

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Gestión pública y administración de recursos humanos en la
Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Rider Leonel LAZO ROJAS

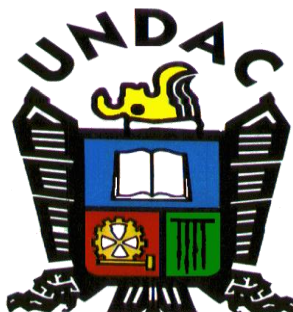
Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Gestión pública y administración de recursos humanos en la
Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE**

**Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO**

**Dra. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0196-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Rider Leonel, LAZO ROJAS

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SATIPO, JUNÍN 2023

ASESOR (A): Dr. Otto, MENDIOLAZA ZUÑIGA

Índice de Similitud:
07%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 17 de octubre del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAJ 20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/10/2024 15:03:33-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mis queridos padres,

Gracias por su amor incondicional y por ser mi fuente de inspiración. Su apoyo constante y sacrificios me han permitido alcanzar este logro. Han sido mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. Este triunfo es tanto suyo como mío.

A mis docentes de la Maestría,

Gracias por su dedicación, paciencia y sabiduría. Su guía y enseñanzas han sido fundamentales en mi desarrollo académico y personal. Aprecio profundamente su esfuerzo y compromiso en mi formación. Este logro es un reflejo de su invaluable contribución.

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias por ser mi guía y fortaleza en cada momento de este camino. Tu amor y sabiduría han sido mi sustento en los momentos de duda y dificultad. Agradezco profundamente tus bendiciones, que me han permitido alcanzar este logro. Todo esto es posible gracias a tu infinita gracia y misericordia.

A mis amados padres, por su amor y apoyo inquebrantable han sido mi mayor fortaleza. Gracias por creer en mí y por sus sacrificios que han hecho posible este logro, sus enseñanzas y ejemplo han sido mi guía constante. Este triunfo es tan suyo como mío.

A mis queridos profesores de la Maestría, gracias por su sabiduría y guía han sido fundamentales en mi trayectoria académica. Gracias por su dedicación y por creer en mis capacidades. Sus enseñanzas y apoyo han dejado una huella imborrable en mi vida. Este logro es reflejo de su invaluable contribución.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023, mediante el tipo de investigación aplicada, nivel y diseño correlacional, con población de 524 trabajadores y una muestra de 222.

De acuerdo a la prueba de hipótesis general los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.717, el cual indica que hay una correlación positiva muy alta con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 1 Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.707, el cual indica que hay una correlación positiva muy alta con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 2 Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.618, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 3 Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.444, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 4 Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.527, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$.

Palabras Clave: Gestión pública, administración de recursos humanos

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between public management and human resource administration in the Provincial Municipality of Satipo 2023, through the type of applied research, level and correlational design, with a population of 524 workers and a sample of 222.

According to the general hypothesis test, the statistical results of Spearman's Rho are 0.717, which indicates that there is a very high positive correlation with a p-value of $0.000 < 0.05$, where the null hypothesis is rejected and we conclude that: There is a significant relationship between public management and human resource administration in the Provincial Municipality of Satipo 2023.

According to the specific hypothesis test 1, the statistical results of Spearman's Rho are 0.707, which indicates that there is a very high positive correlation with a p-value of $0.000 < 0.05$, where the null hypothesis is rejected and we conclude that: There is a significant relationship between planning and human resource administration in the Provincial Municipality of Satipo 2023. Provincial Municipality of Satipo 2023.

According to specific hypothesis test 2, the Spearman's Rho statistical results are 0.618, which indicates a moderate positive correlation with a p-value of $0.000 < 0.05$, where the null hypothesis is rejected, and we conclude that: There is a significant relationship between the organization and human resource management in the Provincial Municipality of Satipo 2023.

According to specific hypothesis test 3, the Spearman's Rho statistical results are 0.444, which indicates a moderate positive correlation with a p-value of $0.000 < 0.05$, where the null hypothesis is rejected, and we conclude that:

According to specific hypothesis test 4, the Spearman's Rho statistical results are 0.527, which indicates a moderate positive correlation with a p-value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Public management, human resources administration

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023, la gestión pública y la administración de recursos humanos son pilares fundamentales para el desarrollo eficiente y efectivo de cualquier entidad gubernamental. En este contexto, la Municipalidad Provincial de Satipo, ubicada en la región de Junín, enfrenta desafíos y oportunidades únicos en su esfuerzo por optimizar la gestión de sus recursos humanos en el año 2023.

Este estudio se centra en analizar las prácticas y estrategias empleadas por la municipalidad para gestionar su personal, así como en identificar áreas de mejora que puedan contribuir a una administración más eficiente y alineada con los objetivos institucionales. La gestión de recursos humanos en el sector público no solo implica la administración del personal y la asignación de roles, sino también la implementación de políticas que fomenten el desarrollo profesional, la motivación y el bienestar de los empleados, lo cual, a su vez, impacta directamente en la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, la estructura de la investigación se detalla a continuación:

En el Capítulo I: Consideramos el Problema de Investigación, el mismo que comprende la identificación, delimitación, formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones del estudio.

En el Capítulo II, consideramos el Marco Teórico, donde se referenció los antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y la definición operacional de variables e indicadores.

En el Capítulo III, consideramos la Metodología y Técnicas de Investigación, el tipo, nivel, métodos y diseño de la investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, selección y validación de instrumentos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, tratamiento estadístico y la orientación ética.

En el Capítulo IV, consideramos los Resultados y Discusión, análisis e interpretación de trabajo de campo, presentación de resultados obtenidos y verificación de hipótesis para el cual se aplicó el test estadístico del Rho de Spearman para determinar la relación y el grado de correlación de las variables de estudio.

Finalmente, el estudio se terminó con las conclusiones y recomendaciones, las mismas que fueron obtenidas los resultados de la contrastación de hipótesis y una de las conclusiones arribadas según los resultados estadísticos del Rho de Spearman fue de 0.717, el cual indica que hay una correlación positiva muy alta con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.3.	Formulación del problema	3
1.3.1.	Problema general.....	3
1.3.2.	Problemas específicos	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	3
1.4.1.	Objetivo general	3
1.4.2.	Objetivos específicos	3
1.5.	Justificación de la investigación.....	4
1.6.	Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MAECO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	5
2.2.	Bases teóricas - científicas	10
2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis.....	23
2.4.1.	Hipótesis general	23

2.4.2. Hipótesis específicas.....	24
2.5. Identificación de variables	24
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	26
3.2. Nivel de investigación.....	26
3.3. Métodos de investigación	26
3.4. Diseño de investigación.....	27
3.5. Población y muestra.....	27
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	28
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Tratamiento estadístico	29
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	30
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	30
4.3. Prueba de hipótesis.....	65
4.4. Discusión de resultados	69

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?	31
Tabla 2 ¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?.....	32
Tabla 3 ¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?.....	33
Tabla 4 ¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas? .	34
Tabla 5 ¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?.....	35
Tabla 6 ¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?.....	36
Tabla 7 ¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?	37
Tabla 8 ¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores? ...	38
Tabla 9 ¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?.....	39
Tabla 10 ¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?	40
Tabla 11 ¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?	41
Tabla 12 ¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?.....	42
Tabla 13 ¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad?	43
Tabla 14 ¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?	44
Tabla 15 ¿Los principios de control son adecuados en el municipio?	45
Tabla 16 ¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?...	46
Tabla 17 ¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?..	47
Tabla 18 ¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas.....	48

Tabla 19 ¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?	49
Tabla 20 ¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?	50
Tabla 21 ¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?	51
Tabla 22 ¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?.....	52
Tabla 23 ¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?.....	53
Tabla 24 ¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio? 54	
Tabla 25 ¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?	55
Tabla 26 ¿Los incentivos del municipio son convenientes?	56
Tabla 27 ¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?	57
Tabla 28 ¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?	58
Tabla 29 ¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?	59
Tabla 30 ¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?.....	60
Tabla 31 ¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?	61
Tabla 32 ¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?	62
Tabla 33 ¿Los sindicatos del municipio están estructurados?.....	63
Tabla 34 ¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?.....	64
Tabla 35 Correlaciones de la gestión pública y la administración de recursos humanos	65
Tabla 36 Correlaciones de la administración de recursos humanos y la planificación	66
Tabla 37 Correlaciones de la administración de recursos humanos y la organización	67

Tabla 38 Correlaciones de la administración de recursos humanos y la dirección	68
Tabla 39 Correlaciones de la administración de recursos humanos y control	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?	31
Figura 2 ¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?.....	32
Figura 3 ¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?.....	33
Figura 4 ¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas? ..	34
Figura 5 ¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados? ...	35
Figura 6 ¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?.....	36
Figura 7 ¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?	37
Figura 8 ¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores? ..	38
Figura 9 ¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?.....	39
Figura 10 ¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?	40
Figura 11 ¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?	41
Figura 12 ¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?.....	42
Figura 13 ¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad?	43
Figura 14 ¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?	44
Figura 15 ¿Los principios de control son adecuados en el municipio?	45
Figura 16 ¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?..	46
Figura 17 ¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?..	47
Figura 18 ¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas.....	48

Figura 19 ¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?	49
Figura 20 ¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?	50
Figura 21 ¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?	51
Figura 22 ¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?.....	52
Figura 23 ¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?.....	53
Figura 24 ¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?54	
Figura 25 ¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?	55
Figura 26 ¿Los incentivos del municipio son convenientes?	56
Figura 27 ¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?	57
Figura 28 ¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?.....	58
Figura 29 ¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?	59
Figura 30 ¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?	60
Figura 31 ¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?	61
Figura 32 ¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?	62
Figura 33 ¿Los sindicatos del municipio están estructurados?.....	63
Figura 34 ¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?.....	64

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La identificación del problema en la gestión pública y administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo podría incluir varios aspectos importantes que requieren mejoras. A continuación, se presentan algunas áreas problemáticas que son identificadas como:

Una alta rotación de empleados que indica problemas en la gestión de recursos humanos, lo que puede deberse a la insatisfacción de los empleados, problemas de capacitación, falta de oportunidades de desarrollo profesional, etc.

Escaso programa de capacitación y desarrollo, los empleados no reciben capacitación adecuada o no tienen oportunidades para el desarrollo profesional, esto puede afectar negativamente su desempeño y su compromiso con la organización.

La selección y contratación de personal es ineficiente puede llevar a la contratación de empleados no calificados o no idóneos para los puestos, lo que impacta en la calidad de los servicios públicos.

La comunicación es ineficiente entre la dirección y los empleados que puede llevar a malentendidos, desmotivación y falta de claridad en cuanto a cumplimiento de objetivos, metas y responsabilidades.

No se realiza evaluación de desempeño efectiva, es difícil identificar y abordar el bajo rendimiento de los empleados, así como reconocer y recompensar a los que hacen un buen trabajo.

La falta de transparencia y rendición de cuentas en la gestión de recursos humanos pueden socavar la confianza en la administración pública.

Un clima laboral negativo puede resultar en conflictos internos, desmotivación y un ambiente poco productivo.

La ausencia de políticas y procedimientos claros para la gestión de recursos humanos puede dar lugar a la arbitrariedad y la falta de coherencia en la toma de decisiones.

La falta de equidad en la remuneración y la provisión de beneficios puede generar insatisfacción entre los empleados.

La falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo puede poner en riesgo la salud y el bienestar de los empleados.

La identificación de estos problemas y su posterior abordaje es interesante para mejorar la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, dado a ello planteamos el problema en la presente investigación.

1.2. Delimitación de la investigación

Espacial, El estudio se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Satipo en la región Junín.

Temporal, El período estudiado fue al mes de setiembre del 2023

Universo, Se tomó en cuenta para el estudio la población a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo.

Contenido, Los aspectos que se estudió y analizó son las variables gestión pública y administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

PG. ¿Cómo se relaciona la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cómo se relaciona la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023?

PE2. ¿Cómo se relaciona la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023?

PE3. ¿Cómo se relaciona la dirección y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023?

PE4. ¿Cómo se relaciona el control y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación de la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

OE2. Determinar la relación de la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

OE3. Determinar la relación de la dirección y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

OE4. Determinar la relación del control y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Teórica, La gestión pública eficiente se basa en la idea de que el sector público debe proporcionar servicios de alta calidad a los ciudadanos. Una administración de recursos humanos sólida permite la contratación, formación y desarrollo de empleados competentes que pueden cumplir con eficacia las responsabilidades del gobierno y ofrecer servicios de calidad a la sociedad.

Práctica, la justificación práctica demuestran que una gestión pública y una administración de recursos humanos efectivas contribuyen a la prestación de servicios públicos de alta calidad, la eficiencia operativa y la mejora de la satisfacción de los empleados y los ciudadanos.

Metodológica, La justificación metodológica de la gestión pública y administración de recursos humanos se basa en la necesidad de un enfoque estructurado y eficiente para gestionar los recursos humanos en el sector público, esto radica en su capacidad para mejorar el desempeño de la administración pública, garantizar el cumplimiento de las regulaciones, promover un entorno laboral saludable y contribuir al logro de objetivos institucionales en un sector que desempeña un papel fundamental en la sociedad.

1.6. Limitaciones de la investigación

El presente estudio tuvo limitaciones en la investigación como las restricciones o debilidades que pueden afectar la validez, la disponibilidad de tiempo para desarrollar la investigación, el costo de traslado para la aplicación de encuesta y el costo de los materiales y el procesamiento de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Cuadros, (2022), en su tesis concluye:

Resulta que existe una correlación positiva muy alta entre administración pública y administración pública Gestión de Recursos Humanos, rho de Spearman es igual a 0.960, nivel la importancia es inferior al 5%, lo que significa que con una mejor gobernanza nacional se producirán mejoras lo mismo ocurre con la gestión de personal.

Se ha descubierto que la planificación y Gestión de recursos humanos, rho de Spearman es igual a 0,724, nivel la importancia es inferior al 5%, es decir, con una mejor planificación se producirán mejoras las mismas medidas se toman en la gestión de personal.

La organización se compromete a mantener relaciones positivas y altas con Gestión de recursos humanos, rho de Spearman es igual a 0,707, nivel la importancia es inferior al 5%, lo que significa que habrá mejoras con una mejor organización las mismas medidas se toman en la gestión de personal.

Se encuentra que la gestión tiene una relación moderadamente positiva con Gestión de recursos humanos, rho de Spearman es igual a 0,698, nivel la

importancia es inferior al 5%, es decir, hay avances en una mejor dirección lo mismo se aplica a la gestión de personal.

Se ha descubierto que el control tiene una correlación alta y positiva con la administración Recursos humanos, la rho de Spearman es igual a 0.772, el nivel de significancia es inferior al 5%, es decir, cuanto mejor sea el control, mejor medidas de gestión de recursos humanos. (p.87)

Rueda, (2018), en su tesis de posgrado concluye:

La gestión pública y la gestión de recursos humanos de los administradores del gobierno regional del Cusco están significativamente relacionadas y los resultados muestran que se ha logrado un nivel de relación satisfactorio, los resultados muestran que la calificación promedio de la gestión pública es de 67.48 puntos y la calificación promedio de la gestión humana recursos. La gestión es de 70.94 puntos, fue confirmada por 50 empleados jerárquicos y administrativos, lo que refleja que una buena gestión pública ayuda a desarrollar buenos recursos humanos en el gobierno regional del Cusco, 2016.

Existe una relación positiva entre la gestión pública y la gestión de recursos humanos de los administradores del gobierno regional del Cusco, $r_{xy}=0.94$ puntos, que es una relación positiva fuerte; Se puede ver en los resultados de la correlación de Pearson que está cerca del valor ideal de 1.

Los resultados de la prueba de hipótesis muestran que la gestión pública y la gestión de recursos humanos de los administradores del gobierno regional del Cusco están significativamente relacionadas, donde $t_o = 8.580$ / es mayor que t_c .

$= 2016$; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1); es decir, "Existe una relación estadísticamente significativa entre la gobernanza pública y el desempeño de la gestión de

recursos humanos en el Gobierno Regional del Cusco en el año 2016”..
(p.113)

Tejada, (2016), en su tesis concluye:

El tablero de estrategia, tomando en cuenta las dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento de los usuarios, procesos de servicio interno y aprendizaje y crecimiento, es una propuesta viable que tiene un impacto significativo en la mejora de la administración de recursos humanos, tomando en cuenta las dimensiones: estratégica, operativa. Y financiera, con la participación del trabajador municipal de la provincia de Bagua (El objetivo general se ha logrado).

Las debilidades y brechas en el esfuerzo laboral de los trabajadores del municipio de la provincia de Bagua se manifiestan al conocer y utilizar las dimensiones del nivel BAD (M): perspectiva financiera , conocimiento del usuario, procesos de servicio interno y aprendizaje y crecimiento de estrategias en el tablero; también para conocimiento y gestión escala casi NUNCA (CN): dimensiones estratégica, operativa y financiera de la administración de recursos humanos (objetivo específico 1 logrado).

Al desarrollar las estrategias recomendadas en el tablero se tienen en cuenta las dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos de servicio interno, aprendizaje y crecimiento, para que pueda tener un impacto significativo en la mejora de la gestión de RRHH. Considere las dimensiones: estrategia, operaciones y finanzas, considerando la provincia de Bagua las peculiaridades de los empleados municipales y de la región son posibles como empresa de servicios públicos municipales (corresponde al 2.º objetivo específico).

La estrategia del panel de control, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos de servicio interno y aprendizaje y crecimiento, es una herramienta esencial y

sumamente importante para ser utilizada en la gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta sus dimensiones: estrategia, operaciones. Y finanzas con la participación de trabajadores provinciales y municipales de Bagua como lo evidencian las corporaciones municipales utilizando esta herramienta de gobernanza (objetivo específico 3 logrado). (p.126-128)

Bernal & Chanduy, (2022), en su tesis concluyen:

El talento tiene un impacto significativo en la administración pública en el distrito de Lagunas durante el año 2020 con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.640, lo que demuestra que las dos variables tienen una buena correlación, por otro lado el valor Sig obtenido es $0.000 < 0.05$; rechazó la hipótesis Nula, aceptando por tanto la hipótesis alternativa de que el talento es un factor importante por sus características positivas que mejoran la gestión pública de las instituciones públicas.

