideas que la gente tiene respecto a ella. La percepción que tienen los empleados sobre la cultura de su organización es diferente en cada uno y está basado en la interacción con los demás miembros. (Cameron & Quinn, 1999)

La cultura es un término en el cual se describe la manera como los miembros de una organización perciben las características del lugar donde laboran y no si les agrada. Es decir, cómo ven a su organización, por ejemplo si es una organización donde existe el trabajo en equipo, premia la innovación, etc. Esto marca la diferencia con la satisfacción laboral la cual mide lo que sienten los empleados, referente a lo que esperan de la organización. Por ello, estos autores indicaron que la cultura organizacional es descriptiva a diferencia de la satisfacción laboral que es evaluativa. (Robbins & Judge, 2014)

#### **2.2.2.2. Características**

La cultura organizacional tiene diferentes características las cuales fueron establecidas por Robbins y Judge (2014) y son:

- Innovación y toma de riesgos.

- Atención a los detalles
- Orientación a los resultados
- Orientación a la gente
- Orientación a los equipos
- Dinamismo
- Estabilidad.

Se considera que estas características están presentes en toda cultura, ya sea en un mayor o menor grado de acuerdo al comportamiento de los empleados.

### **2.2.2.3. Funciones**

La cultura cumple también roles en una organización, de acuerdo con Robbins y Judge (2014) mencionaron las funciones de la cultura, las cuales son:

1. Establecer diferencias entre una organización y otra, mediante estas diferencias podemos identificar a una organización según las características de su cultura, por ejemplo podemos identificar a una organización que se caracteriza por su innovación y creatividad a diferencia de otra que se caracteriza por su trabajo en equipo.
2. Transmitir un sentimiento de pertenencia a los trabajadores, la cultura permite que los miembros se sientan más identificados con su organización, por ello la organización hace todo lo posible por seleccionar trabajadores que mantengan la imagen de la organización, aquellos que tengan compatibilidad con la cultura de la organización.
3. Facilitar la generación del compromiso, cuando una cultura es fuerte, el compromiso que se genera en los trabajadores es mayor, respecto a que los trabajadores ponen todo de sí mismos en beneficio de la organización y no para un beneficio propio.



4. Aumentar el equilibrio del sistema social o de los grupos que interactúan en una organización, la cultura permite continuar la unión en la organización debido a que se brinda o se da a conocer las cosas más habituales o comunes que los trabajadores deberían decir o hacer.
5. Servir como mecanismo dando control y sentido, que guía el comportamiento de los trabajadores. Se considera que 'la cultura define las reglas del juego', determinando las actitudes de los empleados en la organización.

#### **2.2.2.4. Dimensiones**

### **INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS**

De acuerdo con Robbins y Judge (2014), esta dimensión se refiere al grado en el cual se estimula a los integrantes de una organización a ser innovadores y asumir riesgos.

Respecto a esta dimensión, se crean soluciones nuevas y diferentes ante las dificultades, obstáculos o circunstancias que son requeridos por el trabajo, la organización o los usuarios externos. (Alles, 2007)

La innovación se convierte en un valor importante en la organización cuando es aceptado por todos los empleados, creando un compromiso con realizar actividades creativas, introduciendo novedades. De esta manera los empleados se sienten comprometidos a crear nuevas cosas por el bien de la organización siendo parte de su cultura. (Hartman, 2006)

Por ello existen organizaciones que se preocupan por alentar a sus empleados para que sean innovadores asumiendo nuevos desafíos, y para esto se debe prestar atención a los valores que se fomenta y a los principios que

se comparten. Así como también se debe estimular la toma de riesgos y que el éxito de la organización sea en base a la innovación. (Naranjo, Jiménez, & Sanz, 2012)

### **ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**

La orientación a resultados es vista como una competencia que los empleados deben poseer para que aporte con el crecimiento de la organización con el fin de alcanzar las metas y los objetivos organizacionales propuestos. Es el grado en el cual los gerentes o directivos ponen énfasis en los efectos o resultados, y no se enfoca en los procesos y las técnicas que se realizaron para alcanzar esos resultados. (Robbins y Judge, 2014)

Según Alles (2007) indicó que la orientación a los resultados es la habilidad de dirigir todas las acciones hacia los efectos que se esperan obtener, obrando con rapidez y con el deseo de lograr lo mejor en un menor tiempo ante importantes decisiones necesarias para superar a la competencia, cumplir con las necesidades del cliente o para mejorar la organización. En este aspecto se administran los procedimientos establecidos para que no se interpongan con el logro de los resultados. Es la inclinación a la obtención de resultados, estableciendo metas que implican retos por encima de lo común, desarrollando y conservando los niveles elevados de rendimiento, en el marco de las técnicas que posee la organización como estrategias.

La orientación a los resultados está ligada a la calidad y el rendimiento, cuando un gerente evalúa la productividad laboral de sus empleados toma en cuenta el rendimiento en función al trabajo necesario para el producto final.

## **ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS**

Según Robbins y Judge (2014) señalaron que la orientación a los equipos es el grado en el cual los quehaceres de trabajo están organizados en equipos y no de forma individual. El trabajo en equipo es considerado vital en las organizaciones, ya que al unirse más personas para realizar alguna actividad permiten alcanzar mejores y más efectivos resultados.

Los funcionarios del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) Buenos Aires, señalaron que el trabajo en equipo es caracterizado por una fluida comunicación entre los individuos, la cual se basa en una relación de apoyo y confianza mutua. El equipo en un ambiente de trabajo es un medio para la coordinación de las habilidades humanas y la generación de respuestas rápidas que son acordadas para enfrentar algunos problemas específicos y cambiantes.

En una cultura caracterizada por la orientación a los equipos se fomenta el trabajo en equipo estimulando la participación activa entre los empleados, la comunicación y la coordinación, el cual implica el compromiso de todos los integrantes con la finalidad conseguir un objetivo común. Cuando se quiere crear una cultura de trabajo en equipo, el líder debe mostrar interés por los trabajos colaborativos, lograr que todos interactúen, dando a conocer que el trabajo en equipo está dentro de las políticas de la organización. Además, se toma en cuenta que cuando se trabaja en equipo se debe reconocer y recompensar todos los esfuerzos empleados implementando un sistema de compensación.

## **2.3. SISTEMA DE HIPOTESIS**

### **2.3.1. GENERAL**

HI - La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

HO - La gestión de recursos humanos no incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

### **2.3.2. ESPECÍFICOS**

- La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.
- La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.
- La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

## **2.4. SISTEMA DE VARIABLES**

### **2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Gestión de recursos humanos.

#### **Dimensiones:**

- Comunicación
- Creatividad
- Servicios al cliente

### **2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE:**

Cultura organizacional

#### **Dimensiones:**

- Reclutamiento
- Selección de personal
- Capacitación y desarrollo

## 2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Gestión de recursos humanos	Reclutamiento	Interno	Existe la promoción o el ascenso de los trabajadores  Se mantiene el personal constantemente y no se cambia con frecuencia
		Externo	Se realiza la evaluación correspondiente al momento de contratar el personal
	Selección de personal	Curriculum	Considera que se evalúa correctamente el currículum vitae para la selección del personal?
		Entrevista	Considera que la entrevista ayuda a seleccionar de mejor manera al personal?
		Contratación	Estás de acuerdo con la modalidad de contratación que realiza el Gobierno regional Huánuco
	Capacitación y desarrollo	Recursos	Considera que el presupuesto asignado para las capacitación es bueno
		Inducción	Considera que las capacitaciones ayudan al

			personal a desarrollar sus capacidades
		Planificación	Existe una adecuada planificación de las capacitaciones
Cultura organizacional	Innovación y toma de riesgos	Creatividad	Expresa su creatividad al momento de realizar su trabajo y para resolver problemas
		Iniciativa	Existe una política de reconociendo cuanto realiza su trabajo con iniciativa
		Desafíos	La institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos
	Orientación a los resultados	Metas	Se cumple con las metas establecidas por la institución
		Objetivos	La evaluación que se realiza al personal está basado en cumplimiento y logro de objetivos
		Productividad	Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores.
	Orientación a los equipos	Trabajo	Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución.
		comunicación coordinación	Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en

			<p>equipo</p> <p>Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en grupo</p>
--	--	--	---

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. ENFOQUE

La presente investigación es de **enfoque cuantitativo**; “este enfoque de investigación plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Debido que esta investigación, su medio principal es la medición y el cálculo y éstos nos ayudará a obtener datos porcentuales sobre de cómo está la gestión de recursos humanos y cuál de sus dimensiones esta en mayor o menor nivel; también nos ayudará a saber el porcentaje de cultura organizacional como el trabajo en equipo la innovación, en la lata dirección del Gobierno Regional Huánuco.

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Esta investigación está relacionada con el nivel descriptivo - correlacional, porque intenta precisar las características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno a partir del análisis. Es decir, miden, evalúan o recopilan datos sobre diversos conceptos (en este caso las variables Recursos Humanos y Cultura organizacional), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar y poder medir el grado de relación entre ambas variables. En un estudio descriptivo correlacional se selecciona una serie de cuestiones y se mide la relación y recolecta información sobre cada una de las variables para describir y correlacionar lo que se investiga, mediante una

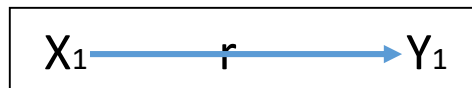


prueba estadística. Es así que, en el presente estudio, se busca medir la correlación de las dimensiones de las variables, tanto dependiente como independiente, mediante ciertos indicadores, los mismos que se han detallado en el cuadro de operacionalización de variables, para ser aplicados a una población. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### 3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de diseño No Experimental de corte transversal – descriptivo - correlacional.