Las competencias del talento tienen un efecto significativo en la administración pública en el distrito de Lagunas en 2020 con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,464, lo que indica una correlación moderada entre esta dimensión y la administración pública que excede el valor Sig especificado por otro lado, $0.001 < 0.05$, esta dimensión se encuentra en un nivel alto y representa el 76 y medio del 24%, por lo que las habilidades humanas son fundamentales para la ciudad porque contribuyen a su desarrollo.

El conocimiento del talento tiene un efecto significativo en la administración pública del Distrito Lagunas en el año 2020 y su coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.433, lo que indica que existe una relación moderada entre esta dimensión y la administración pública con un valor de Sig de $0.002 < 0.05$; Por otro lado, esta dimensión se encuentra en un nivel alto, con un 60 a 40%, por lo que es muy valioso el conocimiento de los

colaboradores, así como las ideas innovadoras que aseguren una buena gestión organizacional a través de la resolución y formulación de problemas.

Las habilidades del talento tuvieron un impacto significativo en la administración pública en el distrito de Lagunas durante el año 2020, se encontró un coeficiente de correlación Ro Spearman de 0.400, lo que confirmó la existencia de una correlación moderada entre las dimensiones mencionadas y la administración pública, además, valor Sig 0.004 < 0.05 , otros En términos de desempeño, esta dimensión se encuentra en nivel alto 68% y en nivel medio 32%; por tanto, las habilidades de los trabajadores ayudan perfectamente a desarrollar la actividad en su máximo potencial el comportamiento ético de los talentos tiene un impacto significativo en la administración pública del Distrito Lagunas en 2020.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,762, lo que indica que existe una buena correlación entre esta dimensión y la gobernanza pública, además, el valor Sig es 0.000 < 0.05, otros En cuanto a aspectos, esta dimensión se expresa como nivel alto 66%, nivel medio 33% y nivel bajo 2%; por lo tanto, el comportamiento ético determina el comportamiento humano y cómo afecta el éxito o el fracaso de una organización. (p.77-78)

Ducos & Sanchez, (2021), en su tesis concluyen:

En conclusión, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una alta correlación positiva entre la gestión de la formación y la satisfacción de los principales actores de la administración pública con su trabajo en el municipio de Cajamarca en el año 2021.

Se ha establecido que existe una correlación directa entre la planificación de la gestión de la formación y la satisfacción laboral en 2021 entre los principales actores de la administración estatal en el municipio del departamento de Cajamarca.

Se ha establecido que existe una correlación directa entre la implementación de la formación de líderes educativos y la formación de líderes educativos satisfacción laboral y satisfacción laboral entre actores clave de la administración pública de la provincia de Cajamarca en 2021.

Se ha encontrado que existe una correlación directa entre la evaluación de la formación y la satisfacción laboral de los participantes clave en la Administración Estatal Municipal Provincial Cajamarca 2021. (p.52)

2.2. Bases teóricas - científicas

Gestión pública

CEPLAN, (2019), Hace referencia la gestión por resultados:

De acuerdo con la política de modernización de la administración pública nacional, la administración pública es hacia el logro de resultados que tengan un impacto positivo en el bienestar de los ciudadanos y desarrollo del país. Se basa en cinco pilares: (1) política pública, planificación estratégica y operaciones, (2) Presupuesto basado en resultados, (3) Gestión de operaciones, (4) Servicio público de confianza, y (5) Seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento.

La planificación institucional juega un papel fundamental para garantizar las prioridades de las políticas públicas (en los diferentes niveles de gobierno) se concretan en la asignación de recursos. Enlaces del PAI Objetivos Países, sectores y territorios (si los hay) con objetivo y acciones estratégicas Entidades, expresadas como resultados esperados. PDI luego especifique un conjunto más específico de actividades operativas e inversiones que se evalúan para garantizar la producción de bienes o servicios contribuye al logro de estos resultados.

Presupuesto por resultados – PpR es una estrategia general impulsada por el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, que ayuda a vincular la asignación presupuestaria con la producción y Medidas en beneficio de la

población, a través del programa presupuesto 6. Usos enfoque de cadena de valor o cadena de resultados, definiendo resultados esperados Participación de la comunidad en productos, actividades e insumos (o recursos) para lograr esto. De esta manera, busca representar un incremento en el valor creado en la sociedad. Consecuencias de la gestión pública, así como mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

La Política de Modernización de la Gestión de la Construcción proporciona un ejemplo de una cadena de valor, Reproducido en la siguiente figura, usando la terminología del software de balanceo MEF. A nivel nacional. **(CEPLAN, 2019; p.16).**

Según, **CEPAL, (2021)**, la gestión pública debe tener este concepto:

Las políticas de Estado requeridas por los desafíos nacionales, regionales y globales de la Agenda de Desarrollo 2030 implican un Estado fuerte y proactivo, compartiendo con otros países las capacidades económicas, sociales y ambientales, y la capacidad de formular e implementar estrategias de desarrollo para lograr la economía. Y objetivos sociales. y medio ambiente Esto debe ir de la mano de un modelo de gestión pública de alta calidad y orientado al desarrollo, que incluya la provisión y distribución eficiente, eficaz y oportuna de bienes y servicios públicos. Los elementos principales del curso Gestión General del Desarrollo giran en torno a tres tareas conceptuales complementarias. (p.1-2)

En primer lugar, sobre el concepto de calidad financiera pública y las funciones de la política fiscal en el Estado moderno. Esto incluye el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos, para aumentar el potencial de crecimiento de la economía y, en el caso de América Latina y el Caribe, para asegurar un nivel de distribución cada vez más equitativo. obtener un aumento.

En segundo lugar, sobre la internalización de modelos conceptuales de GBR válidos regionalmente en los asuntos públicos, que tengan en cuenta los conceptos de costo/desempeño (“valor por dinero”) y estabilidad (“rendición de cuentas”). El primero describe una clara obligación de asegurar que se puedan lograr los mejores resultados con los recursos públicos gastados, mientras que el segundo se refiere al hecho de que el gobierno es responsable de los resultados alcanzados (o no) debido a sus actividades. Este concepto a menudo se asocia con la transparencia y el control social necesarios, tanto dentro del gobierno como sobre los actores de la sociedad civil, el sector privado y la comunidad internacional, con respecto a las decisiones, productos, gastos, políticas y procedimientos públicos, incluida la forma de gobernanza, gestión, ejecución y evaluación final.

Y, en tercer lugar, desde la lógica de las cadenas productivas de valor público -insumos, procesos, productos, resultados y efectos- donde el ámbito de interés del resultado final o efecto final se refiere a la influencia de la política pública en los ciudadanos, la sociedad y el país, en el cual el organismo administrativo estatal tiene la facultad, capacidad y responsabilidad directa de regular las etapas de producción relacionadas con insumos, procesos y productos Maximizar resultados. **(CEPAL, 2021; p.1-2).**

Instituto de Ciencias Hegel, (2021), “La gestión pública en el Perú se define como el conjunto de procesos y acciones que realizan los funcionarios públicos para el adecuado manejo de los recursos públicos de la entidad en la que actúan y con ello el logro de los objetivos materiales. el sistema. Para lograrlo, el uso pleno, eficiente y óptimo de los recursos financieros, logísticos, materiales, etc. De la unidad en definitiva la administración pública en el Perú es la forma en que se gestionan los recursos de la organización pública para el logro de sus objetivos” (p.1).

Características de la Gestión Pública

1. La legalidad significa que cada proceso y herramienta estén reconocidas expresamente en leyes anteriores.
2. La inclusión se refiere a que la gestión pública debe garantizar las necesidades de cada grupo social que conformen la población.
3. Participación y transparencia promoviendo la intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones y ejecución de los planes, a fin de eliminar la corrupción y crear un Estado más cercano a la población.
4. Integración y cooperación como la necesidad de que las entidades públicas vinculen el trabajo entre sí para producir mejores resultados y facilitar los procesos. **(Instituto de Ciencias Hegel, 2021; p.4).**

La nueva Gestión Pública es un enfoque moderno de la gestión estatal para eliminar la burocracia y modernizar las estructuras de gobierno en todos los niveles (nacional, sectorial, regional y local) a través de todos los actores. Algunas de sus características se basan en una jerarquía, y el fin de la estructura vertical conduce a la coordinación horizontal, la implementación de una gestión de calidad de los bienes y servicios producidos por las entidades públicas y la aplicación de enfoques modernos orientados a resultados.

La Gestión pública: implica el desarrollo un conjunto de actividades, estrategias y técnicas idóneas que permitan desarrollarse internamente y proyectarse a la comunidad la imagen de un gobierno edil serio, responsable, moderno, eficaz y eficiente a tono con las expectativas de la población, es así que los Instrumentos de Gestión, vienen a ser aquellos documentos en los que se plasman todas las actividades de fortalecimiento y desarrollo Institucional, transparencia en la gestión, desarrollo económico local, servicios municipales, democratización de la gestión, desarrollo humano y promoción social entre otras.

Planificación

Certus, (2021), menciona que la fase de planificación es el primer paso en cualquier proceso administrativo. Fue en este punto que se determinaron el propósito y los objetivos de la institución.

Sin embargo, aquí también deben incluirse los medios para alcanzar estos objetivos. En otras palabras, se planifica un curso de acción. La importancia de la planificación es que reduce la incertidumbre y aumenta las posibilidades de éxito. En esta fase, la atención se centra en el futuro de la empresa, por lo que se pronostica y analiza cómo los factores actuales afectarán el futuro. (p.1)

Finalmente, desarrolle un plan que incluya de manera objetiva e integral las acciones más importantes a tomar en el futuro.

A continuación, se detallan los pasos más importantes en la fase de planificación:

Define tus objetivos: hacia dónde quieres llegar

Determinar el estado actual de la organización.

Identificar posibles eventos futuros para la institución.

Analizar y elegir formas de resolver problemas potenciales.

Implementar planes y evaluar resultados. (**Certus, 2021; p.2**).

Según **Koontz & Weirich, (2007)**, El proceso de planificación incluye la selección de tareas y objetivos y las acciones necesarias para alcanzar estos objetivos; requiere toma de decisiones, incluidas opciones entre cursos de acción de esta manera, la planificación proporciona un medio racional para lograr objetivos preseleccionados. (p.78)

La planificación es necesaria porque todo organismo social se desarrolla en un entorno de constante cambio tecnológico, económico, político, social y cultural. De esta manera, esta fase es el primer paso para reducir el malestar provocado por la incertidumbre que provocan los cambios descritos

anteriormente. Además, es importante porque constituye la base del control. Sin objetivos predeterminados, la medición, la revisión y la mejora son imposibles.

Organización

Certus, (2021), En esta parte se distribuye tareas y responsabilidades entre los diferentes grupos de trabajo de la organización. Es un proceso donde el trabajo se divide en grupos que deben estar conectados y trabajar juntos en equipo, esta parte del proceso está muy relacionada con las capacidades de cada empleado y los recursos materiales de los que dispone la institución. El objetivo principal de esta organización es fijar objetivos específicos para cada actividad de la empresa. Esto es importante porque evita la duplicación de trabajo para cada tarea. (p.3)

Además, la estructura creada refleja los objetivos y planes de la empresa.

Con este conocimiento, cualquier socio intermediario puede realizar cualquier tarea a un mejor precio y con mayor satisfacción. *Algunos de los pasos más importantes en esta fase son:*

Dividir la carga de trabajo en tareas que cada grupo pueda completar.

Dividir cada tarea en unidades de acción

Definir una estructura de gestión para cada área

Proporcionar materiales y recursos útiles a todas las áreas.

Especificar quién reporta a quién en la organización e iniciar la jerarquía interna de la institución.

Establecer mecanismos para integrar actividades en todos los ámbitos y revisar la eficacia de la integración. (**Certus, 2021; p.3**).

Para **Bateman & Snell, (2009)**, Las actividades organizacionales incluyen atraer personas a la organización, aclarar responsabilidades laborales, agrupar tareas en unidades de trabajo, identificar y asignar recursos

y crear condiciones para que las personas y las cosas trabajen juntas para lograr el máximo éxito. (p.20)

La organización es una etapa del proceso administrativo diseñada para proporcionar la estructura necesaria para lograr los objetivos establecidos en la etapa de planificación. Se refiere a organizar y estructurar el trabajo realizado por los empleados para lograr los objetivos organizacionales. En la etapa organizacional se determina qué tareas se van a realizar, quién debe realizarlas, cómo se agrupan las actividades, quién reporta a quién y dónde se toman las decisiones.

En otras palabras, es en esta fase que se identifican, clasifican, agrupan y asignan el trabajo, los recursos y las responsabilidades del trabajo, de manera que cada miembro sepa qué se espera de su trabajo y cómo puede contribuir al logro de las metas, el objeto de la institución.

Dirección

Certus, (2021), En la dirección el mecanismo interno de la empresa se implementa oficialmente, Por tanto, la gestión es considerada como una de las etapas dinámicas del proceso administrativo. El funcionamiento de la institución se divide en tareas que se llevan a cabo en diferentes áreas, siendo los empleados los principales responsables de la ejecución de los planes y el buen funcionamiento de la organización. Por eso es muy importante la motivación y la comunicación en las diferentes áreas. (p.4)

Algunos de los pasos más importantes en esta fase son:

Dar la motivación necesaria al personal y socios intermediarios.

Premiar a cada colaborador por su trabajo con su propio salario

Estar al tanto de las necesidades de los socios intermediarios, que pueden cambiar según la naturaleza del campo específico.

Crear un mecanismo de comunicación eficaz entre las diferentes áreas de la institución. (**Certus, 2021; p.4**).

Según **Munch, (2010)**, la dirección combina estos elementos para mostrar que el liderazgo implica la ejecución de planes de acuerdo con las estructuras organizacionales y dirigir los esfuerzos de los grupos sociales a través de la motivación, la comunicación y el liderazgo. (p.105)

Según **Stoner, Freeman, & Gilbert, (1996)**, la dirección es para liderar el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros del grupo.

Motivación factores que causan, guían y mantienen el comportamiento de una persona.

Equipo, dos o más personas interactúan y se influyen mutuamente con un objetivo común.

Comunicación, como el proceso mediante el cual las personas intentan compartir significado mediante la transmisión de mensajes simbólicos de comunicación. (p.78)

El liderazgo es un paso en el proceso administrativo diseñado para influir positivamente en las personas que integran la organización para maximizar su contribución al logro de las metas del grupo. La fase de gestión implica trabajar con y a través de las personas para lograr objetivos.

Además, incluye el comportamiento de los empleados, como motivarlos ayudando a resolver conflictos en un grupo de trabajo, influir en individuos o equipos durante el desempeño de tareas, elegir los canales de comunicación más efectivos o resolver problemas relacionados con el trabajo de cualquier manera.

Control

Certus, (2021), La parte del control es el proceso de garantizar que las actividades planificadas se desarrollen según lo planeado. Al igual que la fase

de gestión, esta también es una fase dinámica porque involucra actividades específicas en la institución. (p.5)

Gestionar las actividades realizadas por la organización ayuda a analizar sus altibajos. Luego de obtener los resultados, se realizan cambios para eliminar posibles brechas y dificultades en la implementación del plan.

Algunos de los pasos más importantes son:

Evaluar y analizar los resultados obtenidos.

Comparar los resultados con planes previamente desarrollados.

Identificar problemas y tomar las medidas correctivas adecuadas.

(Certus, 2021; p.5).

Según **Hurtado, (2008)**, El control es el objetivo de asegurar que todo esté planificado, organizado y ejecutado según lo ordenado, detectar errores u observaciones o desviaciones, sugerir medidas correctoras, corregirlas y evitar repetir los mismos errores. (p.49)

Así mismo resume las cuatro funciones fundamentales de la administración:

Funciones de las Etapas del Proceso Administrativo

Planeación	Organización	Dirección	Control
• Establece los objetivos y la misión. • Estudia alternativas. • Determina recursos necesarios. • Genera estrategias para alcanzar los objetivos.	• Diseña los cargos y las tareas específicas • Crea la estructura de la organización. • Coordina las actividades laborales. • Establece políticas y procedimientos. • Define la asignación de recursos.	• Dirige y motiva a los empleados • Establece la comunicación. • Soluciona conflictos laborales. • Diseña estrategias para mejorar el desempeño.	• Mide el desempeño. • Toma correctivos. • Comprueba los procesos y actividades. • Inspecciona los recursos de la empresa.

Nota. Tomado de (Hurtado, 2008; p.49)

Administración de Recursos Humanos

Según Ortega, (2023), La gestión de recursos humanos es la práctica de gestionar personas para lograr un mejor desempeño. El principal objetivo de la gestión de personal es optimizar el valor y el potencial de los empleados de la organización. Está comprometida con la atracción, reclutamiento y retención del talento, así como con el desarrollo y mejora de las capacidades y capacidades de sus empleados. La gestión de recursos humanos se centra en el desarrollo de políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, promuevan la productividad y el compromiso de los empleados y ayuden a alcanzar los objetivos estratégicos de la organización. (p.1-2)

La administración de los recursos humanos promueve crear un entorno de trabajo con bienestar físico, emocional y social. Siendo el objetivo mantener la: *Salud y seguridad laboral*: esto implica la implementación de políticas y programas que reducen el peligro laboral, brindan capacitación en seguridad, realizan inspección y mantienen un turno físico seguro. La administración de Recursos Humanos también se dedica a accidentes y enfermedades profesionales que brindan apoyo y recursos necesarios para mejorar y rehabilitar a los empleados.

Equilibrio entre la vida personal y laboral: se refiere a la creación de políticas de flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo en casa y programas de licencia parental, además, se recomiendan programas de bienestar como actividades deportivas, asesoramiento sobre salud mental y programas de manejo del estrés para ayudar a los empleados a gestionar eficazmente sus responsabilidades profesionales y personales.

Comunicación y participación: La Gestión de Recursos Humanos promueve una comunicación efectiva y abierta en la organización. Esto incluye fomentar comentarios constructivos, mantener una comunicación clara y

transparente sobre políticas y decisiones y proporcionar canales accesibles para que los empleados expresen inquietudes y sugerencias. Cultivar una cultura de comunicación abierta puede crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados y escuchados, lo que contribuye a su bienestar emocional y satisfacción laboral.