El diseño de la investigación es NO EXPERIMENTAL, porque es un estudio que se realiza sin manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos; este diseño también describe correlaciones entre dos o más variables en un momento determinado , los diseños transaccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y valores en que se manifiesta una o mas variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)



**Donde:**

$X_1$  = Variable independiente

$Y_1$  = Variable dependiente

$r$  = Correlación

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

La población está conformada por los trabajadores de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, entre nombrados y contratados; siendo estos los siguientes:

AREA	Trabajadores
Presidencia Regional	03
Vice Presidencia Regional	02
Gerencia General Regional	03
Órgano de Control Institucional	06
Procuraduría Pública Regional	14
Secretaría del Consejo Regional	07
Secretaria General	11
Oficina de Imagen Institucional	08
Oficina de Coordinación Lima	03
Oficina Regional de Gestión en Conflictos Sociales	03
Oficina Regional de Defensa nacional, Defensa Civil y Seguridad Ciudadana	16
TOTAL	76

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos

### 3.2.2. MUESTRA

La colección de elementos de la población que se estudiará se denomina muestra, por lo que es más probable que la conclusión extraída de su investigación sea una conclusión extraída del estudio de toda la población. (Murray, 2001)

La muestra estará conformada por todos los trabajadores de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, entre nombrados y contratados; siendo estos un total de 76

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TIPOS DE DATOS	DEFINICIÓN
DATOS PRIMARIOS	Los datos principales son los datos obtenidos específicamente con fines de investigación. Las principales fuentes se pueden obtener a partir de encuestas, experimentos, grupos focales, entrevistas, observaciones, etc.
DATOS SECUNDARIOS	Son datos que ya existen en fuentes externas o internas de la empresa, y estos datos se obtienen con una finalidad distinta a la investigada. Qué recursos auxiliares se pueden obtener de universidades, institutos de investigación, libros, revistas e Internet.
TECNICAS	INSTRUMENTOS
LA ENCUESTA: TECNICAS BASADAS EN PREGUNTAS.	EL CUESTIONARIO: Se elaboró un cuestionario con dieciocho preguntas para los trabajadores de la lata gerencia del Gobierno Regional Huánuco para evaluar ambas variables siendo un total de 78

### 3.4. TÉCNICAS EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Técnicas (Software)	Uso
SPSS	Para el procesamiento de las encuestas aplicadas a los clientes.
EXCEL	Se utiliza para el diseño y presentación de gráficos de barras
Ms Office	Utilizado para el procesamiento de información auxiliar y la formulación del informe final del trabajo
Ms Power Point	presentar la sustentación del informe final de la tesis

## CAPÍTULO IV

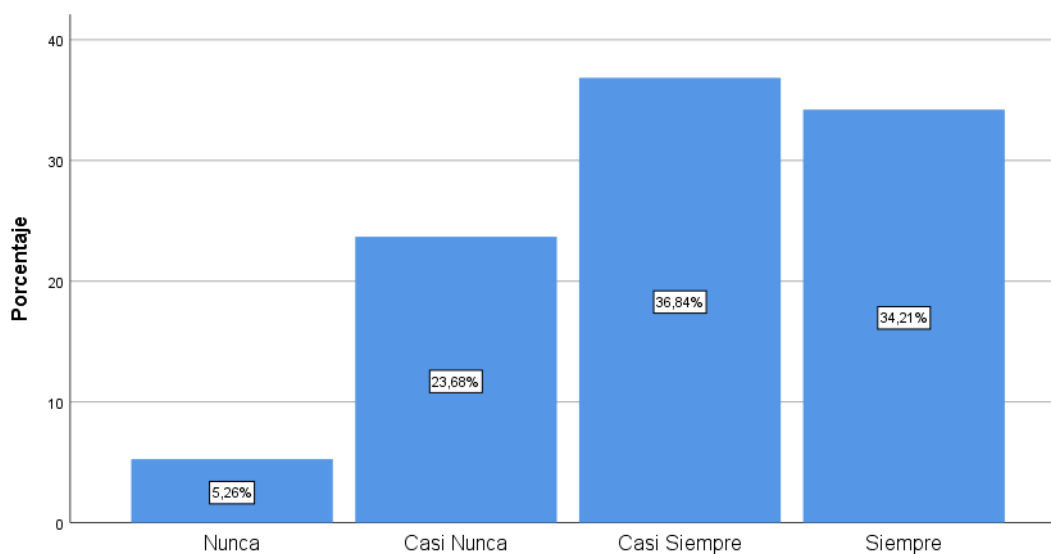
### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 1 Existe la promoción o el ascenso de los trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,3	5,3	5,3
	Casi Nunca	18	23,7	23,7	28,9
	Casi Siempre	28	36,8	36,8	65,8
	Siempre	26	34,2	34,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

*Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador*



**Figura 1 Existe la promoción o el ascenso de los trabajadores**

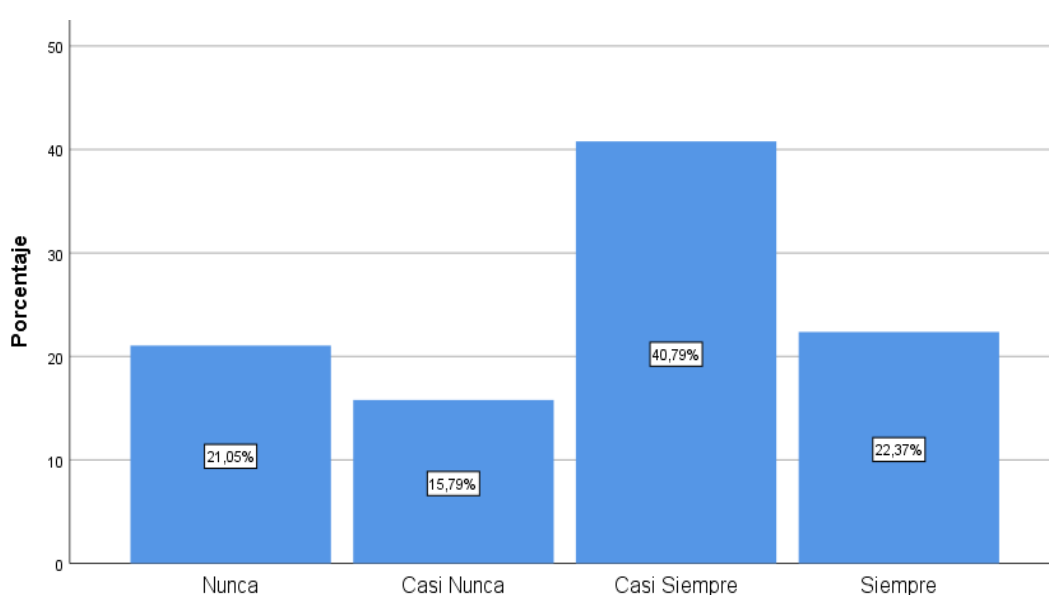
#### Análisis e interpretación

Según los resultados se puede observar que el 34.21% manifiesta que siempre existe la promoción o el ascenso de los trabajadores, el 36,45% manifiesta que casi siempre, el 23.68% manifiesta casi nunca y solo el 5.26% menciona nunca; es decir que menos de la mitad manifiesta que hay ascensos en la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco; ya que algunos puestos son de confianza.

**Tabla 2 Se mantiene el personal constantemente y no se cambia con frecuencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	21,1	21,1	21,1
	Casi Nunca	12	15,8	15,8	36,8
	Casi Siempre	31	40,8	40,8	77,6
	Siempre	17	22,4	22,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 2 Se mantiene el personal constantemente y no se cambia con frecuencia**

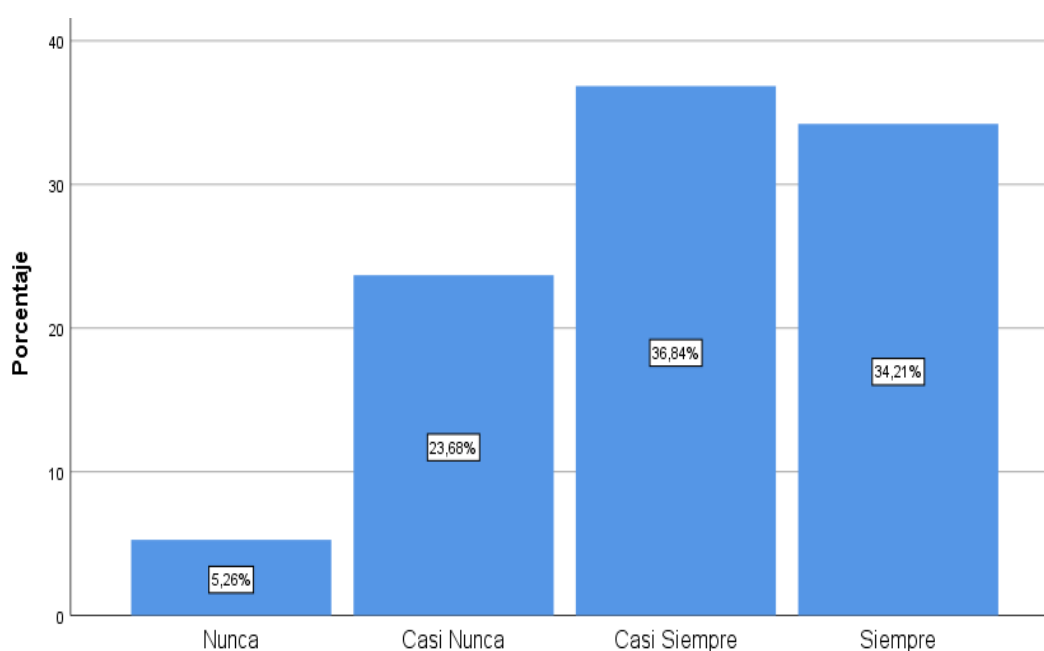
#### Análisis e interpretación

De los resultados se observa que el 22.37% manifiesta que siempre se mantiene el personal constantemente y no se cambia con frecuencia, el 40.79% manifiesta que casi siempre, el 15.79% casi nunca y el 21.05% nunca; es decir que menos de la mitad menciona que se mantiene el personal, esto se debe por el cambio de gobierno que existe cada periodo.