Desarrollo y crecimiento profesional: Al invertir en el desarrollo de los empleados, se puede crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados y motivados, contribuyendo así a su bienestar y compromiso con la organización. (Ortega, 2023; p.3-4).

Preparación y Selección

Para **Ortega, (2023)**, la preparación y selección del recurso humanos es lo más importante es el elemento más visible de los recursos humanos. Todos recordamos nuestra primera entrevista, ¿verdad? La selección de candidatos y selección de las mejores personas para trabajar en la empresa es una responsabilidad importante de la gestión de recursos humanos.

Las personas son el alma de una organización y encontrar la mejor opción es una tarea fundamental. El reclutamiento generalmente comienza cuando se crea un nuevo puesto o se abre un puesto existente. Luego, el superior directo envía la descripción del puesto a RR.HH. y ellos comienzan a reclutar candidatos. Durante este proceso, se pueden utilizar varias herramientas de contratación para encontrar a la persona adecuada para el puesto. Estos incluyen entrevistas, diversas evaluaciones, verificaciones de antecedentes y otros métodos de contratación. (Ortega, 2023; p.5)

Desarrollo y Evaluación

Según **Ortega, (2023)**, En la gestión de recursos humanos, el aprendizaje y el desarrollo garantizan que los empleados se adapten a los procesos, tecnologías y cambios sociales o legales. El aprendizaje y el

desarrollo ayudan aún más a los empleados. Muchas organizaciones tienen un presupuesto que se comparte entre los empleados. (p.6)

Compensación y Seguridad

Ortega, (2023), Otro aspecto importante de la gestión de recursos humanos es la provisión de salarios y beneficios a los empleados.

Un salario justo es clave para motivar y retener a los empleados.

Cuando se trata de remuneración, uno de los principios fundamentales de la gestión es garantizar la equidad y la justicia.

Ofrecer el salario adecuado es una parte importante para atraer a los mejores talentos.

Debe estar equilibrado con el presupuesto y el margen de beneficio de la empresa.

RR.HH. debe monitorear los aumentos salariales y establecer estándares de desempeño. En ocasiones también se puede realizar una auditoría salarial.

La capacitación y el desarrollo brindan a los empleados formas de mejorar sus habilidades y convertirse en líderes, así como las continuas evaluaciones de desempeño profesional en el área específica de la institución. (p.7)

Relaciones con el personal y cultura organizacional

La administración de los recursos humanos debe tener en cuenta las relaciones entre los trabajadores de la institución, que exista un buen clima laboral y conocimiento de la cultura organizacional, las negociaciones institucionales y pertenecer a los sindicatos dentro de la organización.

A medida que la tecnología avanza rápidamente y los requisitos laborales cambian, el desarrollo de habilidades y el aprendizaje continuo se vuelven importantes. Las organizaciones invierten en programas de capacitación y desarrollo para que los empleados puedan adquirir las

habilidades necesarias para adaptarse y prosperar en un entorno laboral en constante cambio.

Para facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades, se introducen métodos de aprendizaje personalizados como el micro aprendizaje, el aprendizaje móvil y las plataformas de aprendizaje en línea.

2.3. Definición de términos básicos

Control, es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplen con las normas y las reglas fijadas. El control tiene como objetivo evitar irregularidades y corregir aquello que frena la productividad y eficiencia del sistema como, por ejemplo, los mecanismos de control de calidad. (Real Academia Española, 2023; p.5)

Cultura Organizacional, La cultura organizativa, también denominada como cultura corporativa, cultura empresarial o cultura institucional, es el conjunto de creencias, valores, normas y reglas que definen el comportamiento de una organización. (Real Academia Española, 2023; p.7)

Dirección, es la acción y efecto de dirigir (llevar algo hacia un término o lugar, guiar, encaminar las operaciones a un fin, regir, dar reglas, aconsejar u orientar). proceso en el cual los líderes o gestores buscan influir sobre sus empleados para alcanzar determinados fines, en busca de alcanzar la misión y visión. (Real Academia Española, 2023; p.9)

Gestión, Proceso de dirección de los recursos tangibles e intangibles de una organización o negocio, de sus procesos y actividades. Se caracteriza por su alta carga de responsabilidad y el necesario componente de liderazgo que requiere para lograr los objetivos con el concurso de otros. Implica también un grado de administración y coordinación de los elementos a disposición. (Real Academia Española, 2023; p.11)

Gestión Pública, está enfocada en la administración eficiente de todos los recursos con los que cuenta una nación, con la finalidad de dar respuesta a las demandas de sus habitantes, a la vez que garantizar el desarrollo del país. (Real Academia Española, 2023; p.13)

Liderazgo, es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí. (Real Academia Española, 2023; p.14)

Planificación, Planificar supone reducir el riesgo de una determinada acción gracias a anticiparse a sus consecuencias o, lo que es lo mismo, planificar supone limitar el riesgo. (Real Academia Española, 2023; p.16)

Organización, son estructuras administrativas y sistemas administrativos creadas para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares. (Real Academia Española, 2023; p.21)

Recursos Humanos, son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluiría desde el reclutamiento, selección, contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, nóminas y despidos. (Real Academia Española, 2023; p.23)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hg. Existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023

2.4.2. Hipótesis específica

He1. Existe relación significativa entre la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

He2. Existe relación significativa entre la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

He3. Existe relación significativa entre la dirección y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

He4. Existe relación significativa entre el control y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

2.5. Identificación de variables

V. 1

Gestión pública

V. 2

Administración de Recursos Humanos

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MEDICIÓN
V.1. Gestión Pública	Planificación	. Visión . Misión .. Políticas . Estrategias . Objetivos	1, 2, 3, 4 y 5	Escala de Likert Nunca 1 No siempre 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	Organización	. Estructura organizacional . Tareas . Clima laboral . Recursos	6, 7, 8 y 9	
	Dirección	. Liderazgo . Motivación . Comunicación . Normas . Trabajo en equipo	10, 11, 12, 13 y 14	
	Control	. Principios de control . Etapas de control . Tipos de control . Control continuo . Normas externas e internas de control	15, 16, 17, 18 y 19	
V.2. Administración de Recursos	Preparación y selección	. Personal idóneo . Selección de personal . Medios de reclutamiento	20, 21, 22, 23 y 24	Escala de Likert Nunca

Humanos		. Puesto de trabajo . Capacitación		1 No siempre 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
	Desarrollo y Evaluación	. Remuneraciones . Incentivos . Evaluación	26, 26 y 27	
	Compensación y seguridad	. Seguridad . Calidad de vida . Seguro social	28, 29 y 30	
	Relaciones con el Personal y Evaluación de la cultura organizacional	. Cultura organizacional . Clima laboral . Sindicatos . Negociaciones	31, 32, 33 y 34	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, según **Suárez, (2023)**, menciona que “consisten realizar un estudio con el fin de desarrollar una estrategia y poder alcanzar objetivos en específico, de modo que no es una investigación que pretende ampliar la información, sino que tan solo busca dar solución a determinados problemas de la realidad. (p.1).

3.2. Nivel de Investigación

Nivel de investigación es el correlacional, según **Valderrama, (2019)**, “Tiene la finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables o conceptos, categorías en un contexto particular, se lleva a cabo la prueba de correlación mediante la estadística con la finalidad de conocer el nivel de asociación, intensidad o relación, tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.” (p.169)

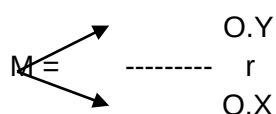
3.3. Métodos de investigación

Para la investigación se usó el método inductivo, deductivo y dialéctico, según **Esteban, (2009)**, El método usado en la investigación: “inductivo, deductivo y el dialéctico nos sirvió para sistematizar y explicar los resultados de la investigación” (p.185).

3.4. Diseño de investigación

Corresponde al diseño correlacional, según **Sanchez & Reyes, (2021)**, “Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una muestra entre dos fenómenos o eventos observados, luego se relaciona mediante la técnica estadística de análisis de correlación” (p. 109). La formula del diseño de investigación es el siguiente:

$$M = O.Y \text{ (f) } O.X$$



Dónde:

M = Es la muestra

OY = Observación de la V1 Gestión Pública

OX = Observación de la V2 Administración de Recursos Humanos

r = Correlación entre las variables

3.5. Población y muestra

Población

La población está constituida por 524 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo, según el pago de planillas del presente año 2023 mes de setiembre.

Muestra

La muestra es de tipo probabilística que está representada por 222 trabajadores. El tamaño de la muestra fue calculado a partir de la población finita con un margen de error de 5%, la distribución estándar de 1.96, la tasa de acierto y fracaso de 0.5; para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2 (N-1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

N = Población

n = Muestra

Z = Distribución Estándar

E = Margen o probabilidad de error

p = Tasa de acierto o éxito

q = Tasa de fracaso o error

Reemplazando valores tendremos:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) 524}{0.05^2 (524-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{503.2496}{2.2704}$$

n = 222 muestras

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de tipo ordinal con escala de Likert.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección del instrumento fue el cuestionario, para la validación y confiabilidad del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach en el programa del SPSS 28 de los 34 ítems considerados en el cuestionario, obteniendo el resultado siguiente:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,902	,907	34

Según la información estadística, el Alfa de Cronbach nos muestra el 0.902 y 0.907 positivo muy alto cercano a uno, lo que nos quiere decir que el instrumento es fiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El trabajo de investigación fue desarrollado en la Municipalidad Provincial de Satipo, se procedió a ordenar los datos, revisar y alimentar los datos en el programa Excel, seguidamente se realizó las sumatorias por columnas los datos de cada variable y de las dimensiones, después se exportó los datos al SPSS 28 para estimar las tablas de frecuencia y sus gráficos, las interpretaciones de cada resultado, para las pruebas de hipótesis se utilizaron el tes estadístico de coeficiente de correlación de Spearman para datos no paramétricos.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico se realizó con la metodología de la estadística descriptiva para las tablas de frecuencia y sus gráficos, para la prueba de hipótesis se usó la estadística inferencial.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En la elaboración de la tesis se tuvo respeto a los derechos y la dignidad de todas las personas con las que se tuvo contacto al momento de encuestar, se actuó con discreción, cordialidad y sentido común, a fin de obtener datos reales, así mismo se respetó la estructura del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, se tuvo en cuenta las referencias bibliográfica, las citas bibliográficas y el derecho de autor al revisar otras tesis, artículos, videos, etc. de la web de los repositorios.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló con la recolección de datos e información directamente en el lugar donde ocurre el fenómeno de estudio de fuentes primarias, mediante la técnica de encuesta y el instrumento el cuestionario, el mismo que se aplicó a 222 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Satipo, donde partimos el análisis y determinación de los resultados según las variables de estudio.

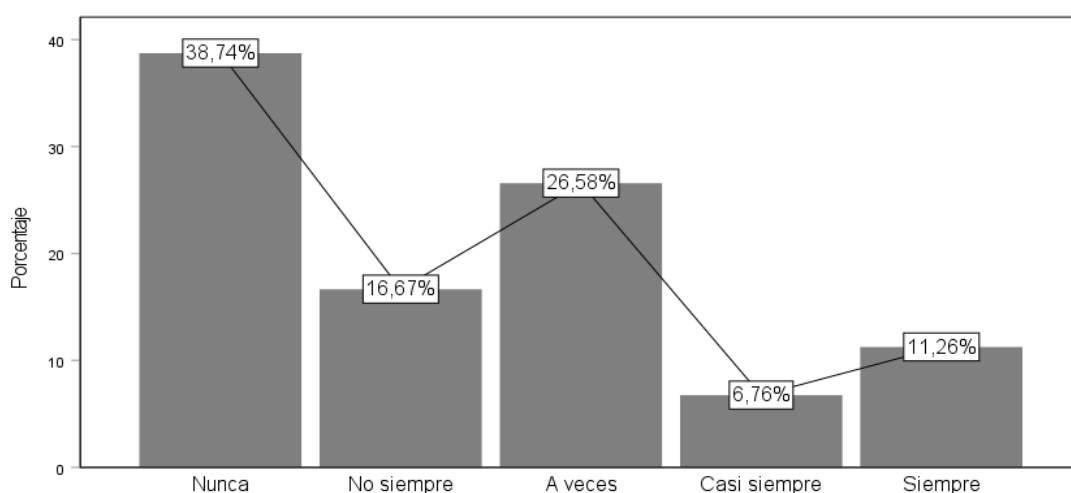
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Primero presentamos los resultados de las encuestas con la estadística descriptiva, las tablas de frecuencias, los gráficos y las interpretaciones respectivas, luego se presenta la prueba de hipótesis general con el test estadístico Rho de Spearman, cumpliendo los objetivos general y específico cada una de ellas con sus interpretaciones. A continuación, presentamos los resultados del estudio:

Tabla 1 ¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	86	38,7	38,7	38,7
	No siempre	37	16,7	16,7	55,4
	A veces	59	26,6	26,6	82,0
	Casi siempre	15	6,8	6,8	88,7
	Siempre	25	11,3	11,3	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 1 ¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?



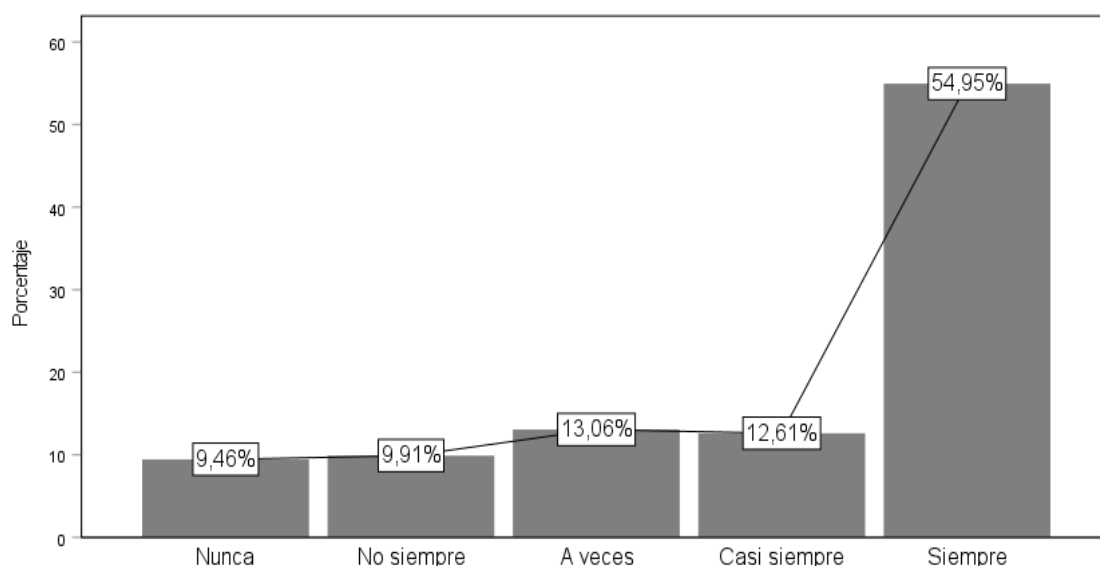
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 38.74% afirman que nunca la visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución, el 26.58% dicen que a veces, el 16.67% mencionan que no siempre, el 11.26% indican que siempre y el 6.76% afirman que casi siempre la visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución.

Tabla 2 ¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	9,5	9,5	9,5
	No siempre	22	9,9	9,9	19,4
	A veces	29	13,1	13,1	32,4
	Casi siempre	28	12,6	12,6	45,0
	Siempre	122	55,0	55,0	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 2 ¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?



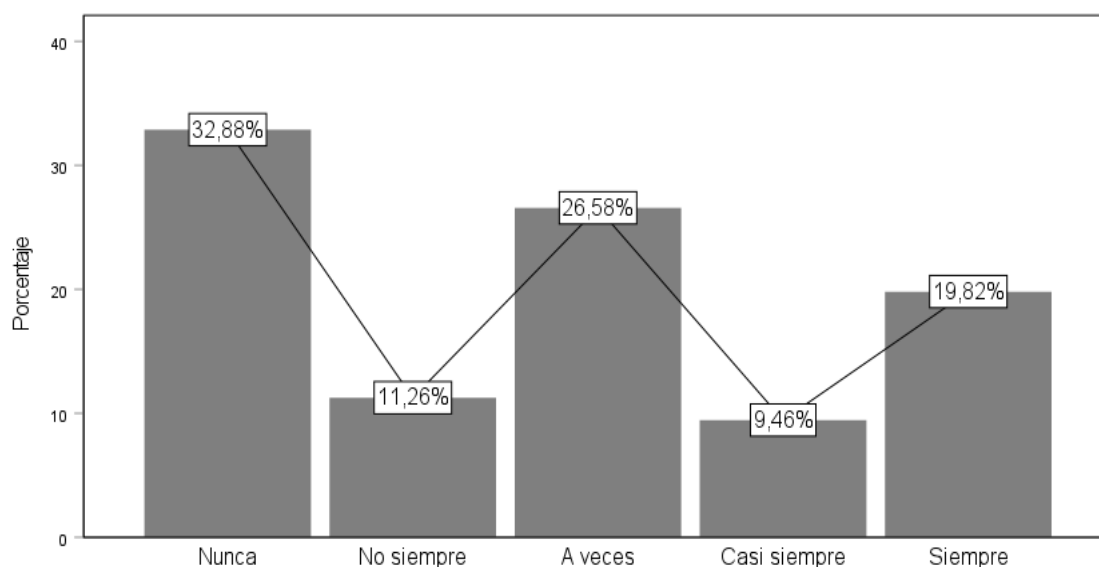
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 54.95% afirman que siempre la misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta, el 13.06% dicen que a veces, el 12.61% mencionan que casi siempre, el 9.91% indican que no siempre y el 9.46% afirman que casi nunca la misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta.

Tabla 3 ¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	73	32,9	32,9	32,9
	No siempre	25	11,3	11,3	44,1
	A veces	59	26,6	26,6	70,7
	Casi siempre	21	9,5	9,5	80,2
	Siempre	44	19,8	19,8	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 3 ¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?



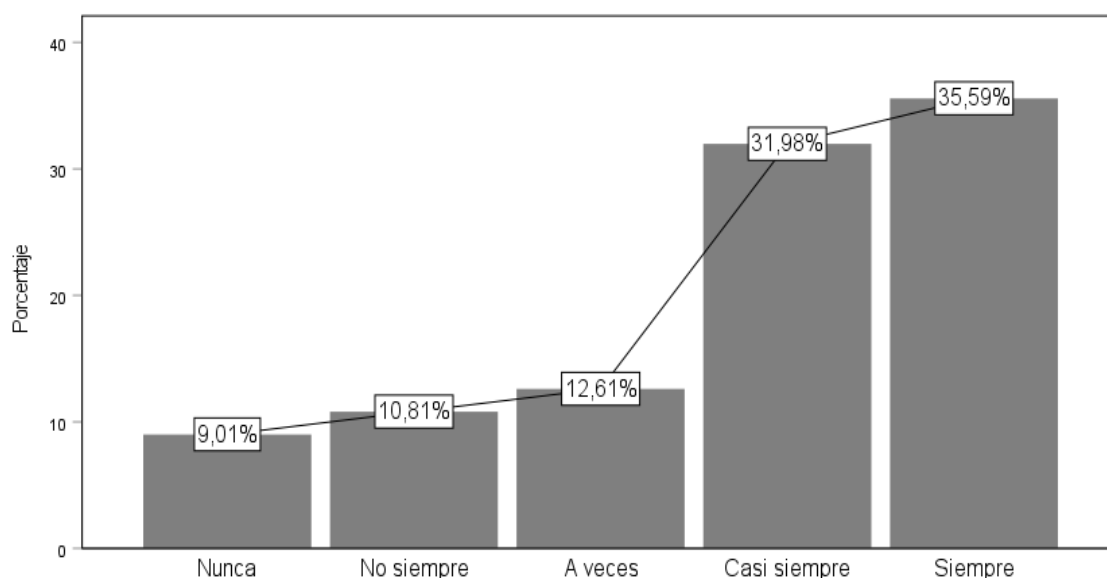
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 32.88% afirman que nunca las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente, el 26.58% dicen que a veces, el 19.82% mencionan que siempre, el 11.26% indican que no siempre y el 9.46% afirman que casi siempre las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente.

Tabla 4 ¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	9,0	9,0	9,0
	No siempre	24	10,8	10,8	19,8
	A veces	28	12,6	12,6	32,4
	Casi siempre	71	32,0	32,0	64,4
	Siempre	79	35,6	35,6	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 4 ¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?



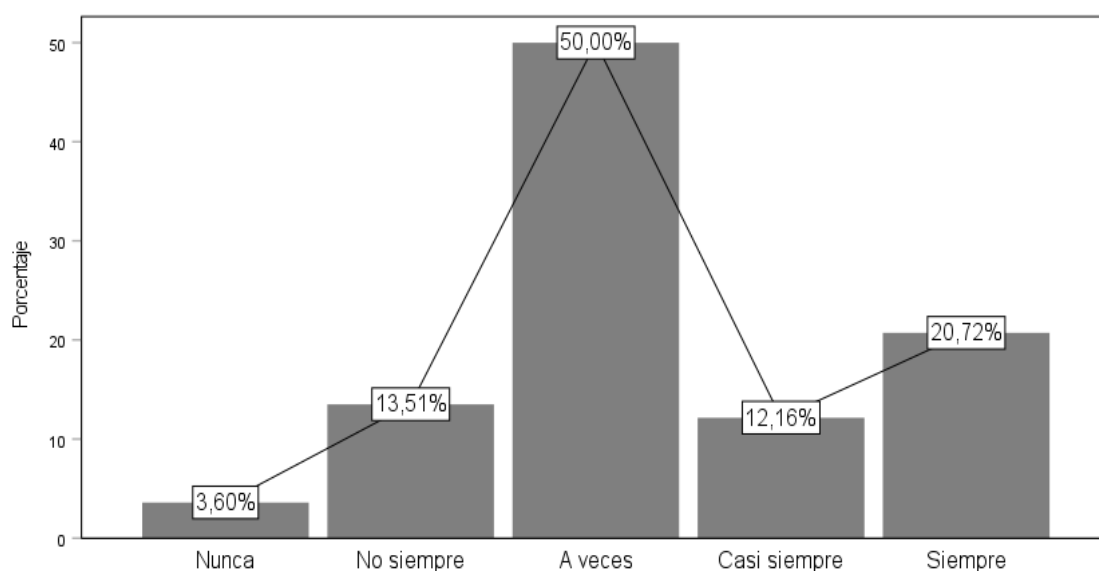
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 35.59% afirman que siempre las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente, el 31.98% dicen que casi siempre, el 12.61% mencionan que a veces, el 10.81% indican que no siempre y el 9.01% afirman que nunca las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente.

Tabla 5 ¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	3,6	3,6	3,6
	No siempre	30	13,5	13,5	17,1
	A veces	111	50,0	50,0	67,1
	Casi siempre	27	12,2	12,2	79,3
	Siempre	46	20,7	20,7	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 5 ¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?



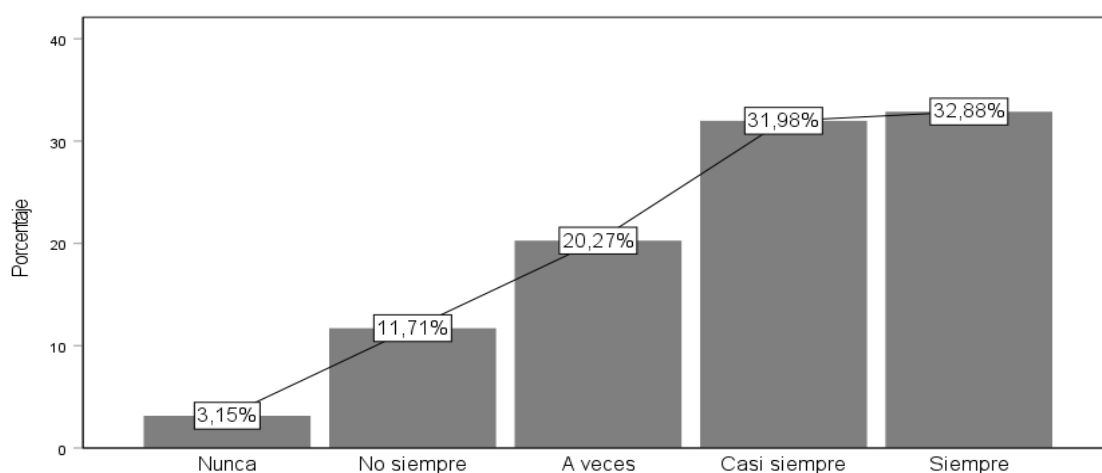
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 50.00% afirman que a veces los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados, el 20.72% dicen que siempre, el 13.51% mencionan que no siempre, el 12.16% indican que casi siempre y el 3.60% afirman que nunca los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados.

Tabla 6 ¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	3,2	3,2	3,2
	No siempre	26	11,7	11,7	14,9
	A veces	45	20,3	20,3	35,1
	Casi siempre	71	32,0	32,0	67,1
	Siempre	73	32,9	32,9	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 6 ¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?



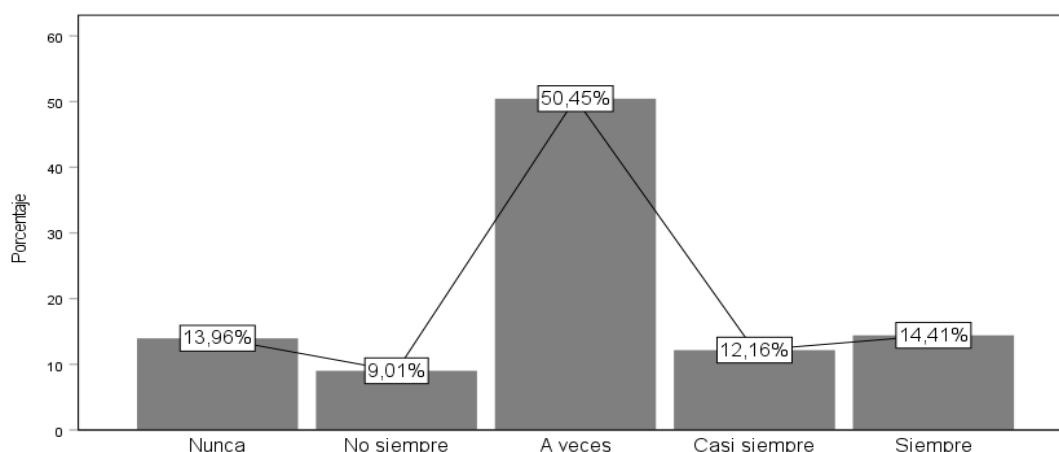
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 32.88% afirman que siempre la estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes, el 31.98% dicen que casi siempre, el 20.27% mencionan que a veces, el 11.71% indican que no siempre y el 3.15% afirman que nunca la estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes.

Tabla 7 *¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	14,0	14,0	14,0
	No siempre	20	9,0	9,0	23,0
	A veces	112	50,5	50,5	73,4
	Casi siempre	27	12,2	12,2	85,6
	Siempre	32	14,4	14,4	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 7 *¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?*



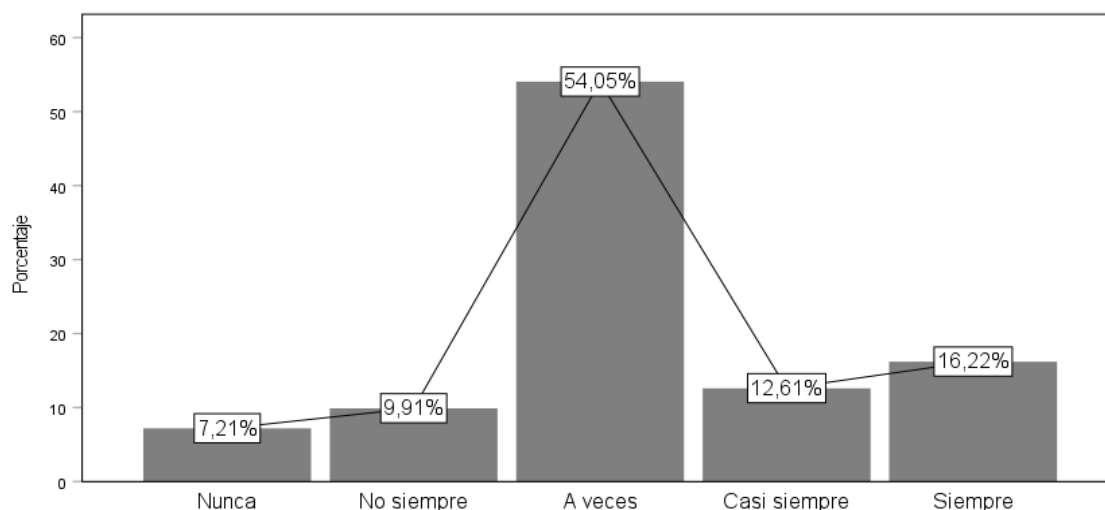
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 50.45% afirman que a veces en la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal, el 14.41% dicen que siempre, el 13.96% mencionan que nunca, el 12.16% indican que casi siempre y el 9.01% afirman que no siempre en la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal.

Tabla 8 ¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	7,2	7,2	7,2
	No siempre	22	9,9	9,9	17,1
	A veces	120	54,1	54,1	71,2
	Casi siempre	28	12,6	12,6	83,8
	Siempre	36	16,2	16,2	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 8 ¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?



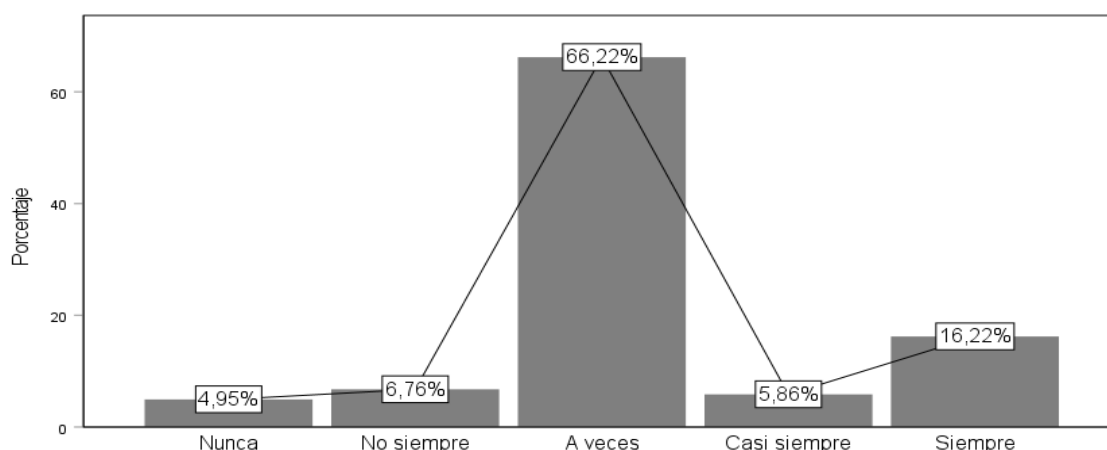
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 54.05% afirman que a veces en la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores, el 16.22% dicen que siempre, el 12.61% mencionan que casi siempre, el 9.91% indican que no siempre y el 7.21% afirman que nunca en la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores.

Tabla 9 ¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	5,0	5,0	5,0
	No siempre	15	6,8	6,8	11,7
	A veces	147	66,2	66,2	77,9
	Casi siempre	13	5,9	5,9	83,8
	Siempre	36	16,2	16,2	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 9 ¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?



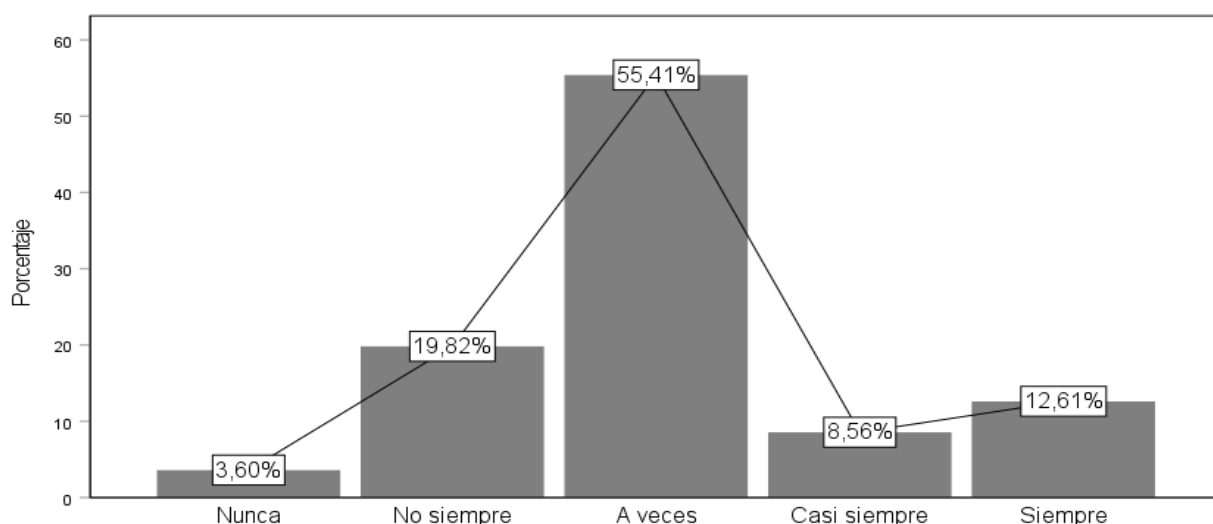
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 66.22% afirman que a veces en la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas, el 16.22% dicen que siempre, el 6.76% mencionan que no siempre, el 5.86% indican que casi siempre y el 4.95% afirman que nunca en la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas.

Tabla 10 *¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	3,6	3,6	3,6
	No siempre	44	19,8	19,8	23,4
	A veces	123	55,4	55,4	78,8
	Casi siempre	19	8,6	8,6	87,4
	Siempre	28	12,6	12,6	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 10 *¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?*



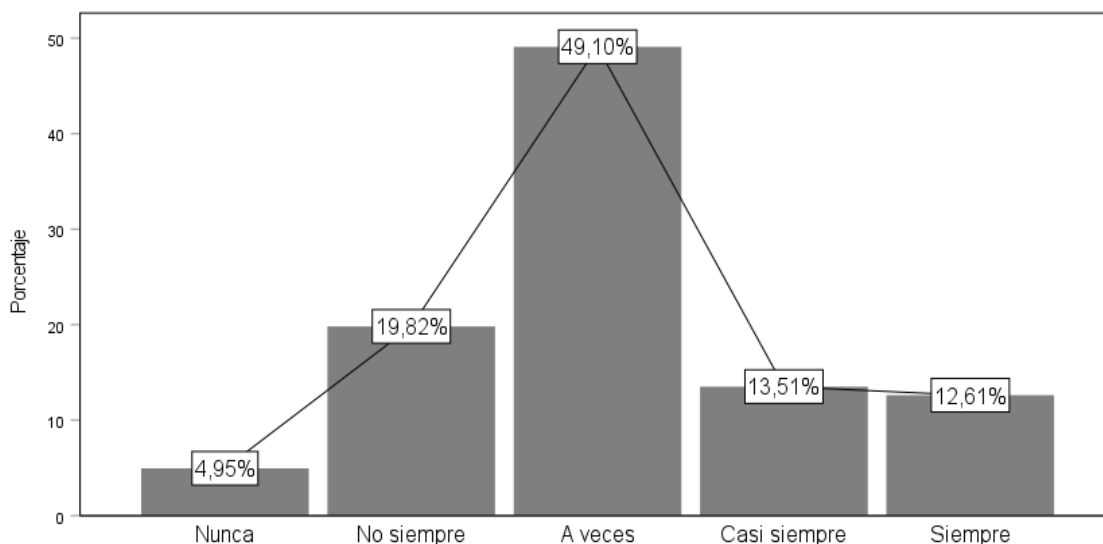
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 55.41% afirman que a veces existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad, el 19.82% dicen que no siempre, el 12.61% mencionan que siempre, el 8.56% indican que casi siempre y el 3.60% afirman que nunca existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad.