**Tabla 3 Se realiza la evaluación correspondiente al momento de contratar el personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,3	5,3	5,3
	Casi Nunca	18	23,7	23,7	28,9
	Casi Siempre	28	36,8	36,8	65,8
	Siempre	26	34,2	34,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 3 Se realiza la evaluación correspondiente al momento de contratar el personal**

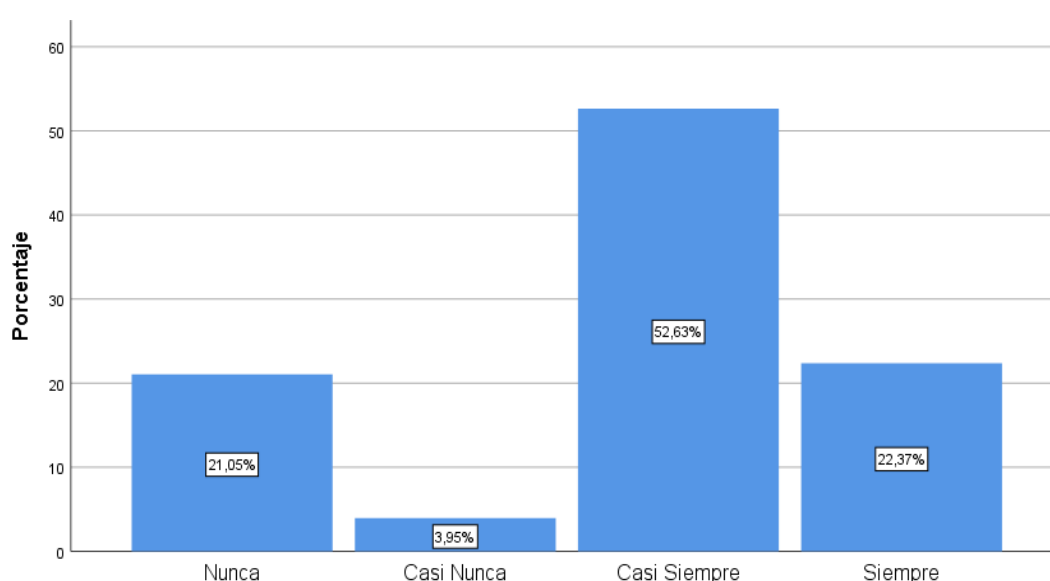
#### Análisis e interpretación

Según los resultados se puede observar que el 34.21% manifiesta que siempre se realiza la evaluación correspondiente al momento de contratar el personal, el 36.84% manifiesta que casi siempre, el 23.68% casi nunca y solo el 5.26% nunca; es decir que para ocupar un puesto en la alta dirección del gobierno Regional de Huánuco, en su mayoría de los puestos se evalúa.

**Tabla 4 Considera que se evalúa correctamente el currículum vitae para la selección del personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	21,1	21,1	21,1
	Casi Nunca	3	3,9	3,9	25,0
	Casi Siempre	40	52,6	52,6	77,6
	Siempre	17	22,4	22,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 4 Considera que se evalúa correctamente el currículum vitae para la selección del personal**

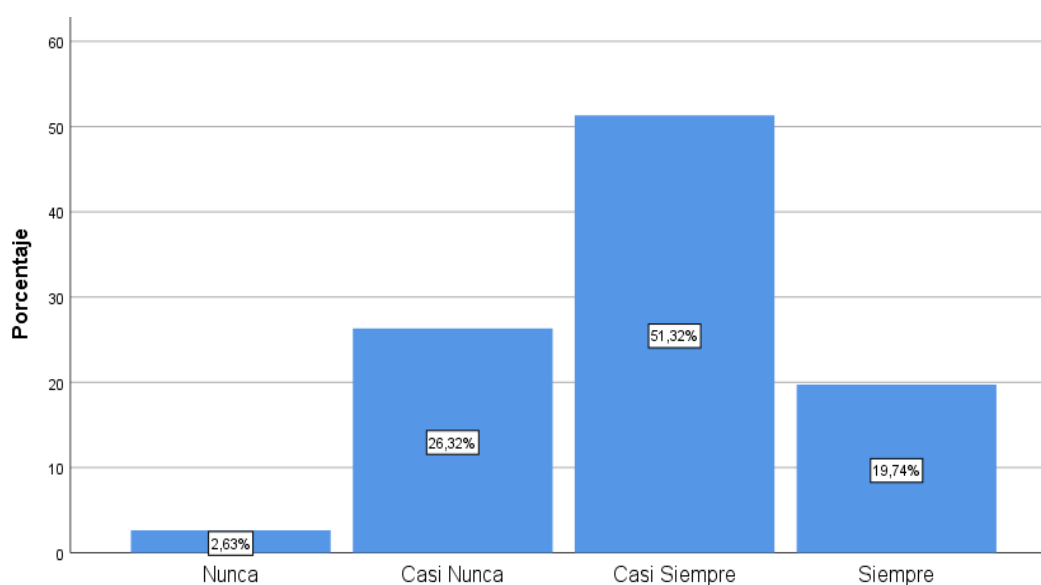
#### Análisis e interpretación

De estos resultados se observa que el 22.37% manifiesta que siempre se evalúa correctamente el currículum vitae para la selección del personal, el 52.63 manifiesta que casi siempre, el 3.95% casi nunca y el 21.05 nunca; es decir que la mayoría manifiesta que siempre y casi siempre se evalúa el currículum.

**Tabla 5 Considera que la entrevista ayuda a seleccionar de mejor manera al personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,6	2,6	2,6
	Casi Nunca	20	26,3	26,3	28,9
	Casi Siempre	39	51,3	51,3	80,3
	Siempre	15	19,7	19,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 5 Considera que la entrevista ayuda a seleccionar de mejor manera al personal**

#### Análisis e interpretación

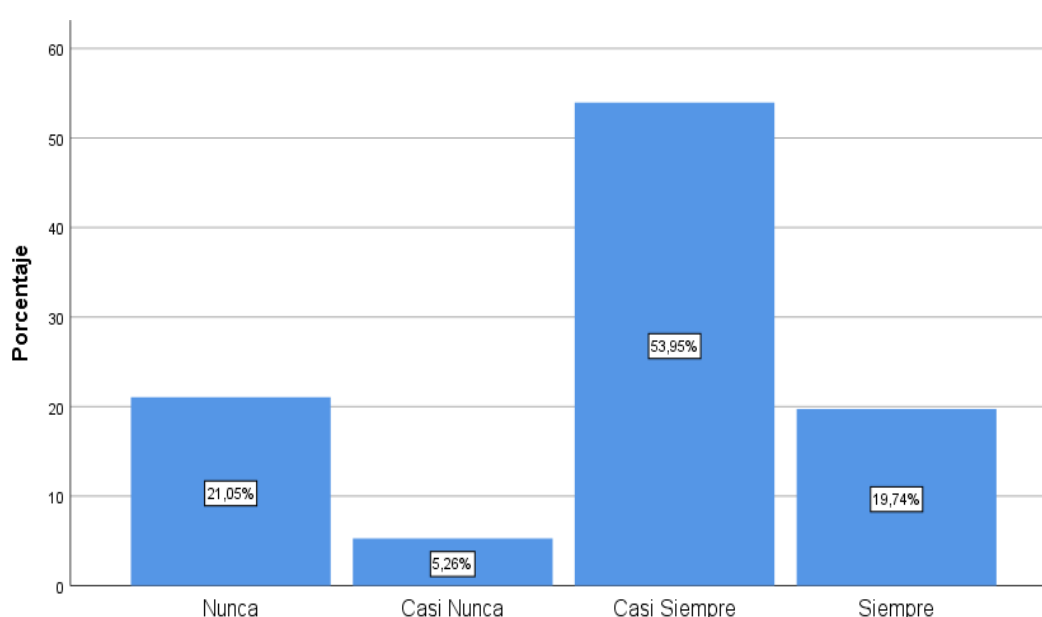
De los resultados obtenidos se puede observar que el 19.74% considera que siempre la entrevista ayuda a seleccionar de mejor manera al personal, el 51.32% manifiesta que casi siempre, el 26.32% menciona casi nunca y el 2.63% nunca, es decir que la mayoría considera que la entrevista personal va ayudar a seleccionar mejor al personal y por ende conseguir una buena cultura organizacional



**Tabla 6 Estás de acuerdo con la modalidad de contratación que realiza el Gobierno regional Huánuco**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	16	21,1	21,1	21,1
Casi Nunca	4	5,3	5,3	26,3
Casi Siempre	41	53,9	53,9	80,3
Siempre	15	19,7	19,7	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador



**Figura 6 Estás de acuerdo con la modalidad de contratación que realiza el Gobierno regional Huánuco**

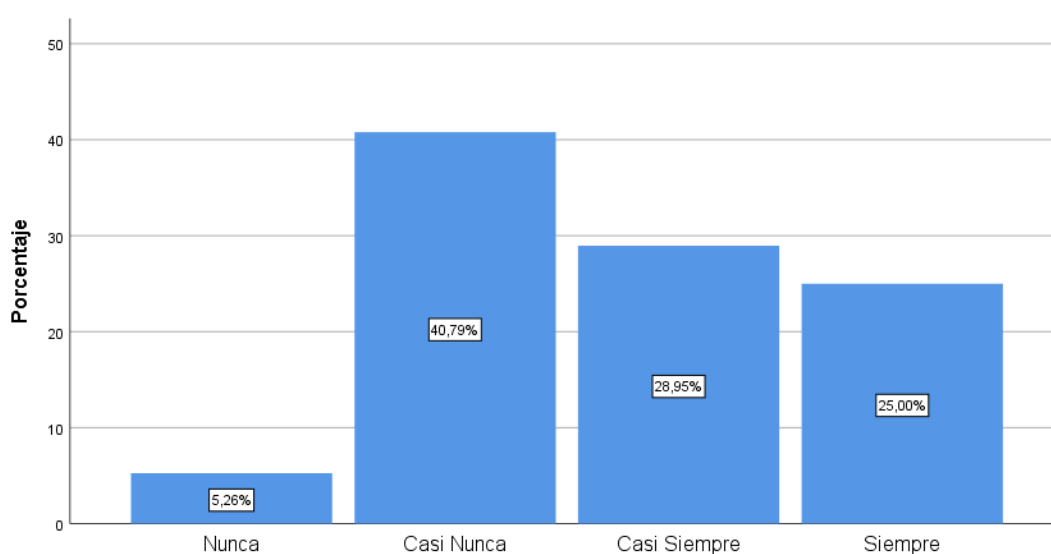
#### Análisis e interpretación

Se observa en los resultados que el 19.74% de los encuestados manifiesta que siempre están de acuerdo con la modalidad de contratación que realiza el Gobierno Regional de Huánuco, el 53.98% manifiesta que casi siempre, el 5.26% casi nunca y el 21.05% nunca; es decir que la mayoría de los trabajadores de la alta dirección está de acuerdo con la modalidad de contrato que les hacen

**Tabla 7 Considera que el presupuesto asignado para las capacitaciones es bueno**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,3	5,3	5,3
	Casi Nunca	31	40,8	40,8	46,1
	Casi Siempre	22	28,9	28,9	75,0
	Siempre	19	25,0	25,0	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 7 Considera que el presupuesto asignado para las capacitaciones es bueno**

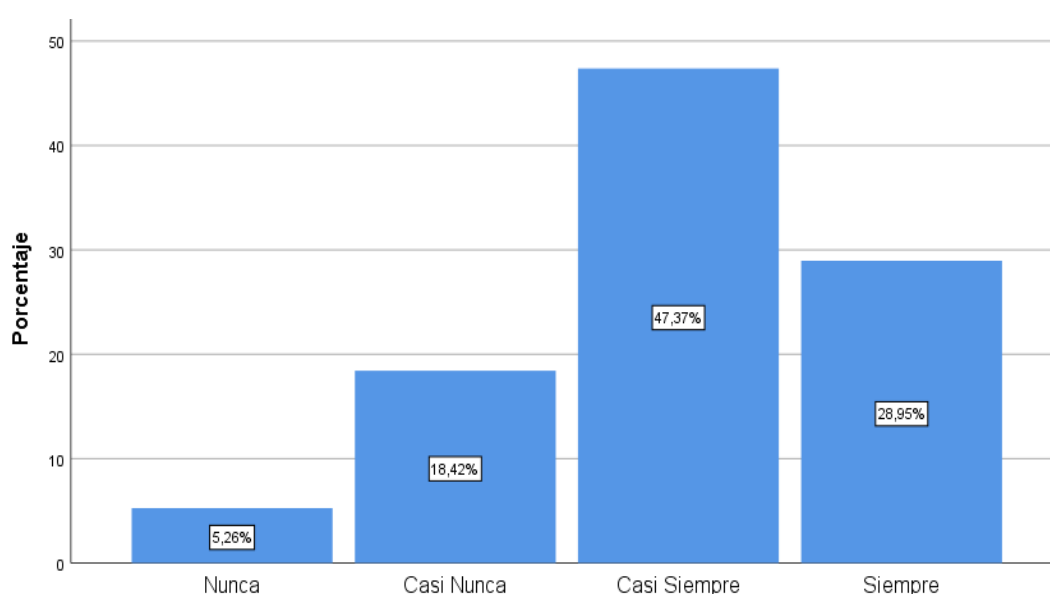
#### Análisis e interpretación

De estos resultados se observa que el 25% Considera que siempre el presupuesto asignado para las capacitaciones es bueno, el 28.95% manifiesta que casi siempre, el 40.79% Casi nunca y el 5.26% nunca, es decir menos de la mitad de los trabajadores manifiestan que hay presupuesto para las capacitaciones y la otra mitad manifiesta que si lo hay para los trabajadores de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

**Tabla 8 Considera que las capacitaciones ayudan al personal a desarrollar sus capacidades**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,3	5,3	5,3
	Casi Nunca	14	18,4	18,4	23,7
	Casi Siempre	36	47,4	47,4	71,1
	Siempre	22	28,9	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 8 Considera que las capacitaciones ayudan al personal a desarrollar sus capacidades**

#### Análisis e interpretación

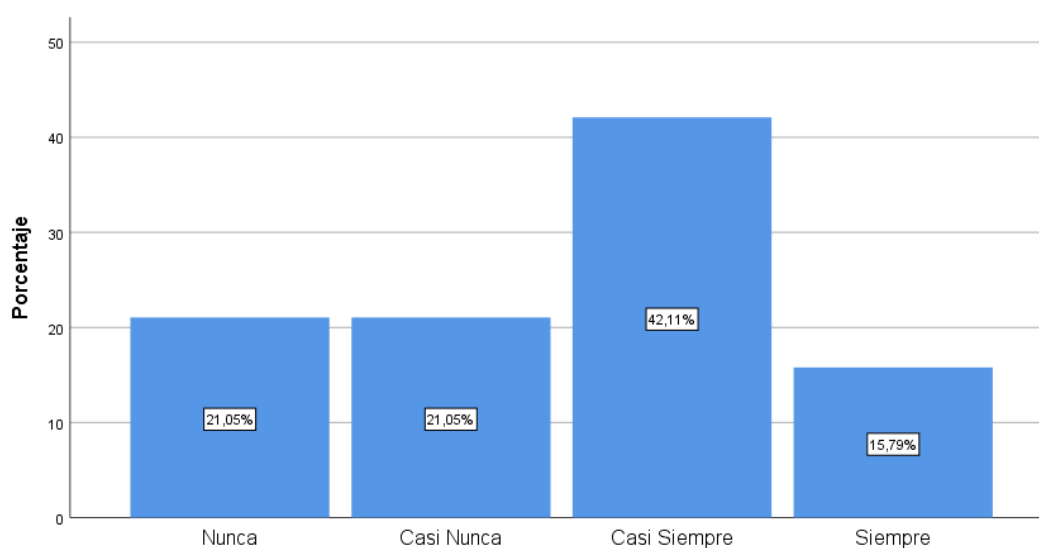
De estos resultados se observa que el 26.95% Considera que siempre las capacitaciones ayudan al personal a desarrollar sus capacidades, el 47.37% casi siempre, el 18.42% casi nunca, el 5.26% Nunca, es decir que la mayoría menciona que las capacitaciones que realiza el Gobierno Regional de Huánuco, está ayudando a desarrollar sus capacidades y así mejorar la cultura organizacional.

**Tabla 9 Existe una adecuada planificación de las capacitaciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	21,1	21,1	21,1
	Casi Nunca	16	21,1	21,1	42,1
	Casi Siempre	32	42,1	42,1	84,2
	Siempre	12	15,8	15,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

*Fuente: Cuestionario*

*Elaboración. Investigador*



**Figura 9 Existe una adecuada planificación de las capacitaciones**

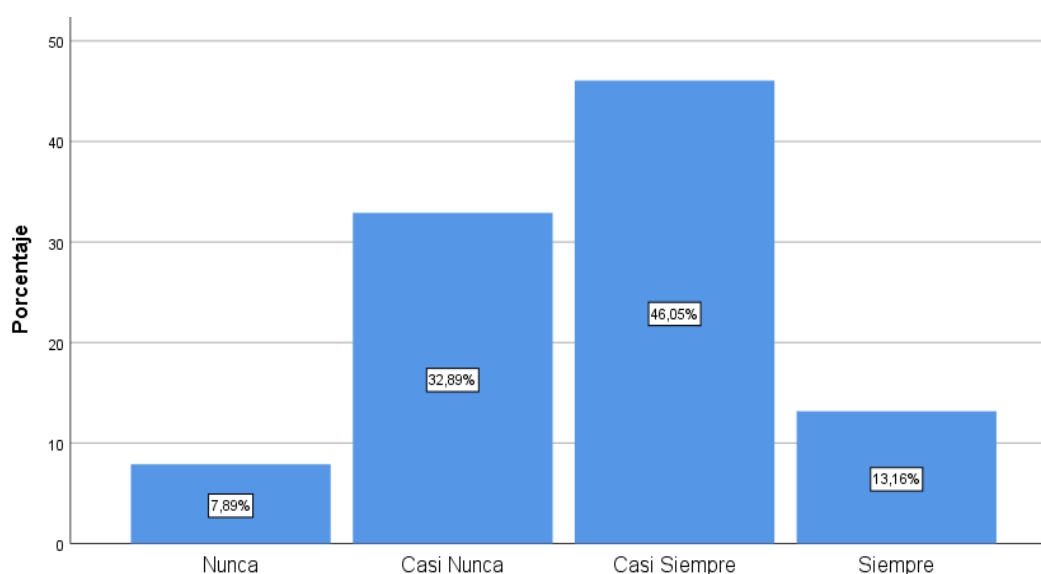
#### Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos se observa que el 15.79% manifiesta que existe una adecuada planificación de las capacitaciones, el 42.11% manifiesta que casi siempre, el 21.05% casi nunca y el 21.05% nunca, es decir que un poco más de la mitad menciona que las capacitaciones si son planificadas y esto permite planificar a los trabajadores su tiempo para que puedan asistir y mejorar en su cultura organizacional.