Tabla 11 ¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	5,0	5,0	5,0
	No siempre	44	19,8	19,8	24,8
	A veces	109	49,1	49,1	73,9
	Casi siempre	30	13,5	13,5	87,4
	Siempre	28	12,6	12,6	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 11 ¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?



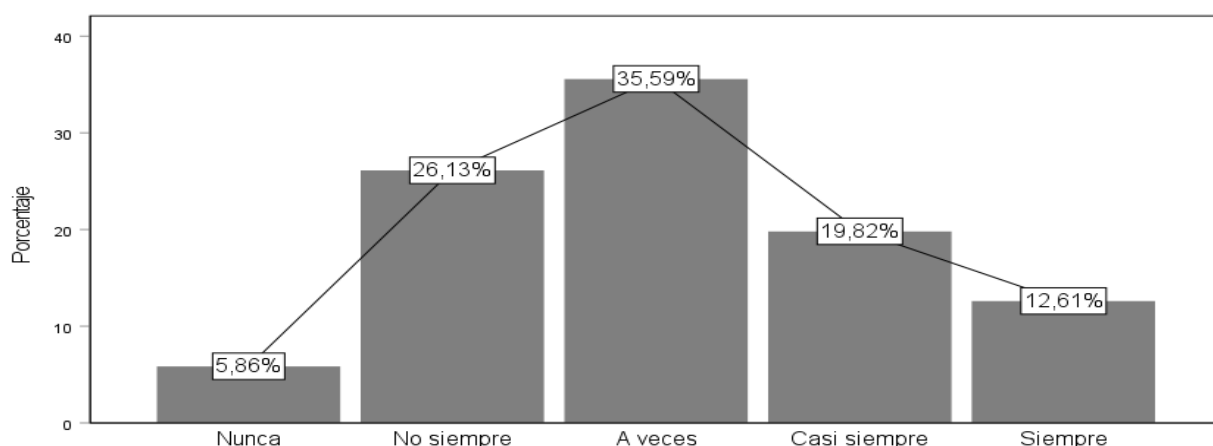
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 49.10% afirman que a veces la motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada, el 19.82% dicen que no siempre, el 13.51% mencionan que casi siempre, el 12.61% indican que siempre y el 4.95% afirman que nunca la motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada.

Tabla 12 *¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	5,9	5,9	5,9
	No siempre	58	26,1	26,1	32,0
	A veces	79	35,6	35,6	67,6
	Casi siempre	44	19,8	19,8	87,4
	Siempre	28	12,6	12,6	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 12 *¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?*



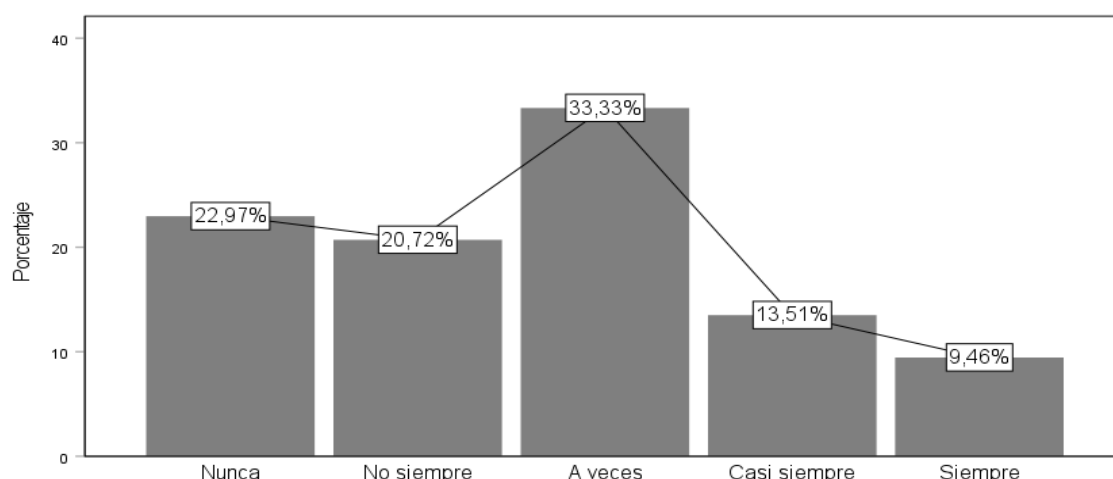
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 35.59% afirman que a veces en la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC), el 26.13% dicen que no siempre, el 19.82% mencionan que casi siempre, el 12.61% indican que siempre y el 5.86% afirman que nunca en la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC).

Tabla 13 ¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	23,0	23,0	23,0
	No siempre	46	20,7	20,7	43,7
	A veces	74	33,3	33,3	77,0
	Casi siempre	30	13,5	13,5	90,5
	Siempre	21	9,5	9,5	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 13 ¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad?



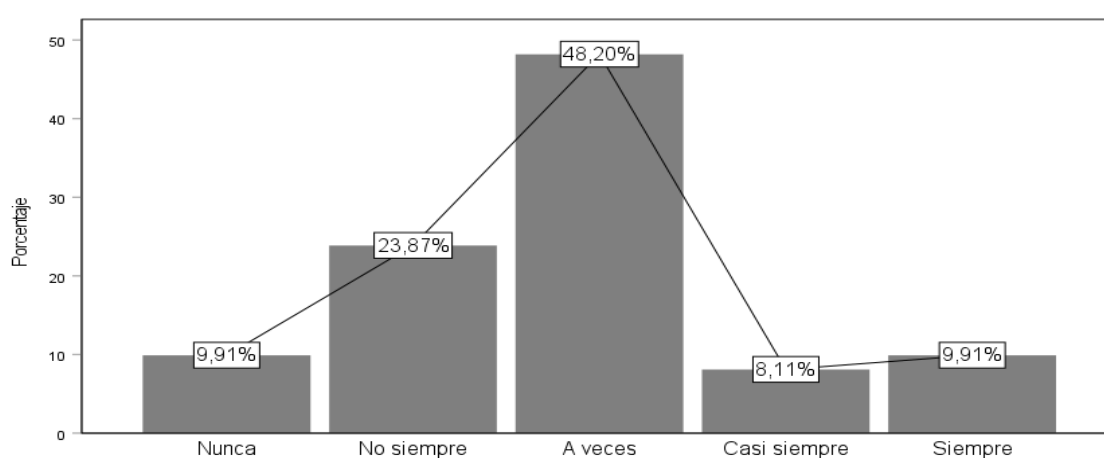
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 33.33% afirman que a veces se cumplen con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad el 22.97% dicen que nunca, el 20.72% mencionan que no siempre, el 13.51% indican que casi siempre y el 9.46% afirman que siempre se cumplen con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad.

Tabla 14 ¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	9,9	9,9	9,9
	No siempre	53	23,9	23,9	33,8
	A veces	107	48,2	48,2	82,0
	Casi siempre	18	8,1	8,1	90,1
	Siempre	22	9,9	9,9	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 14 ¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?



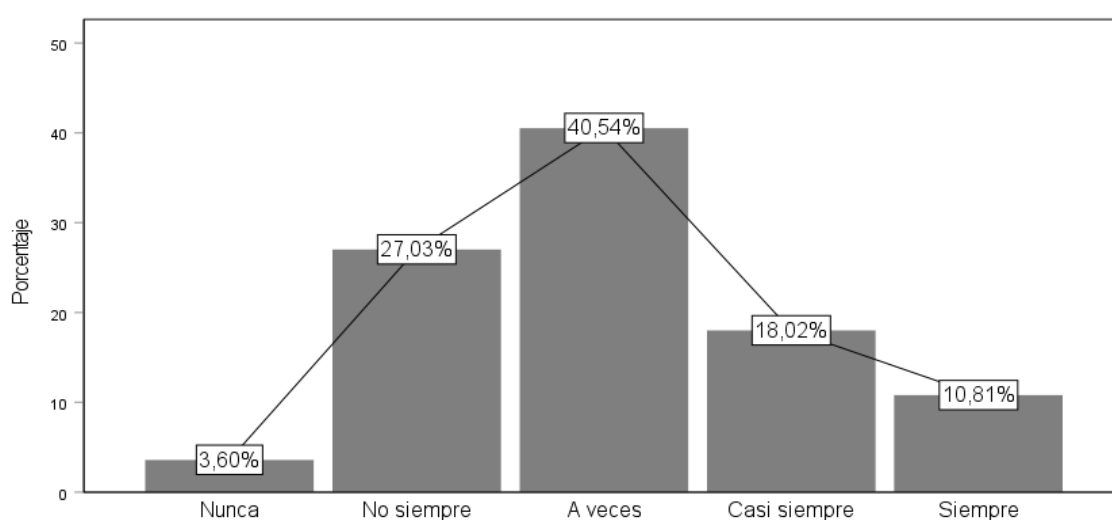
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 48.20% afirman que a veces en la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa el 23.87% dicen que no siempre, el 9.91% mencionan que nunca, el 9.91% indican que siempre y el 8.11% afirman que casi siempre en la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa.

Tabla 15 ¿Los principios de control son adecuados en el municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	3,6	3,6	3,6
	No siempre	60	27,0	27,0	30,6
	A veces	90	40,5	40,5	71,2
	Casi siempre	40	18,0	18,0	89,2
	Siempre	24	10,8	10,8	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 15 ¿Los principios de control son adecuados en el municipio?



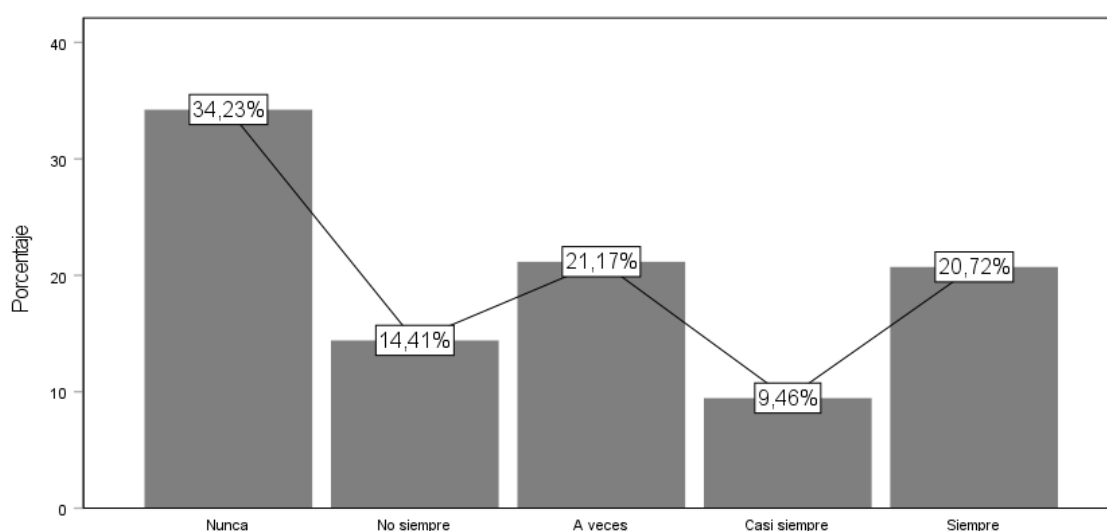
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 40.54% afirman que a veces los principios de control son adecuados en el municipio, el 27.03% dicen que no siempre, el 18.02% mencionan que casi siempre, el 10.81% indican que siempre y el 3.60% afirman que nunca los principios de control son adecuados en el municipio.

Tabla 16 *¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	76	34,2	34,2	34,2
	No siempre	32	14,4	14,4	48,6
	A veces	47	21,2	21,2	69,8
	Casi siempre	21	9,5	9,5	79,3
	Siempre	46	20,7	20,7	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 16 *¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?*



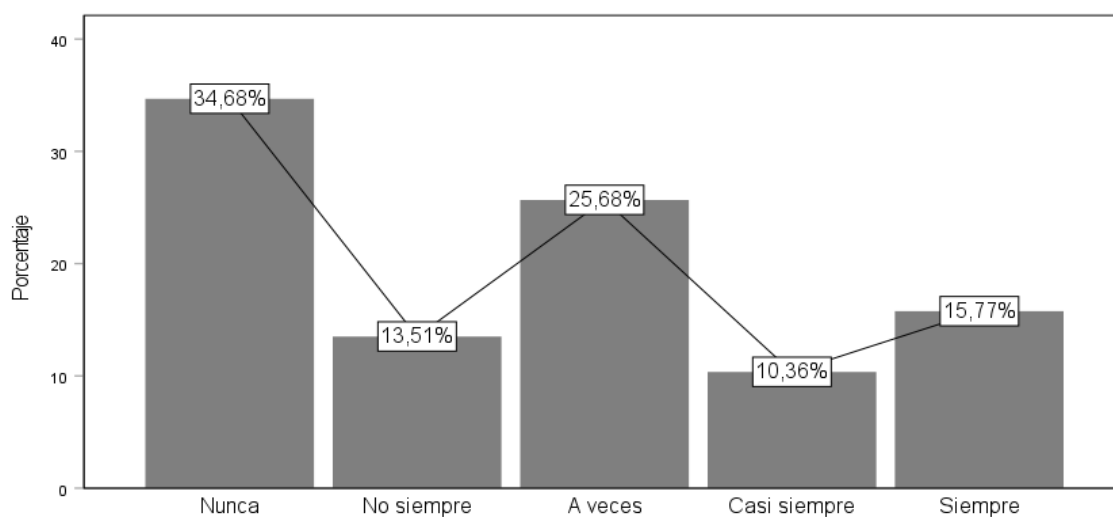
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 34.23% afirman que nunca las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio, el 21.17% dicen que a veces, el 20.72% mencionan que siempre, el 14.41% indican que no siempre y el 9.46% afirman que casi siempre las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio.

Tabla 17 ¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	77	34,7	34,7	34,7
	No siempre	30	13,5	13,5	48,2
	A veces	57	25,7	25,7	73,9
	Casi siempre	23	10,4	10,4	84,2
	Siempre	35	15,8	15,8	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 17 ¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?



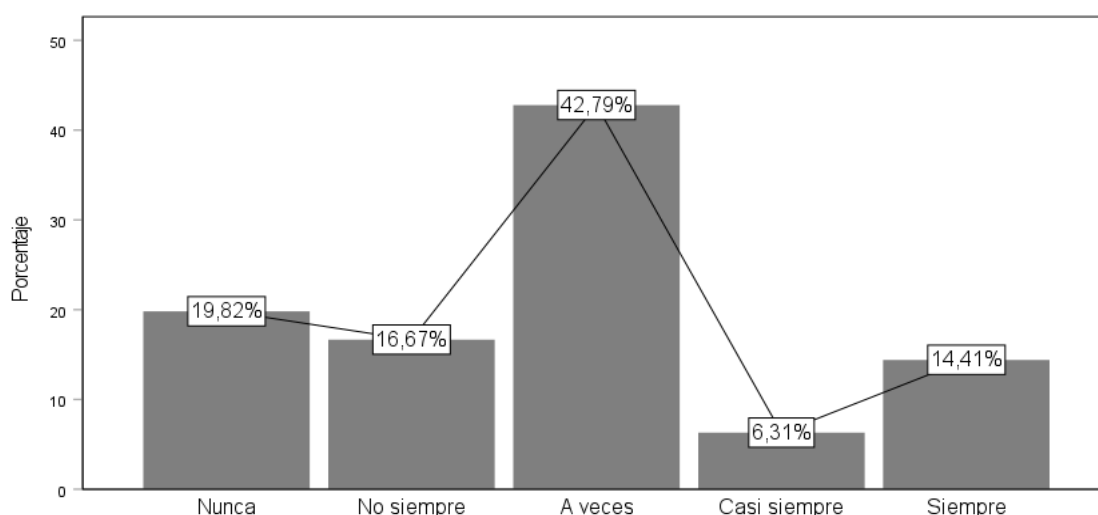
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 34.68% afirman que nunca los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados, 25.68% dicen que a veces, el 15.77% mencionan que siempre, el 13.51% indican que no siempre y el 10.36% afirman que casi siempre los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados.

Tabla 18 *¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	44	19,8	19,8	19,8
	No siempre	37	16,7	16,7	36,5
	A veces	95	42,8	42,8	79,3
	Casi siempre	14	6,3	6,3	85,6
	Siempre	32	14,4	14,4	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 18 *¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas*



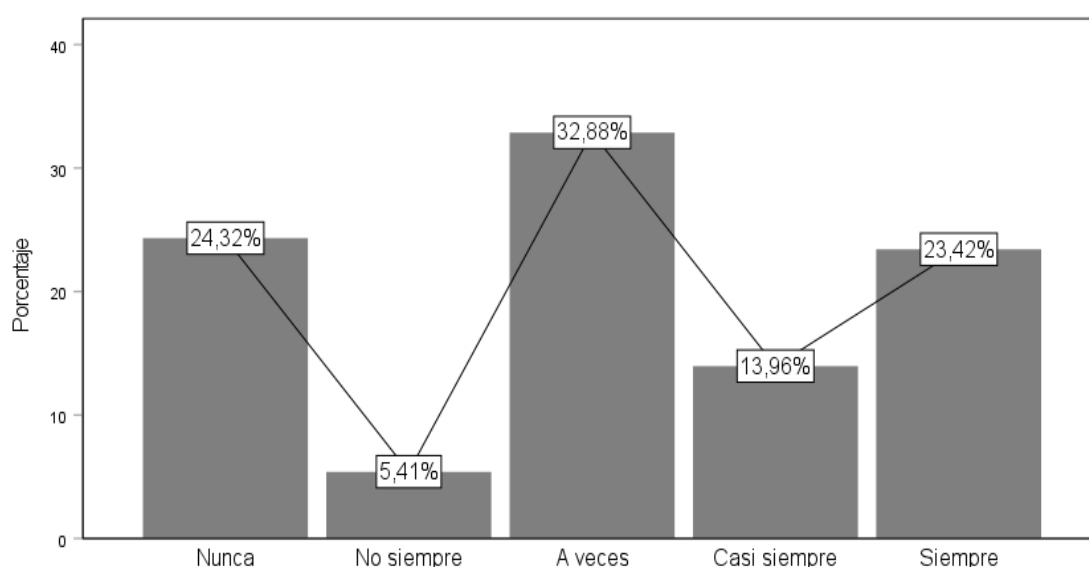
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 42.79% afirman que a veces El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas, el 19.82% dicen que nunca, el 16.67% mencionan que no siempre, el 14.41% indican que siempre y el 6.31% afirman que casi siempre El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas.

Tabla 19 ¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	54	24,3	24,3	24,3
	No siempre	12	5,4	5,4	29,7
	A veces	73	32,9	32,9	62,6
	Casi siempre	31	14,0	14,0	76,6
	Siempre	52	23,4	23,4	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 19 ¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?



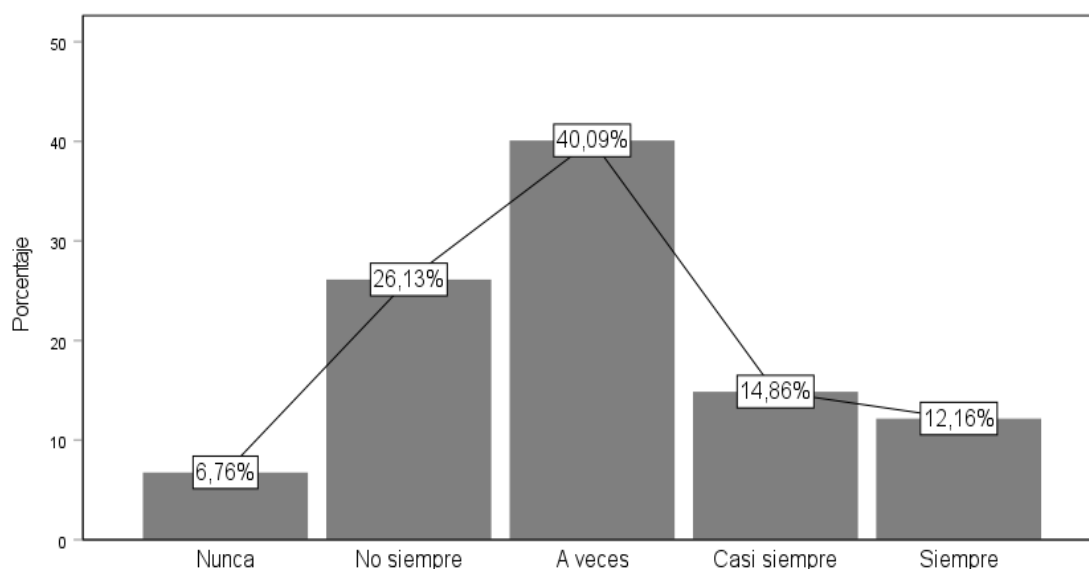
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 32.88% afirman que a veces se cumplen con las normas externas e internas de control en la municipalidad, el 24.32% dicen que nunca, el 23.42% mencionan que siempre, el 13.96% indican que casi siempre y el 5.41% afirman que no siempre se cumplen con las normas externas e internas de control en la municipalidad.

Tabla 20 ¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	6,8	6,8	6,8
	No siempre	58	26,1	26,1	32,9
	A veces	89	40,1	40,1	73,0
	Casi siempre	33	14,9	14,9	87,8
	Siempre	27	12,2	12,2	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 20 ¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?



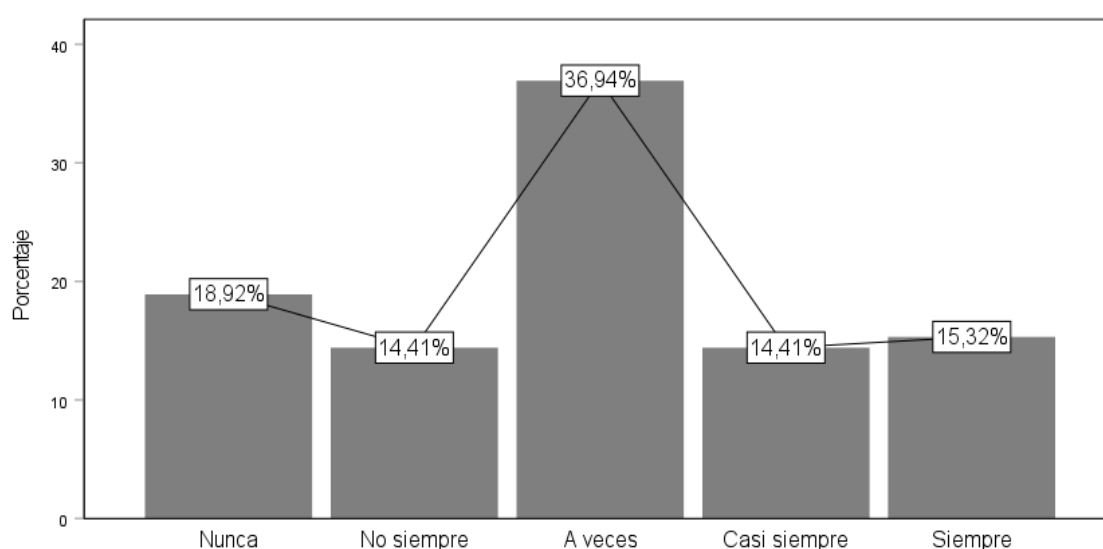
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 40.09% afirman que a veces se seleccionan el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad, el 26.13% dicen que no siempre, el 14.86% mencionan que casi siempre, el 12.16% indican que siempre y el 6.76% afirman que nunca se seleccionan el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad.

Tabla 21 ¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	42	18,9	18,9	18,9
	No siempre	32	14,4	14,4	33,3
	A veces	82	36,9	36,9	70,3
	Casi siempre	32	14,4	14,4	84,7
	Siempre	34	15,3	15,3	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 21 ¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?



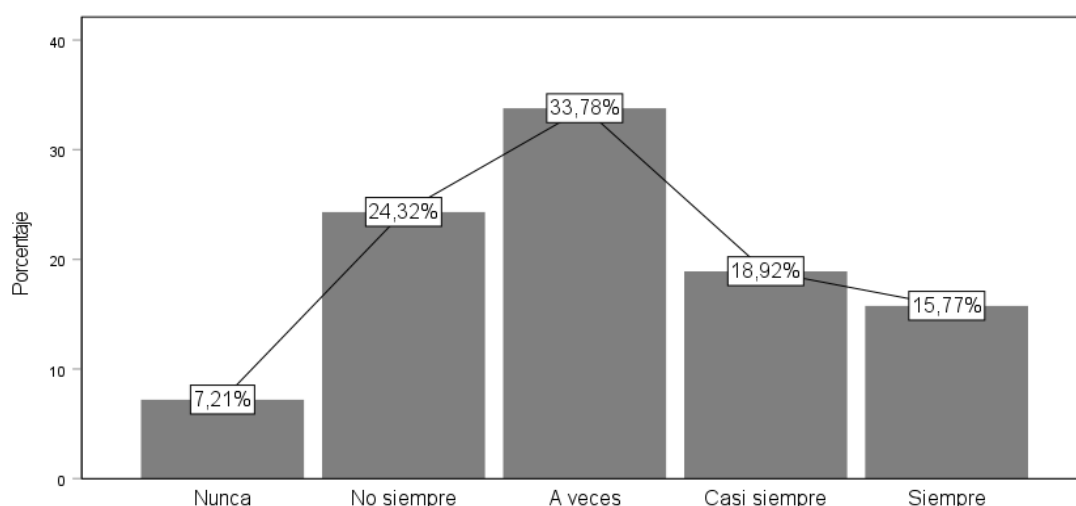
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 36.94% afirman que a veces se realizan de manera acertada la selección de personal, el 18.92% dicen que nunca, el 15.32% mencionan que siempre, el 14.41% indican que casi siempre y el 14.41% afirman que no siempre se realizan de manera acertada la selección de personal.

Tabla 22 ¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	7,2	7,2	7,2
	No siempre	54	24,3	24,3	31,5
	A veces	75	33,8	33,8	65,3
	Casi siempre	42	18,9	18,9	84,2
	Siempre	35	15,8	15,8	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 22 ¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?



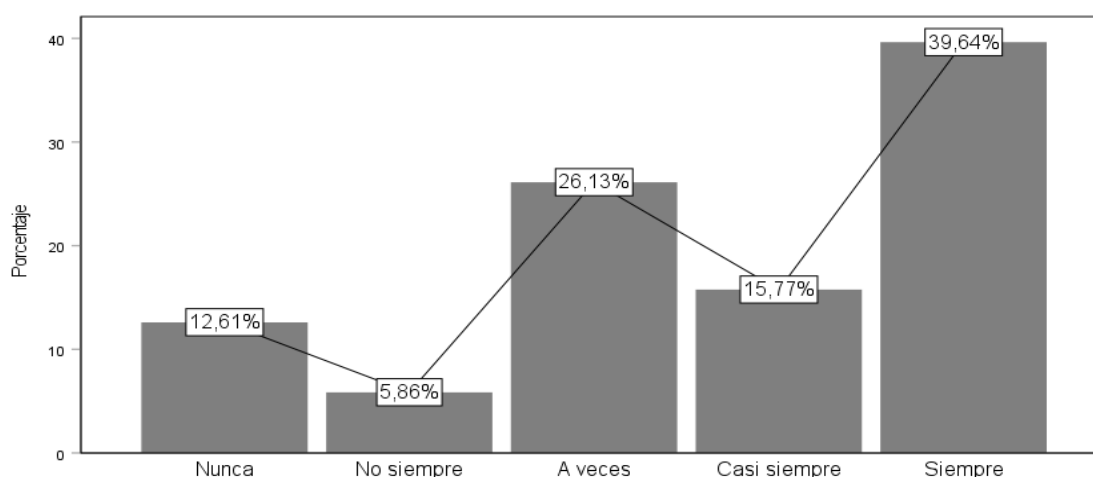
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 33.78% afirman que a veces los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio, el 24.32% dicen que no siempre, el 18.92% mencionan que casi siempre, el 15.77% indican que siempre y el 7.21% afirman que nunca los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio.

Tabla 23 *¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	12,6	12,6	12,6
	No siempre	13	5,9	5,9	18,5
	A veces	58	26,1	26,1	44,6
	Casi siempre	35	15,8	15,8	60,4
	Siempre	88	39,6	39,6	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 23 *¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?*



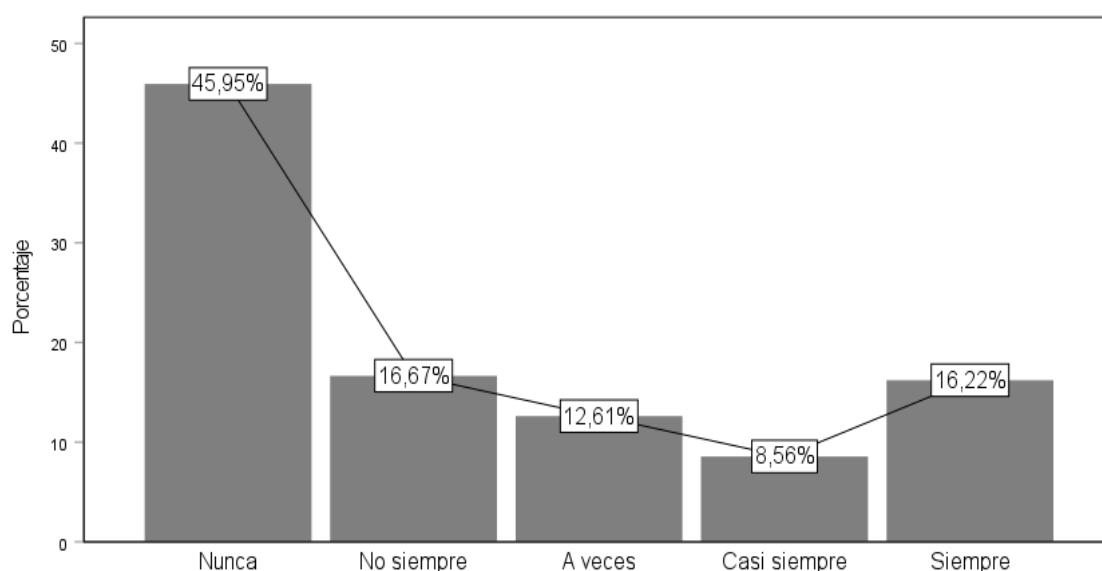
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 39.64% afirman que siempre la descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio, el 26.13% dicen que a veces, el 15.77% mencionan que casi siempre, el 12.61% indican que nunca y el 5.86% afirman que no siempre la descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio.

Tabla 24 ¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	102	45,9	45,9	45,9
	No siempre	37	16,7	16,7	62,6
	A veces	28	12,6	12,6	75,2
	Casi siempre	19	8,6	8,6	83,8
	Siempre	36	16,2	16,2	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 24 ¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?



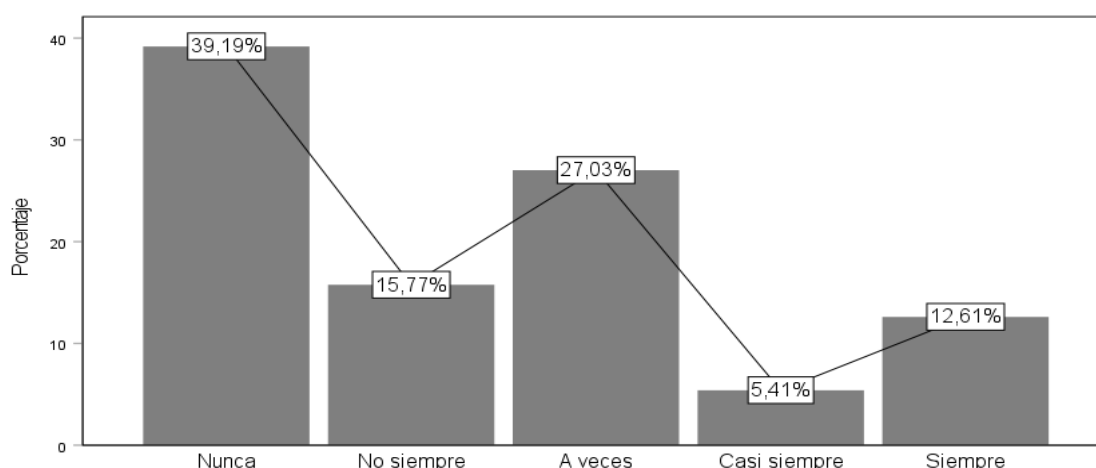
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 45.95% afirman que nunca se realizan capacitación constante y al total del personal en el municipio, el 16.67% dicen que no siempre, el 16.22% mencionan que siempre, el 12.61% indican que a veces y el 8.56% afirman que casi siempre se realizan capacitación constante y al total del personal en el municipio.

Tabla 25 ¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	87	39,2	39,2	39,2
	No siempre	35	15,8	15,8	55,0
	A veces	60	27,0	27,0	82,0
	Casi siempre	12	5,4	5,4	87,4
	Siempre	28	12,6	12,6	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 25 ¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?



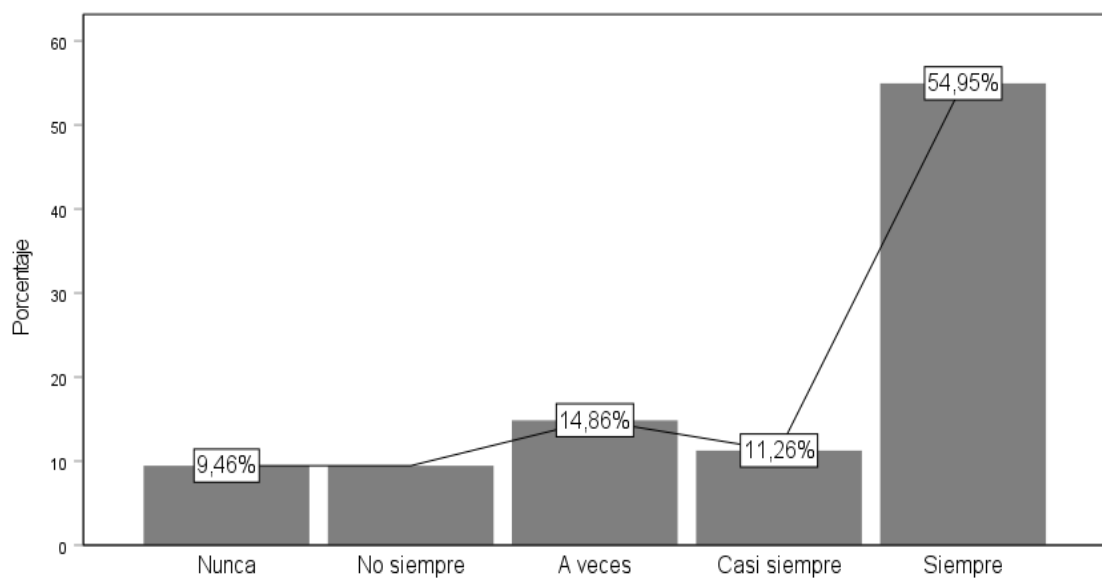
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 39.19% afirman que nunca la remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada, el 27.03% dicen que a veces, el 15.77% mencionan que no siempre, el 12.61% indican que siempre y el 5.41% afirman que casi siempre la remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada.

Tabla 26 ¿Los incentivos del municipio son convenientes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	9,5	9,5	9,5
	No siempre	21	9,5	9,5	18,9
	A veces	33	14,9	14,9	33,8
	Casi siempre	25	11,3	11,3	45,0
	Siempre	122	55,0	55,0	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 26 ¿Los incentivos del municipio son convenientes?