**Tabla 10 Expresa su creatividad al momento de realizar su trabajo y para resolver problemas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,9	7,9	7,9
	Casi Nunca	25	32,9	32,9	40,8
	Casi Siempre	35	46,1	46,1	86,8
	Siempre	10	13,2	13,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 10 Expresa su creatividad al momento de realizar su trabajo y para resolver problemas**

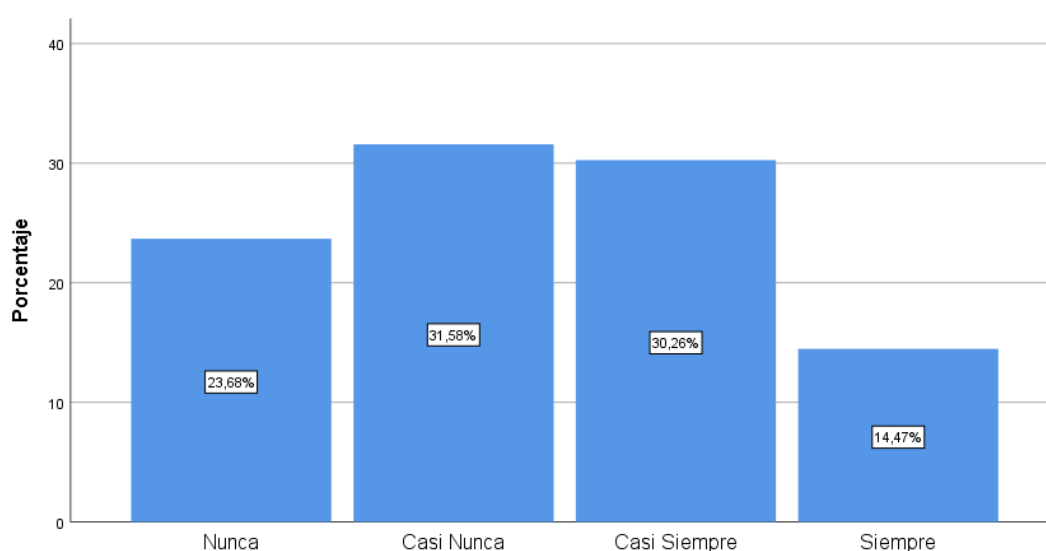
#### Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos se observa que el 13.16% manifiesta que siempre expresa su creatividad al momento de realizar su trabajo y para resolver problemas, el 45.05% casi siempre, el 32.8% casi nunca, y el 7.89% nunca, es decir que los trabajadores de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco en su mayoría les falta expresar su creatividad para poder realizar un buen trabajo.

**Tabla 11 Existe una política de reconociendo cuanto realiza su trabajo con iniciativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	23,7	23,7	23,7
	Casi Nunca	24	31,6	31,6	55,3
	Casi Siempre	23	30,3	30,3	85,5
	Siempre	11	14,5	14,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 11 Existe una política de reconociendo cuanto realiza su trabajo con iniciativa**

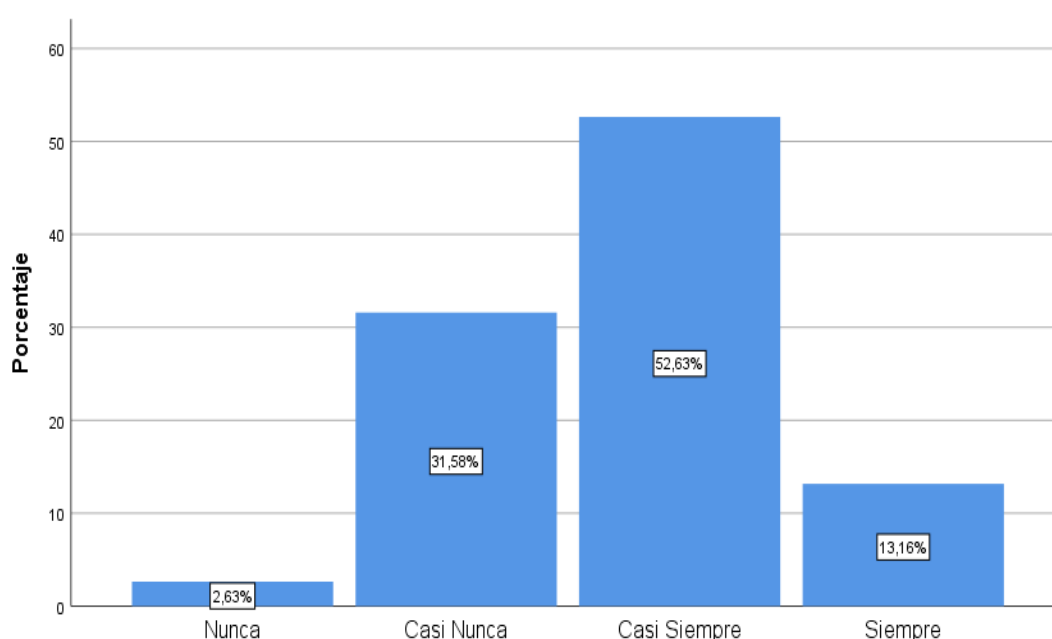
#### Análisis e interpretación

Del gráfico se puede observar que el 14.47% manifiesta que siempre existe una política de reconociendo cuanto realiza su trabajo con iniciativa, el 30.26% manifiesta casi siempre, el 31.58% casi nunca y el 23.66% nunca, de estos resultados decimos que la mayoría menciona que no existe una política de reconocimiento y esto puede estar afectando a la cultura organizacional

**Tabla 12 La institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,6	2,6	2,6
	Casi Nunca	24	31,6	31,6	34,2
	Casi Siempre	40	52,6	52,6	86,8
	Siempre	10	13,2	13,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 12 La institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos**

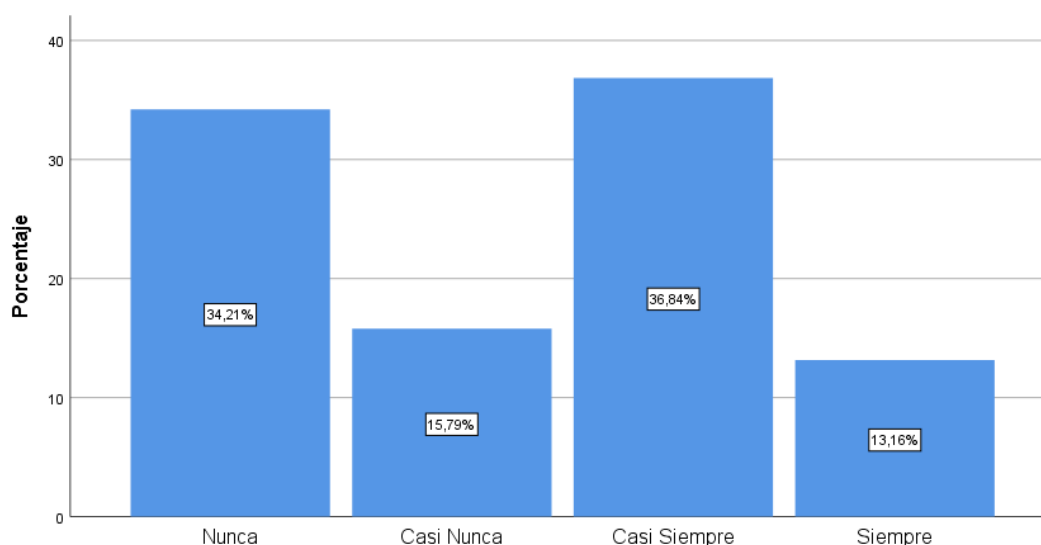
#### Análisis e interpretación

De los resultados se observa que el 13.16% manifiesta que siempre la institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos, el 52.63% manifiesta casi siempre, el 31.58% casi nunca, el 2.63% nunca, es decir que solo la mitad de los trabajadores manifiestan que hay reconocimientos y esto no permite desarrollar una buena cultura organizacional

**Tabla 13 Se cumple con las metas establecidas por la institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	34,2	34,2	34,2
	Casi Nunca	12	15,8	15,8	50,0
	Casi Siempre	28	36,8	36,8	86,8
	Siempre	10	13,2	13,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 13 Se cumple con las metas establecidas por la institución**

#### Análisis e interpretación

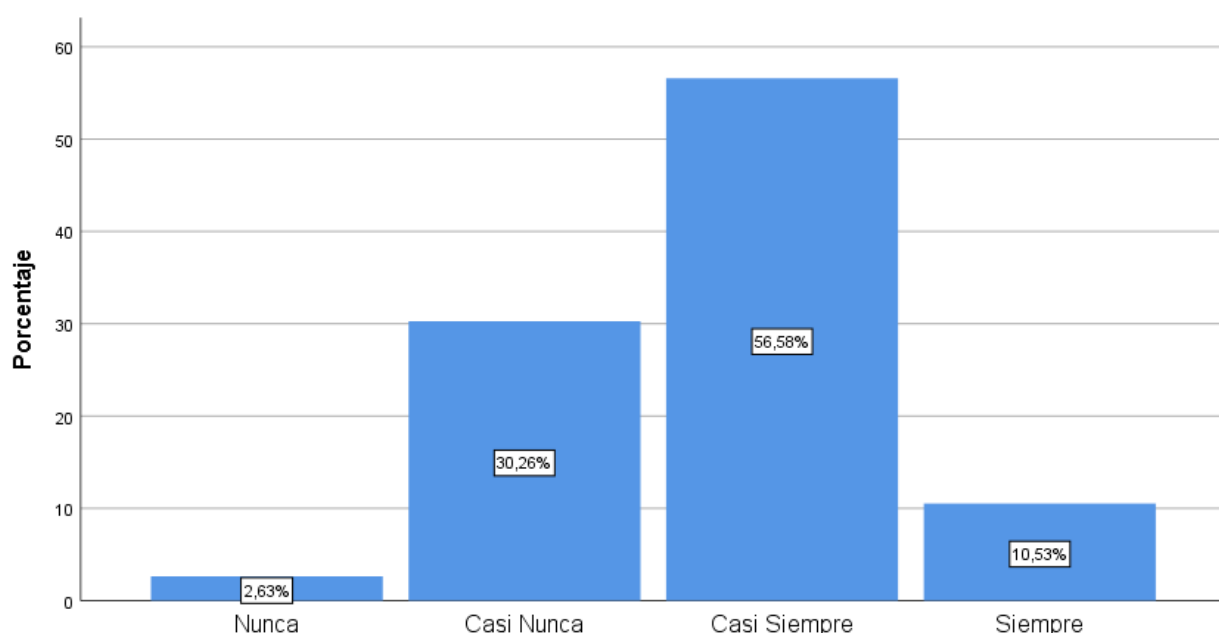
Se observa en los resultados obtenidos que el 13.16% manifiesta que siempre se cumple con las metas establecidas por la institución, el 36.48% manifiesta que casi siempre, el 15.79% casi nunca y el 34.21% nunca, es decir que menos de la mitad de los trabajadores mencionan que se cumplen con las metas establecidas por la institución, esto debido a que falta trabajar una buena cultura organizacional que permita cumplir las metas establecidas.



**Tabla 14 La evaluación que se realiza al personal está basado en cumplimiento y logro de objetivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,6	2,6	2,6
	Casi Nunca	23	30,3	30,3	32,9
	Casi Siempre	43	56,6	56,6	89,5
	Siempre	8	10,5	10,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 14 La evaluación que se realiza al personal está basado en cumplimiento y logro de objetivos**

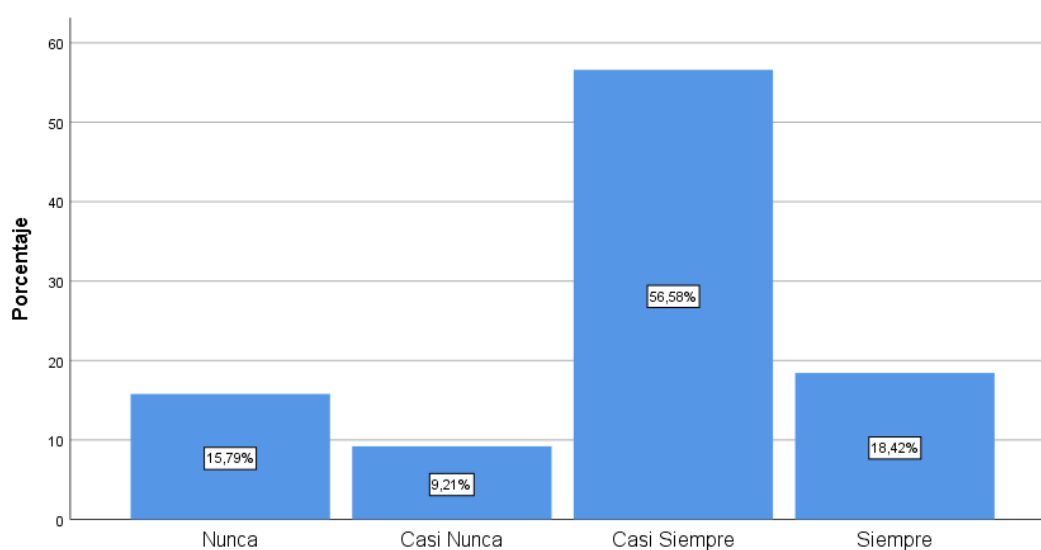
#### Análisis e interpretación

De los resultados se observa que el 10.53% manifiesta que siempre la evaluación que se realiza al personal está basado en cumplimiento y logro de objetivos, el 56.58% manifiesta que casi siempre, el 30.26% casi nunca y el 2.63% nunca, es decir solo a la mitad de los trabajadores se evalúa en base al cumplimiento de objetivos, y esto no permite cumplir las metas trazadas y por ende no contribuye a mejora la cultura organizacional.

**Tabla 15 Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	15,8	15,8	15,8
	Casi Nunca	7	9,2	9,2	25,0
	Casi Siempre	43	56,6	56,6	81,6
	Siempre	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 15 Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores.**

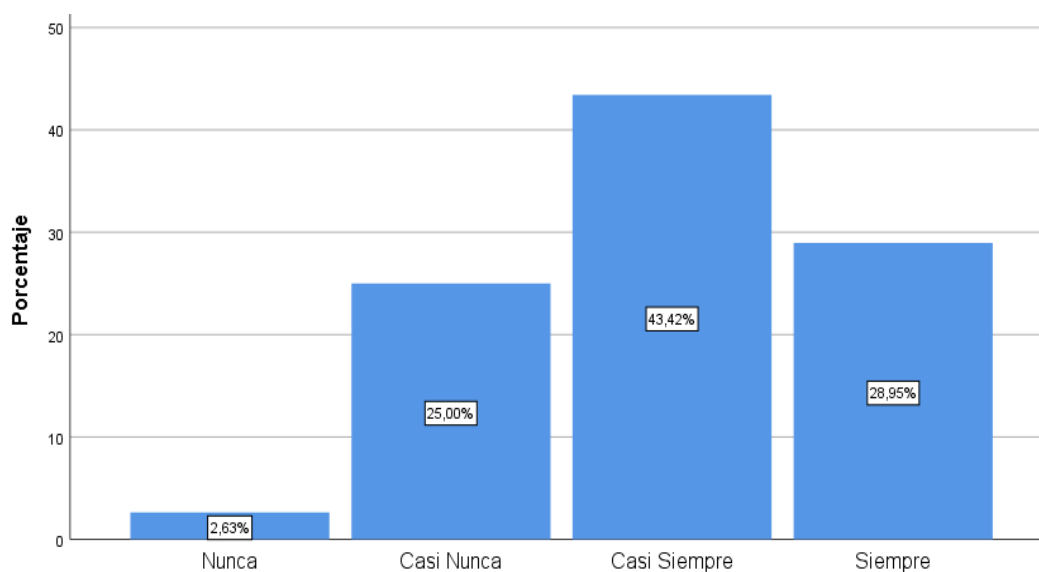
#### Análisis e interpretación

De estos resultados podemos interpretar que el 18.42% manifiesta que siempre se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores, el 56.58% manifiesta casi siempre, el 9.21% casi nunca y el 15.79% nunca, es decir más de la mitad de los trabajadores manifiesta que si se evalúa la productividad en su trabajo y ello estaría permitiendo contribuir a una buena cultura organizacional.