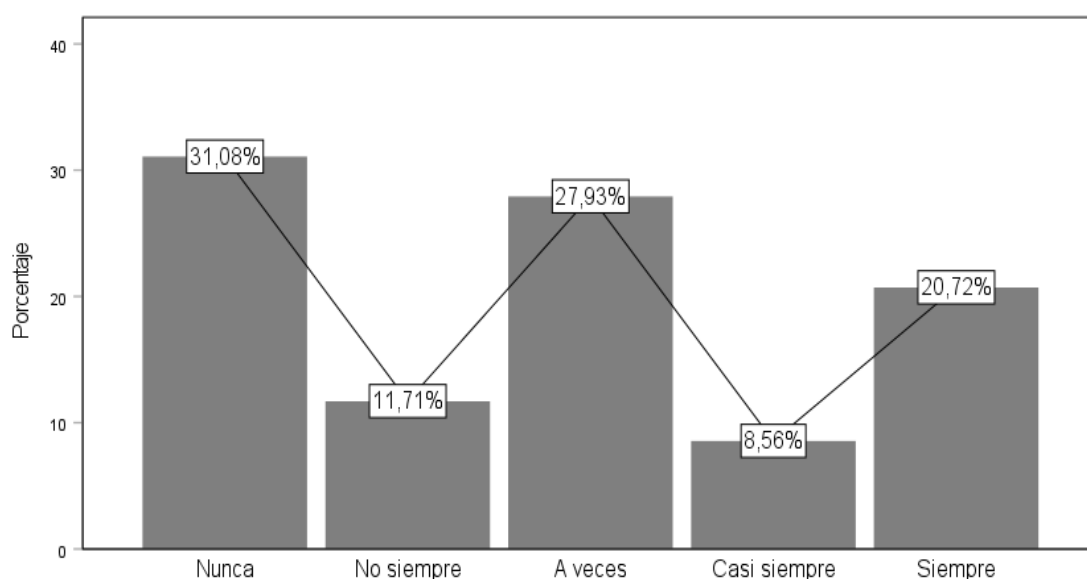
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 54.95% afirman que siempre los incentivos del municipio son convenientes, el 14.86% dicen que a veces, el 11.26% mencionan que casi siempre, el 9.46% indican que no siempre y el 9.46% afirman que nunca los incentivos del municipio son convenientes.

Tabla 27 ¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	69	31,1	31,1	31,1
	No siempre	26	11,7	11,7	42,8
	A veces	62	27,9	27,9	70,7
	Casi siempre	19	8,6	8,6	79,3
	Siempre	46	20,7	20,7	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 27 ¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?



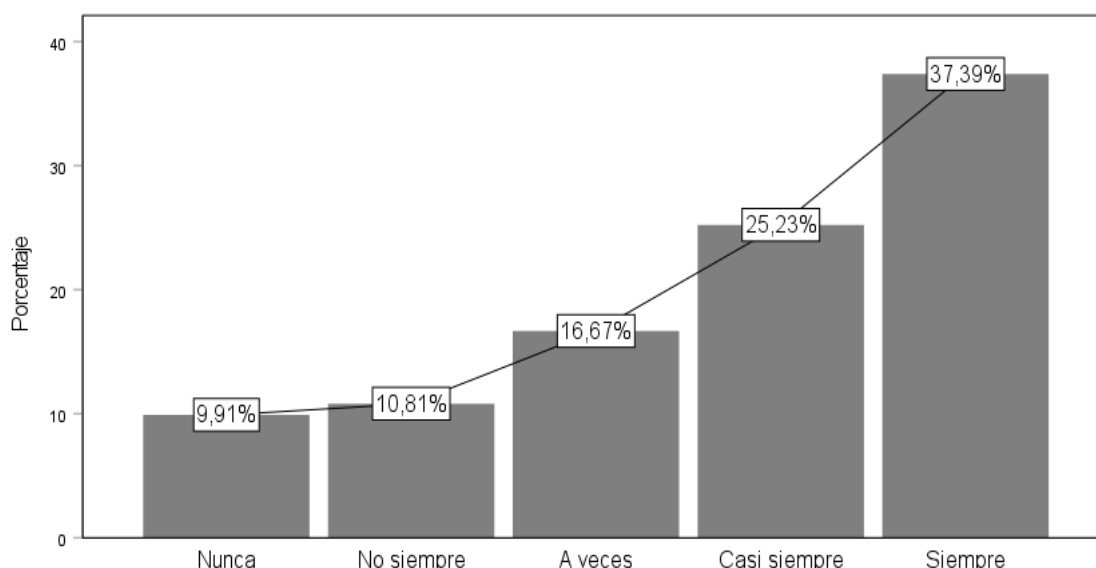
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 31.08% afirman que nunca se evalúan al personal según el perfil profesional y el área correspondiente, el 27.93% dicen que a veces, el 20.72% mencionan que siempre, el 11.71% indican que no siempre y el 8.56% afirman que casi siempre se evalúan al personal según el perfil profesional y el área correspondiente.

Tabla 28 *¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	9,9	9,9	9,9
	No siempre	24	10,8	10,8	20,7
	A veces	37	16,7	16,7	37,4
	Casi siempre	56	25,2	25,2	62,6
	Siempre	83	37,4	37,4	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 28 *¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?*



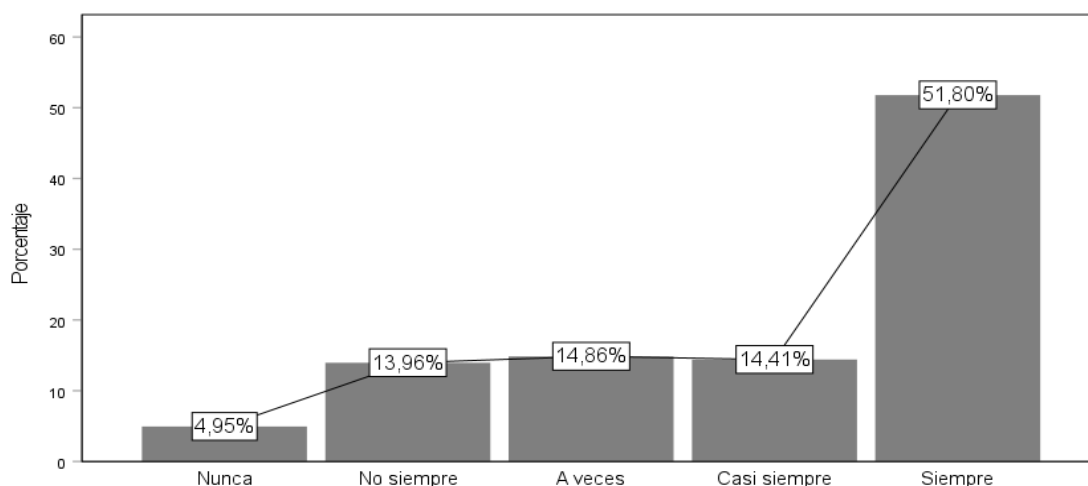
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 37.39% afirman que siempre existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio, el 25.23% dicen que casi siempre, el 16.67% mencionan que a veces, el 10.81% indican que no siempre y el 9.91% afirman que nunca existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio.

Tabla 29 ¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	5,0	5,0	5,0
	No siempre	31	14,0	14,0	18,9
	A veces	33	14,9	14,9	33,8
	Casi siempre	32	14,4	14,4	48,2
	Siempre	115	51,8	51,8	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 29 ¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?



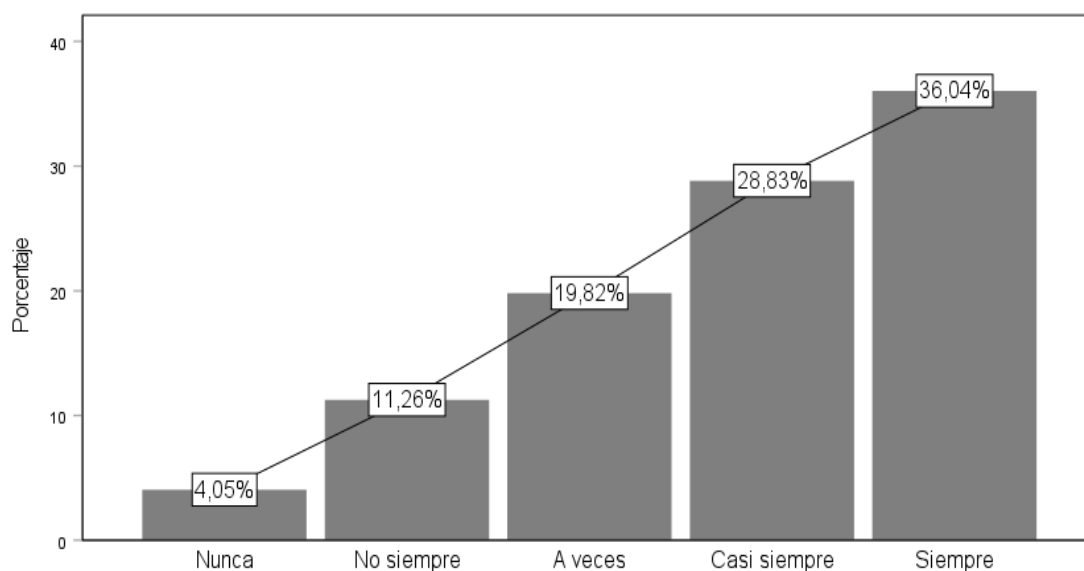
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 51.80% afirman que siempre los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada, el 14.86% dicen que a veces, el 14.41% mencionan que casi siempre, el 13.96% indican que no siempre y el 4.95% afirman que nunca los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada.

Tabla 30 ¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	4,1	4,1	4,1
	No siempre	25	11,3	11,3	15,3
	A veces	44	19,8	19,8	35,1
	Casi siempre	64	28,8	28,8	64,0
	Siempre	80	36,0	36,0	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 30 ¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?



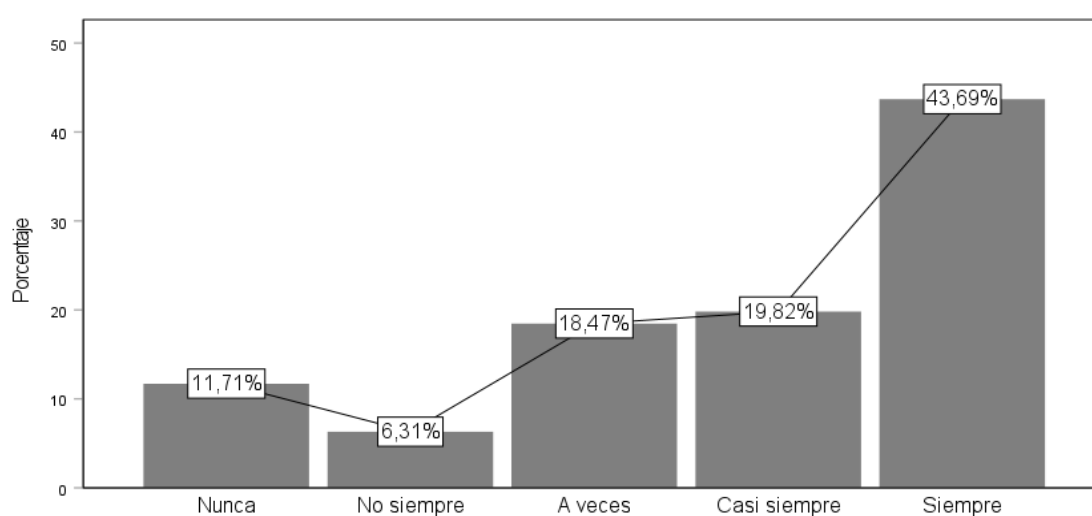
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 36.04% afirman que siempre los trabajadores tienen seguro social de salud, el 28.83% dicen que casi siempre, el 19.82% mencionan que a veces, el 11.26% indican que no siempre y el 4.05% afirman que nunca los trabajadores tienen seguro social de salud.

Tabla 31 ¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	11,7	11,7	11,7
	No siempre	14	6,3	6,3	18,0
	A veces	41	18,5	18,5	36,5
	Casi siempre	44	19,8	19,8	56,3
	Siempre	97	43,7	43,7	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 31 ¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?



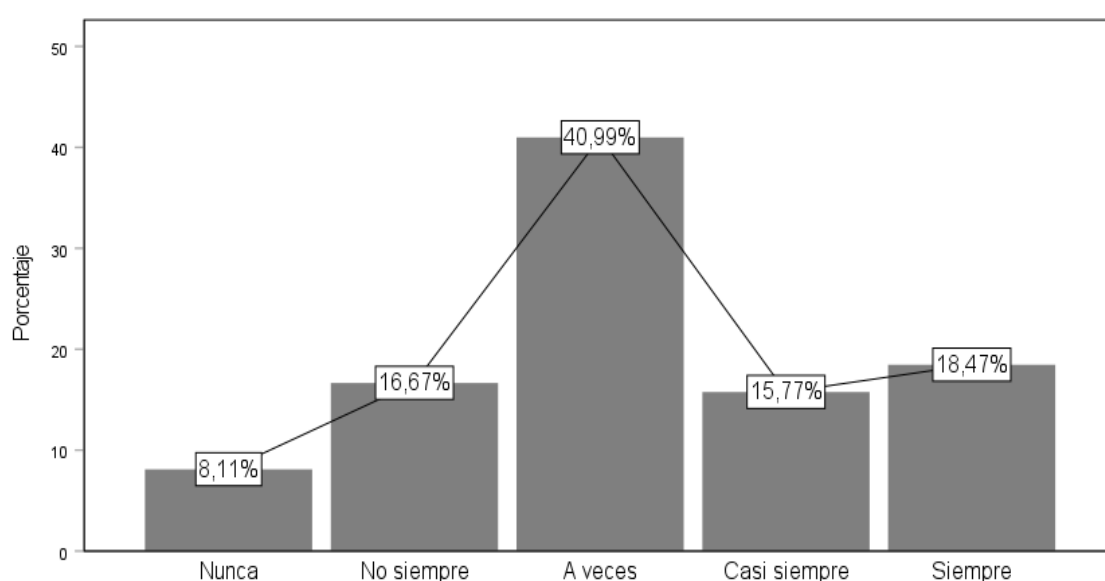
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 43.69% afirman que siempre existen una propicia cultura organizacional en el municipio, el 19.82% dicen que casi siempre, el 18.47% mencionan que a veces, el 11.71% indican que nunca y el 6.31% afirman que no siempre existe una propicia cultura organizacional en el municipio.

Tabla 32 ¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	8,1	8,1	8,1
	No siempre	37	16,7	16,7	24,8
	A veces	91	41,0	41,0	65,8
	Casi siempre	35	15,8	15,8	81,5
	Siempre	41	18,5	18,5	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 32 ¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?



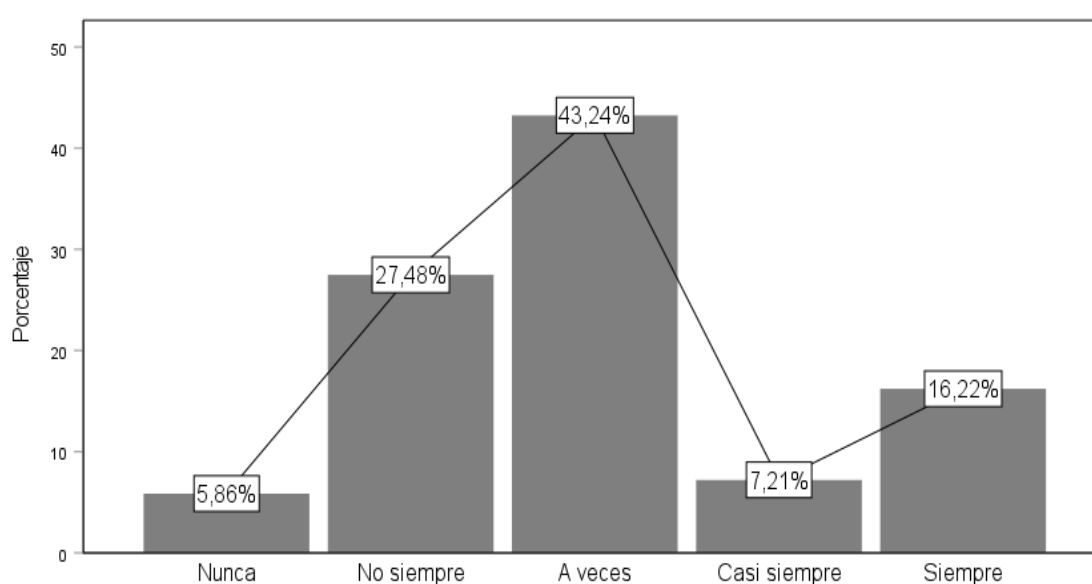
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 40.99% afirman que a veces existe un clima laboral idóneo en el municipio, el 18.47% dicen que siempre, el 16.67% mencionan que no siempre, el 15.77% indican que casi siempre y el 8.11% afirman que nunca existe un clima laboral idóneo en el municipio.

Tabla 33 ¿Los sindicatos del municipio están estructurados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	5,9	5,9	5,9
	No siempre	61	27,5	27,5	33,3
	A veces	96	43,2	43,2	76,6
	Casi siempre	16	7,2	7,2	83,8
	Siempre	36	16,2	16,2	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 33 ¿Los sindicatos del municipio están estructurados?