**Tabla 16 Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,6	2,6	2,6
	Casi Nunca	19	25,0	25,0	27,6
	Casi Siempre	33	43,4	43,4	71,1
	Siempre	22	28,9	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 16 Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución.**

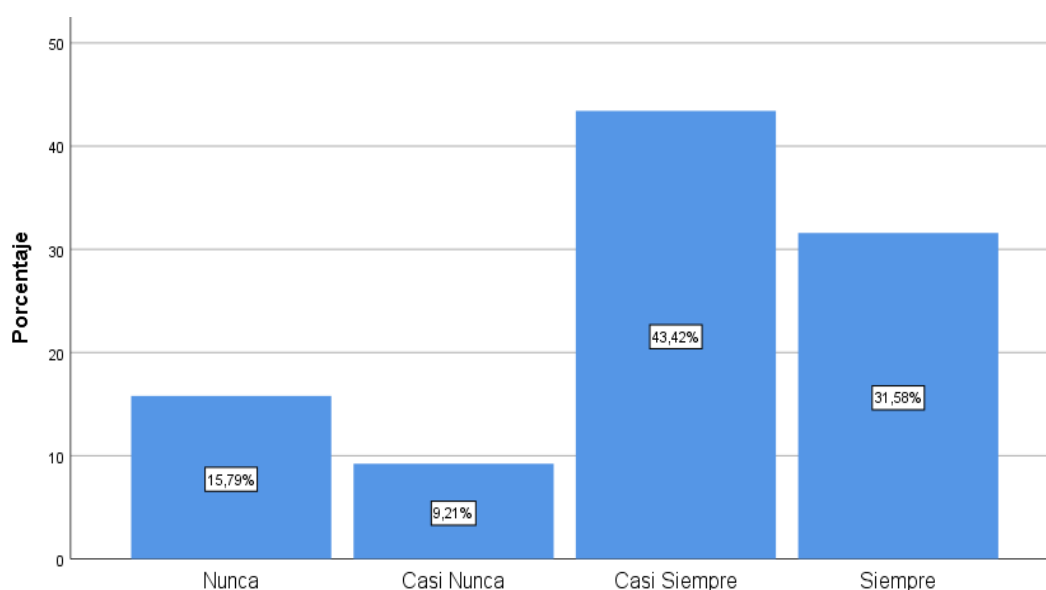
#### Análisis e interpretación

De los resultados se puede observar que el 28.95% manifiesta que siempre se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución, el 43.42% menciona que casi siempre, el 25% casi nunca y el 2.63% nunca, es decir que la mayoría manifiesta que, si se promueve el trabajo en equipo, por ende, permite construir una buena cultura organizacional en la institución.

**Tabla 17 Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	15,8	15,8	15,8
	Casi Nunca	7	9,2	9,2	25,0
	Casi Siempre	33	43,4	43,4	68,4
	Siempre	24	31,6	31,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 17 Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo**

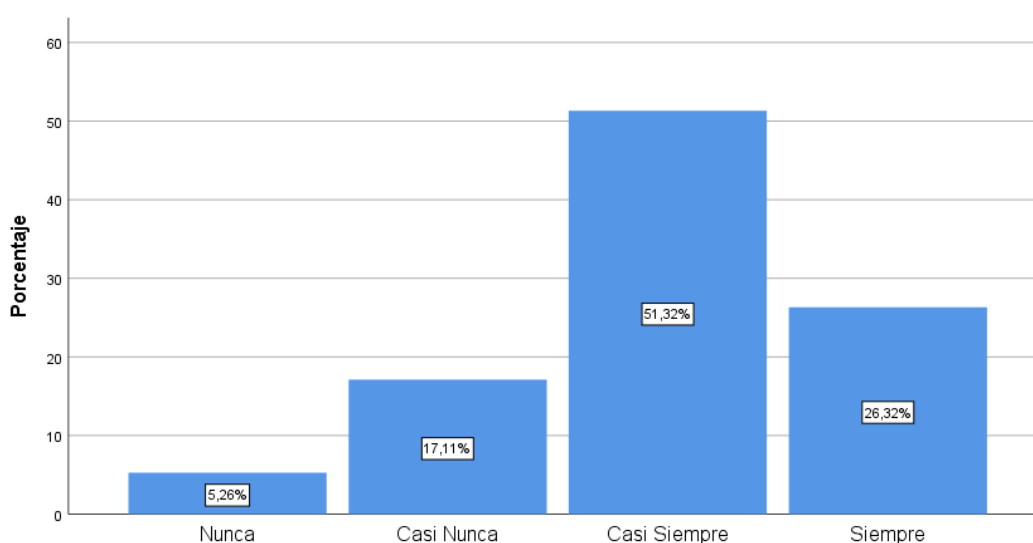
#### Análisis e interpretación

De las encuestas procesadas se puede observar que el 31.58% manifiesta que siempre es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo, el 43.42 manifiesta casi siempre, el 9.21% casi nunca y el 15.79% nunca, es decir que la comunicación que se realiza en la oficina de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, es buena en su mayoría y esto permite generar una buena cultura organizacional para el cumplimiento de sus metas.

**Tabla 18 Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en grupo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,3	5,3	5,3
	Casi Nunca	13	17,1	17,1	22,4
	Casi Siempre	39	51,3	51,3	73,7
	Siempre	20	26,3	26,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador



**Figura 18 Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en grupo**

#### Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos se observa que el 26.32% menciona que siempre existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en grupo, el 51.32% manifiesta que casi siempre, el 17.11% casi nunca, el 5.26% nunca, es decir que la mayoría manifiesta que si existe coordinación y esto permite realizar un buen trabajo en equipo y así generar y contribuir a la cultura organizacional de la institución.

## 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis general

HI - La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021

HO - La gestión de recursos humanos no incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a la prueba de normalidad que se realizó.

**Tabla 19 Correlación de Hipótesis General**

			Gestión de recursos humanos	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
Cultura organizacional	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Fuente: Cuestionario  
Elaboración. Investigador

Análisis e interpretación

En la tabla N° 19 se muestra la prueba de hipótesis general, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.803, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello aprobamos la hipótesis general y decimos que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y

significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

Prueba de hipótesis específica N° 01

La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

**Tabla 20 Correlación de Hipótesis Específica N° 01**

			Gestión de recursos humanos	Innovación y toma de riesgos
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Innovación y toma de riesgos	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

#### Análisis e interpretación

En la tabla N° 20 se muestra la prueba de hipótesis específica N° 01, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.826, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello aprobamos la hipótesis específica N° 01 y decimos que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

## Prueba de hipótesis específica N° 02

La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.

**Tabla 21 Correlación de Hipótesis Específica N° 02**

			Gestión de recursos humanos	Orientación a los resultados
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Orientación a los resultados	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

## Análisis e interpretación

En la tabla N° 20 se muestra la prueba de hipótesis específica N° 02, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.866, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello aprobamos la hipótesis específica N° 02 y decimos que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.



Prueba de hipótesis específica N° 03

La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021

**Tabla 22 Correlación de Hipótesis Específica N° 03**

			Gestión de recursos humanos	Orientación a los equipos
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Orientación a los equipos	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

Análisis e interpretación

En la tabla N° 22 se muestra la prueba de hipótesis específica N° 03, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.891, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello aprobamos la hipótesis específica N° 03 y decimos que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se realizó la confrontación de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación con las bases teóricas y los antecedentes, lo que permitió verificar la relación existente, entre las variables.

La investigación, estuvo fundamentada en la hipótesis general en la cual se suponía que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021. Para ello, se obtuvo información mediante un cuestionario, la cual fue aplicada a 76 trabajadores de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, de este modo, para la contratación de la hipótesis, se procesaron los datos mediante el estadístico de la Pruebas de SPEARMAN, el cual arrojó como resultado una correlación de 0.803 encontrándose en un nivel positivo alto, también de un P valor (sig. bilateral=,000) menor al margen de error ( $\alpha=0.05$ ), y un coeficiente de, determinándose que las variables estudiadas se relacionan positivamente y significativamente, entonces aceptamos la hipótesis de investigación y rechazamos aceptamos la hipótesis nula con lo que podemos afirmar que a un nivel de significancia del 5% existe una relación o asociación entre la Gestión de Recursos Humanos con la Cultura organizacional en la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, es decir; cuando más que se trabaje la gestión de recursos humanos, va incidir de una forma alta en la cultura organizacional clima organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco; estos resultados estadísticos, permiten aceptar la hipótesis planteada en la investigación; este resultado se puede contrastar con la investigación titulada “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de La Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017” realizada por Nolberto, (2017) donde menciona que “la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y

desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano”, por ello decimos que la gestión de recurso humanos es muy importante para cualquier institución que desea mejorar su cultura organizacional, ya que si hay una buena gestión de recurso humanos también habrá una buena cultura organizacional.

Calderón & Serna (2016), en su investigación “Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. un estudio empírico” manifiesta en su conclusión que “surge la necesidad de nuevos estudios, en especial aquéllos relacionados con el desempeño, que podrían perfilarse como investigación del impacto de la cultura sobre el desempeño y su papel como variable moderadora entre los recursos humanos y los resultados organizacionales”; según lo manifestado por Calderón & Serna (2016), se hizo esta investigación para ver los resultados de la gestión de Recurso humanos en el comportamiento organizacional, siendo este el resultado final de aplicar una buena gestión de recursos humanos va tener impacto en la cultura organizacional como se comprueba en nuestra investigación realizada y de los resultados obtenidos por ejemplo; decimos que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, que nos arrojó un coeficiente de correlación de 0.826 encontrándose en un nivel alto y esto corrobora el impacto de la gestión del recurso humano.

Sánchez, (2018) en su investigación “Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos – 2018” llega a la conclusión de que “existe relación directa y moderada ( $\rho=0.581$ ;  $p<0.01$ ) entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, los Olivos; es decir, a mayor nivel de cultura organizacional, mayor compromiso organizacional”; estos resultados se corroboran con nuestra investigación, cuando contrastamos nuestra hipótesis específica N° 02 donde afirmamos que la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco. valor de Rho de Spearman de 0.866, siendo

este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello aprobamos la hipótesis específica, en tal sentido se corrobora lo que menciona Sánchez, (2018) en su investigación.

Naranjo, Jiménez, & Sanz, (2012) manifiesta que “existen organizaciones que se preocupan por alentar a sus empleados para que sean innovadores asumiendo nuevos desafíos, y para esto se debe prestar atención a los valores que se fomenta y a los principios que se comparten. Así como también se debe estimular la toma de riesgos y que el éxito de la organización sea en base a la innovación” esta teoría que plantea se puede corroborar con nuestros resultados, ya que al aplicar una buena gestión de recursos humanos incluyendo la innovación, va generar un buen trabajo en equipo y por ende al éxito de la organización en tal sentido en nuestra investigación se llegó a la conclusión de que la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

## CONCLUSIONES

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

Se determinó la incidencia de la gestión de recursos humanos en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021, teniendo como resultado según la tabla N° 20 donde se muestra la prueba de hipótesis específica N° 01, lo cual se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.826, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello concluimos que; la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

Se determinó la incidencia de la gestión de recursos humanos en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021, teniendo como resultado en la tabla N° 20 donde se muestra la prueba de hipótesis específica N° 02, y para ello se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.866, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello concluimos que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y

significativamente en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

Se determinó la incidencia de la gestión de recursos humanos en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021, teniendo como resultado en la tabla N° 22 donde se muestra la prueba de hipótesis específica N° 03, donde se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.891, siendo este una correlación positiva alta; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.000 y siendo este menor a 0.05, decimos que es significativa, por ello concluimos y decimos que, la gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que a través de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huánuco, el ente rector denominado SERVIR pueda determinar de forma específica en primer orden, el perfil del servidor público o funcionario de la Unidad Orgánica de Personal o Recursos Humanos del ente Regional, ya que depende de esta unidad los diversos procesos para la gestión de recursos humanos y cultura organizacional. Es decir que la gestión de recursos humanos y cultura organizacional, en el Gobierno Regional de Huánuco, se desarrolle en base a un buen proceso de selección, capacitación, desarrollo de sus habilidades; teniendo en cuenta su formación profesional, capacitación técnica, dotarles de inducción y capacitación para mejorar el nivel desempeño laboral.

**Segundo:** Se recomienda, para la evaluación de desempeño, la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huánuco, tiene que establecer indicadores en el plan operativo institucional y esta debe ser evaluada de manera real para el lograr los objetivos, el incentivo tiene que estar ligado a las innovaciones y cambios en la institución a si mismo tiene que establecerse los índices para medir las actividades en la gestión de recursos humanos y cultura organizacional del servidor mediante la evaluación.

**Tercero:** Se recomienda, para mejorar la habilidad después de la capacitación como estímulo debe haber pasantías nacionales y extranjeras como premio a su esfuerzo, a través de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huánuco, con el objetivo de contribuir a lograr que los servidores y funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco, sean más eficientes, transparentes e inclusivos para que brinden servicios de calidad a los ciudadanos y ciudadanas para alcanzar su desarrollo económico y social.

**Cuarto:** Se recomienda, para la capacitación del personal deben de clasificarse por grupos afines las cuales deben ser realizadas a través de convenios con las instituciones de educación superior mínimo en el nivel de

Diplomado. Innovar los equipos y/o maquinarias contemplando su ciclo de vida útil y la innovación tecnológica y por otro lado es indispensable que puedan migrar a tener una red informática de nivel local con sistemas integrados en un servidor para un manejo de datos y programas debidamente establecidos y que los terminales disminuyan sus problemas en la atención al usuario.



## BIBLIOGRAFÍA

- Allaire, Y., & Firsirotu, M. E. (1984). *Theories of organizational culture. Organization studies.*
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias.* Argentina: Granica.
- Atencio, M. (2017). *LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS” Y EL CONTROL DE PERSONAL EN EL HOSPITAL “ROMÁN EGOAVIL PANDO” – VILLA RICA – OXAPAMPA - PASCO, 2017.* Villa Rica: Universidad de Huánuco.
- Benavides, D. (2014). *El Mix de Marketing y su Incidencia en la Participación de Mercado de las Marisquerías de la ciudad de Tulcán.* Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi En Tulcán.
- Calderón Hernandez, G., & Serna Gómez , H. M. (vol. 12, núm. 2, diciembre, 2016). Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. Un estudio empírico. *Acta Colombiana de Psicología*, 97-114.
- Calderón, A., & Pérez, A. (2018). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018.* Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.
- Cameron, & Quinn. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the competing values framework EUA, Addison-. Wesley Publishing Company, Inc.*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano.* Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano,.* México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Administracion de recursos humanos.* Colombia: Mc Graw Hill.
- EOI. (2015). *La gestión de los Recursos Humanos.* España: Escuela de Organización Industrial.
- Gozáles Díaz, R. R., & Flores Ledesma, K. (2020). *Cultura organizacional y Sustentabilidadempresarial en las Pymes durante crisis periodos deconfinamiento social.* Centro Internacional de Investigación y Desarrollo: REVISTA INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINARIA.
- Hartman, A. (2006). *The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. Construction Innovation.*

Obtenido de Construction Innovation:  
[https://www.researchgate.net/publication/235291866\\_The\\_role\\_of\\_organizational\\_culture\\_in\\_motivating\\_innovative\\_behaviour\\_in\\_construction\\_firms](https://www.researchgate.net/publication/235291866_The_role_of_organizational_culture_in_motivating_innovative_behaviour_in_construction_firms)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL .

Ibañes, M. (2009). *Administración de recursos humanos en la empresa*. Lima: San Marcos.

MBA & Educación Ejecutiva. (07 de Julio de 2018). *Cuál es la importancia de Recursos Humanos en la cultura organizacional*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/cual-es-la-importancia-de-recursos-humanos-en-la-cultura-organizacional>

Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*.

Murray, R. (2001). *Estadística*. Mexico: McGraw-Hill.

Naranjo, J., Jiménez, D., & Sanz, R. (2012). *Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa*. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa CEDE.

Nolberto, M. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI*. Pichanaqui: Universidad de Huánuco.

Robbins, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Limusa.

Robbins, S., & Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc graw hill.

Sánchez, J. T. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos*. Lima: Escuela de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo.

Schein, E. (1988). *Organizational development Titles Set* . Pearson college Div.

Schein, E. (1988). *Organizational development Titles Set*. Pearson College Div.

Vásquez, A. (03 de Marzo de 2020). *Gestión de talento humano*. Obtenido de [http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz\\_CuG91Y](http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y)

# **ANEXOS**

## Anexo 01

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS PARA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO

**Estimado encuestado:**

Estamos realizando una investigación para conocer tus opiniones e intereses sobre los temas de; Recursos Humanos y la cultura organizacional; Responde todas las preguntas con la mayor sinceridad posible.

**INSTRUCCIONES:** Marcar con un aspa (x) el recuadro que considera pertinente.

		Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
1	Existe la promoción o el ascenso de los trabajadores				
2	Se mantiene el personal constantemente y no se cambia con frecuencia				
3	Se realiza la evaluación correspondiente al momento de contratar el personal				
4	Considera que se evalúa correctamente el currículum vitae para la selección del personal?				
5	Considera que la entrevista ayuda a seleccionar de mejor manera al personal?				
6	Estás de acuerdo con la modalidad de contratación que realiza el Gobierno regional Huánuco				
7	Considera que el presupuesto asignado para las capacitación es bueno				
8	Considera que las capacitaciones ayudan al personal a desarrollar sus capacidades				
9	Existe una adecuada planificación de las capacitaciones				
10	Expresa su creatividad al momento de realizar su trabajo y para resolver problemas				
11	Existe una política de reconociendo cuanto realiza su trabajo con iniciativa				
12	La institución reconoce y valora los trabajos donde se presentan nuevos retos y desafíos				
13	Se cumple con las metas establecidas por la institución				
14	La evaluación que se realiza al personal está basado en cumplimiento y logro de objetivos				
15	Se evalúa adecuadamente la productividad de los trabajadores.				
16	Se estimula y promueve el trabajo en equipo en la institución.				
17	Es adecuada la comunicación al momento de trabajar en equipo				
18	Existe una adecuada coordinación para realizar trabajos y actividades en grupo				

Anexo 02: Matriz de consistencia

TÍTULO: “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2021”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>GENERAL</u></p> <p>¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?</p> <p>¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?</p> <p>¿De qué manera la gestión de recursos humanos incide en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021?</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p><u>HI</u> - La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p> <p><u>HO</u> - La gestión de recursos humanos no incide positivamente y significativamente en la cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Innovación y toma de riesgos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p> <p>La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la orientación a los resultados de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p> <p>La gestión de recursos humanos incide positivamente y significativamente en la Orientación a los equipos de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco – 2021.</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></p> <p>X= Gestión de recursos humanos.</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Comunicación</b></li> <li>• <b>Creatividad</b></li> <li>• <b>Servicios al cliente</b></li> </ul> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></p> <p>Y= Cultura organizacional</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reclutamiento</b></li> <li>• <b>Selección de personal</b></li> <li>• <b>Capacitación y desarrollo</b></li> </ul>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Investigación Aplicada</p> <p><u>ENFOQUE:</u> Cuantitativo</p> <p><u>DISEÑO:</u> No Experimental.</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</u></p> <p>Descriptivo correlacional.</p> <p><u>POBLACIÓN</u> <u>Población</u></p> <p>La población está conformada por los trabajadores de la alta dirección del Gobierno Regional de Huánuco, entre nombrados y contratados, que hacen un total de 76</p> <p><u>MUESTRA</u></p> <p>La muestra es la misma que la población los 76 trabajadores</p> <p>N = n</p> <p><u>TÉCNICA E INSTRUMENTO</u></p> <p>Encuesta-cuestionario</p> <p><b>Procesamiento de la información:</b></p> <p>Programa Excel software SPSS</p>