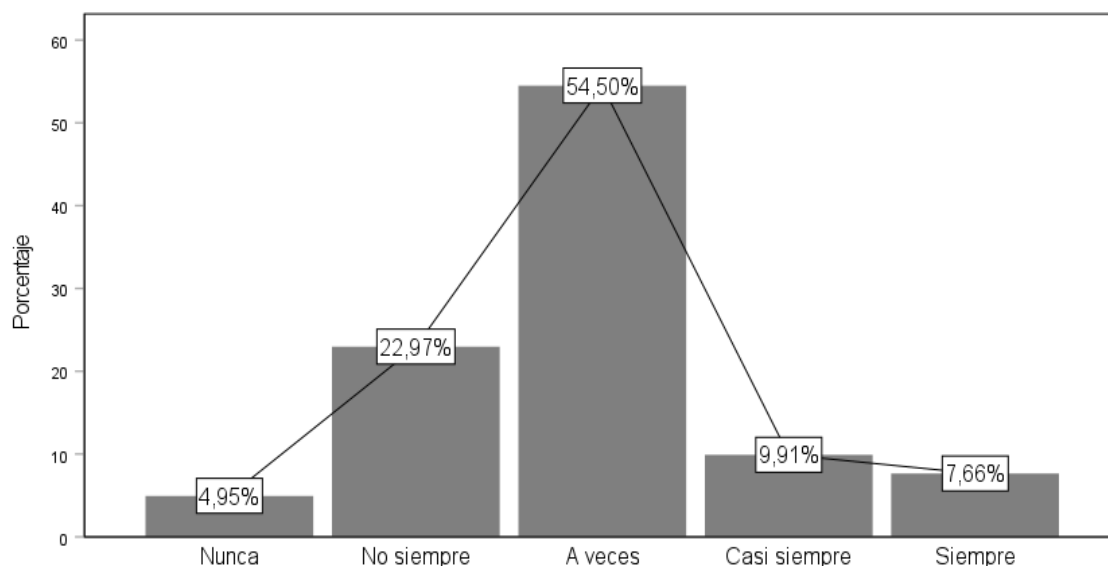
Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 43.24% afirman que a veces los sindicatos del municipio están estructurados, el 27.48% dicen no siempre, el 16.22% mencionan que siempre, el 7.21% indican que casi siempre y el 5.86% afirman que nunca los sindicatos del municipio están estructurados.

Tabla 34 ¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	5,0	5,0	5,0
	No siempre	51	23,0	23,0	27,9
	A veces	121	54,5	54,5	82,4
	Casi siempre	22	9,9	9,9	92,3
	Siempre	17	7,7	7,7	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Figura 34 ¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?



Interpretación:

Los resultados de la información estadística nos muestran de 222 encuestados, el 54.50% afirman que a veces los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio, el 22.97% dicen que no siempre, el 9.91% mencionan que casi siempre, el 7.66% indican que siempre y el 4.95% afirman que nunca los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023

Ha: Existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023

Tabla 35 *Correlaciones de la gestión pública y la administración de recursos humanos*

			GESTIÓN PÚBLICA	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	GESTIÓN PÚBLICA	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

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

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el programa SPSS 28.

Conclusión

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.717, el cual indica que hay una correlación positiva muy alta con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Tabla 36 *Correlaciones de la administración de recursos humanos y la planificación*

		ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS			Planificac ión
Rho de Spear man	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000		,707**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	222		222
	Planificación	Coeficiente de correlación	,707**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	222		222

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

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el programa SPSS 28.

Conclusión

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.707, el cual indica que hay una correlación positiva muy alta con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Tabla 37 *Correlaciones de la administración de recursos humanos y la organización*

			ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Organizació n
Rho de Spear man	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
	Organización	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

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

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el programa SPSS 28.

Conclusión

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.618, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dirección y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Tabla 38 *Correlaciones de la administración de recursos humanos y la dirección*

			ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
				Dirección
Rho	ADMINISTRACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,444**
de	DE RECURSOS	Sig. (bilateral)	.	,000
Spear	HUMANOS	N	222	222
man	Dirección	Coeficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

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

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el programa SPSS 28.

Conclusión

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.444, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la dirección y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Hipótesis Específica 4

Ho: No existe relación significativa entre el control y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el control y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Tabla 39 *Correlaciones de la administración de recursos humanos y control*

			ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
			HUMANOS	Control
Rho de Spearman	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	222	222
Control		Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	222	222

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

Nota. Elaboración propia según datos de encuesta en el programa SPSS 28.

Conclusión

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.527, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre el control y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación al determinar la relación de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023, se logró encontrar el p-calculado $0.000 < 0.05$ p-tabular, a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el mismo que nos da a entender que existe relación entre ambas variables de estudio, lo que nos quiere decir que la gestión pública mediante la planificación, organización, dirección y control tiende a relacionarse con la administración de recursos humanos según la preparación y selección de personal, el desarrollo y evaluación, la compensación y seguridad y las relaciones con el personal y evaluación de la cultura organizacional.

Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

Estos resultados son corroborados por **Cuadros, (2022)**, Resulta que existe una correlación positiva muy alta entre administración pública y administración pública Gestión de Recursos Humanos, rho de Spearman es igual a 0.960, nivel la importancia es inferior al 5%, lo que significa que con una mejor gobernanza nacional se producirán mejoras lo mismo ocurre con la gestión de personal. Según **Rueda, (2018)**, La gestión pública y la gestión de recursos humanos de los administradores del gobierno regional del Cusco están significativamente relacionadas y los resultados muestran que se ha logrado un nivel de relación satisfactorio, los resultados muestran que la calificación promedio de la gestión pública es de 67.48 puntos y la calificación promedio de la gestión humana recursos. La gestión es de 70.94 puntos, fue confirmada por 50 empleados jerárquicos y administrativos, lo que refleja que una buena gestión pública ayuda a desarrollar buenos recursos humanos en el gobierno regional del Cusco, 2016, por su parte **Bernal & Chanduy, (2022)**, El talento tiene un impacto significativo en la administración pública en el distrito de Lagunas durante el año 2020 con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.640, lo que demuestra que las dos variables tienen una buena correlación, por otro lado el valor Sig obtenido es $0.000 < 0.05$; rechazó la hipótesis Nula, aceptando por tanto la hipótesis alternativa de que el talento es un factor importante por sus características positivas que mejoran la gestión pública de las instituciones públicas y según **Ducos & Sanchez, (2021)**, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una alta correlación positiva entre la gestión de la formación y la satisfacción de los principales

actores de la administración pública con su trabajo en el municipio de Cajamarca en el año 2021.

En este sentido bajo lo referido anteriormente y analizado los resultados de otros investigadores, confirmamos que mientras mejor se administra los recursos humanos, la gestión pública será eficiente y eficaz en las municipalidades tanto provinciales y distritales.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la prueba de hipótesis general, dado los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.717, el cual indica que hay una correlación positiva muy alta con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.
2. De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 1, dado los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.707, el cual indica que hay una correlación positiva muy alta con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la planificación y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.
3. De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 2, dado los resultados Los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.618, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la organización y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.
4. De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 3, dado los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.444, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre la dirección y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.
5. De acuerdo a la prueba de hipótesis específico 4, dado los resultados estadísticos del Rho de Spearman son de 0.527, el cual indica que hay una correlación positiva moderada con un p-valor de $0.000 < 0.05$, donde se rechaza

la hipótesis nula y concluimos que: Existe relación significativa entre el control y la administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo 2023.

RECOMENDACIONES

1. Municipalidad Provincial de Satipo, debe tener en cuenta que en la visión no se tiene en cuenta las acciones de la institución, así como las políticas y objetivos planteadas en el plan estratégico institucional no se cumplen.
2. Municipalidad Provincial de Satipo debe asignar tareas como responsabilidad a los trabajadores, de la misma manera promover un buen clima laboral, así como la asignación de recursos necesarios en todas las áreas, de tal forma que el personal cumpla con sus objetivos y metas.
3. Municipalidad Provincial de Satipo debe mejorar el liderazgo de las autoridades, funcionarios y trabajadores, así mismo debe motivar a los empleados para un buen desempeño, con buena comunicación fluida usando medios de tecnología de información y comunicación.
4. Municipalidad Provincial de Satipo, debe cumplir con la aplicación de las normas externas del gobierno central y normas internas del gobierno local, incentivar el trabajo en equipo de forma colaborativa y más que todo la práctica de valores.
5. Municipalidad Provincial de Satipo, debe practicar las etapas de control de manera correcta, teniendo en cuenta los tipos de control que realiza la municipalidad de forma acertada, según las normas vigentes.
6. Municipalidad Provincial de Satipo, debe seleccionar de forma acertada al personal según el perfil por áreas en la municipalidad, priorizando las capacitaciones continuas a todo el personal, para mejorar su desempeño, continuas evaluaciones según el perfil profesional en todas las áreas correspondientes, para mejores remuneraciones apropiadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw-Hill.
- Bernal, B., & Chanduy, D. (2022). *Influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020*. Lambayeque: UNPRG.
- CEPAL. (12 de junio de 2021). *CEPAL Agenda 2030*. Obtenido de Acerca de Gestión Pública: <https://www.cepal.org/es/temas/gestion-publica/acerca-gestion-publica>
- CEPLAN. (2019). *Guía para el PLaneamiento Institucional*. Lima Perú: ceplan.gob.pe.
- Certus. (23 de febrero de 2021). *¿Qué es el proceso administrativo y cuáles son sus fases?* Obtenido de *¿Qué es un proceso administrativo?*: <https://www.certus.edu.pe/blog/que-es-proceso-administrativo/>
- Cuadros, S. (2022). *Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2018*. Huancayo Perú: UPLA.
- Ducos, M., & Sanchez, Z. (2021). *Gestión de la capacitación y la satisfacción laboral de los actores claves de la gestión pública en la municipalidad provincial de cajamarca, 2021*. Cajamarca Perú: UPN.
- Esteban, F. (2009). *Metodología de la investigación científica en ciencias sociales*, Ed. San Marcos, Lima Perú.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. México: ITM,.
- Instituto de Ciencias Hegel. (11 de enero de 2021). *Gestión pública en Perú*. Obtenido de Hegel: <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/>
- Koontz, H., & Weirich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. México: McGraw-Hill.
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.

Ortega, C. (12 de marzo de 2023). *¿Qué es la administración de recursos humanos?*

Obtenido de Objetivo de la administración de recursos humanos:

<https://www.questionpro.com/blog/es/administracion-de-recursos-humanos/>

Real Academia Española. (30 de setiembre de 2023). *Diccionario de la lengua*

española. Obtenido de Diccionario : <https://dle.rae.es/>

Rueda, E. (2018). *La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del cusco, periodo 2016*. Lima Perú: UNE Escuela de Posgrado.

Sánchez & Reyes. (2021). *Metodología de la investigación científica*. Ed. San Marcos
Lima Perú

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson
Educación.

Suárez, E. (10 de abril de 2023). *Investigación y su clasificación*. Obtenido de ¿Qué
se conoce como tipos de investigación?:
<https://expertouniversitario.es/blog/tipos-de-investigacion/>

Tejada, R. (2016). *Propuesta de estrategias para mejorar la administración de los
recursos humanos, en la gestión de la municipalidad provincial de bagua*.
Pimentel Perú: USS.

Valderrama, S. (2019) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica
cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima Perú: San Marcos

BIBLIOGRAFÍA

- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw-Hill.
- Bernal, B., & Chanduy, D. (2022). *Influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020*. Lambayeque: UNPRG.
- CEPAL. (12 de junio de 2021). *CEPAL Agenda 2030*. Obtenido de Acerca de Gestión Pública: <https://www.cepal.org/es/temas/gestion-publica/acerca-gestion-publica>
- CEPLAN. (2019). *Guía para el PLaneamiento Institucional*. Lima Perú: ceplan.gob.pe.
- Certus. (23 de febrero de 2021). *¿Qué es el proceso administrativo y cuáles son sus fases?* Obtenido de *¿Qué es un proceso administrativo?*: <https://www.certus.edu.pe/blog/que-es-proceso-administrativo/>
- Cuadros, S. (2022). *Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2018*. Huancayo Perú: UPLA.
- Ducos, M., & Sanchez, Z. (2021). *Gestión de la capacitación y la satisfacción laboral de los actores claves de la gestión pública en la municipalidad provincial de cajamarca, 2021*. Cajamarca Perú: UPN.
- Esteban, F. (2009). *Metodología de la investigación científica en ciencias sociales*, Ed. San Marcos, Lima Perú.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. México: ITM,.
- Instituto de Ciencias Hegel. (11 de enero de 2021). *Gestión pública en Perú*. Obtenido de Hegel: <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/>
- Koontz, H., & Weirich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. México: McGraw-Hill.
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.

Ortega, C. (12 de marzo de 2023). *¿Qué es la administración de recursos humanos?*

Obtenido de Objetivo de la administración de recursos humanos:

<https://www.questionpro.com/blog/es/administracion-de-recursos-humanos/>

Real Academia Española. (30 de setiembre de 2023). *Diccionario de la lengua*

española. Obtenido de Diccionario : <https://dle.rae.es/>

Rueda, E. (2018). *La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del cusco, periodo 2016*. Lima Perú: UNE Escuela de Posgrado.

Sánchez & Reyes. (2021). *Metodología de la investigación científica*. Ed. San Marcos
Lima Perú

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson
Educación.

Suárez, E. (10 de abril de 2023). *Investigación y su clasificación*. Obtenido de ¿Qué
se conoce como tipos de investigación?:
<https://expertouniversitario.es/blog/tipos-de-investigacion/>

Tejada, R. (2016). *Propuesta de estrategias para mejorar la administración de los
recursos humanos, en la gestión de la municipalidad provincial de bagua*.
Pimentel Perú: USS.

Valderrama, S. (2019) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica
cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima Perú: San Marcos

ANEXOS

- Instrumentos de Recolección de datos.
- Procedimiento de validación y confiabilidad.

ANEXO N°1 CUESTIONARIO 1

Variable: Gestión Pública

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.1. GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Planificación					
1	¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?					
2	¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?					
3	¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?					
4	¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?					
5	¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?					
	D2. Organización					
6	¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?					
7	¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?					
8	¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?					
9	¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?					
	D3. Dirección					
10	¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?					
11	¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?					
12	¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?					
13	¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y					

	las internas de la municipalidad?					
14	¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?					
	D4. Control					
15	¿Los principios de control son adecuados en el municipio?					
16	¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?					
17	¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?					
18	¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas?					
19	¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?					

¡Muchas gracias!

ANEXO N° 1 CUESTIONARIO 2

Variable: Administración de Recursos Humanos

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.I. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Preparación y Selección					
20	¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?					
21	¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?					
22	¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?					
23	¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?					
24	¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?					
	D2. Desarrollo y Evaluación					
25	¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?					
26	¿Los incentivos del municipio son convenientes?					
27	¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?					
	D3. Compensación y Seguridad					
28	¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?					
29	¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?					
30	¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?					
	D4. Relaciones con el Personal y Evaluación de la Cultura Organizacional					
31	¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?					
32	¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?					
33	¿Los sindicatos del municipio están estructurados?					
34	¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?					

¡Muchas gracias!

ANEXO N° 2 PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CON EL ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,902	,907	34

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?	2,35	1,350	222
¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?	3,94	1,390	222
¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?	2,72	1,499	222
¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?	3,74	1,291	222
¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?	3,33	1,061	222
¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?	3,80	1,117	222
¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?	3,04	1,162	222
¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?	3,21	1,060	222
¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?	3,22	,965	222
¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?	3,07	,965	222
¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?	3,09	1,016	222
¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?	3,07	1,095	222
¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad?	2,66	1,237	222

¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?	2,84	1,045	222
¿Los principios de control son adecuados en el municipio?	3,05	1,014	222
¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?	2,68	1,531	222
¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?	2,59	1,449	222
¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas?	2,79	1,250	222
¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?	3,07	1,452	222
¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?	3,00	1,083	222
¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?	2,93	1,288	222
¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?	3,12	1,159	222
¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?	3,64	1,380	222
¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?	2,32	1,514	222
¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?	2,36	1,374	222
¿Los incentivos del municipio son convenientes?	3,93	1,390	222
¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?	2,76	1,493	222
¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?	3,69	1,334	222
¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?	3,94	1,294	222
¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?	3,82	1,160	222
¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?	3,77	1,373	222
¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?	3,20	1,164	222
¿Los sindicatos del municipio están estructurados?	3,00	1,111	222
¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?	2,92	,912	222

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
---	--	---	--

¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?	104,31	411,853	,206	,903
¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?	102,73	397,585	,459	,899
¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?	103,94	406,761	,264	,903
¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?	102,92	408,174	,290	,902
¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?	103,33	405,816	,422	,900
¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?	102,86	402,235	,480	,899
¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?	103,62	410,055	,288	,902
¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?	103,45	402,312	,506	,899
¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?	103,45	406,411	,453	,899
¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?	103,59	401,355	,587	,898
¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?	103,57	407,259	,407	,900
¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?	103,59	402,985	,473	,899
¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad?	104,00	405,163	,367	,900
¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?	103,82	401,614	,532	,898
¿Los principios de control son adecuados en el municipio?	103,61	402,963	,515	,898
¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?	103,98	403,801	,306	,902
¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?	104,07	393,271	,515	,898
¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas?	103,87	395,124	,570	,897

¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?	103,59	392,052	,536	,898
¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?	103,67	400,649	,534	,898
¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?	103,73	399,608	,460	,899
¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?	103,55	401,100	,485	,899
¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?	103,02	406,674	,294	,902
¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?	104,34	398,351	,403	,900
¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?	104,30	400,137	,417	,900
¿Los incentivos del municipio son convenientes?	102,73	395,092	,506	,898
¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?	103,90	397,538	,424	,900
¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?	102,97	398,945	,455	,899
¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?	102,72	397,161	,507	,898
¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?	102,85	395,795	,603	,897
¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?	102,89	395,793	,500	,898
¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?	103,46	396,947	,575	,897
¿Los sindicatos del municipio están estructurados?	103,66	405,303	,412	,900
¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?	103,74	406,248	,487	,899

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Daniel Joel PARIONA CERVANTES	DOCTOR EN ECONOMIA	DOCENTE FACEC—UNDAC.	GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Rider Leonel, LAZO ROJAS
Título de la tesis: "Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 83%						
Cerro de Pasco, marzo 15 de 2024	04083092				944400397	
Lugar y Fecha	Nº DNI	Daniel Joel PARIONA CERVANTES Firma del experto			Nº Celular	

CUESTIONARIO 1

Variable: Gestión Pública

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.1. GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Planificación					
1	¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?					
2	¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?					
3	¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?					
4	¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?					
5	¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?					
	D2. Organización					
6	¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?					
7	¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?					
8	¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?					
9	¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?					
	D3. Dirección					
10	¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?					
11	¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?					
12	¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?					
13	¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y					

	las internas de la municipalidad?					
14	¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?					
	D4. Control					
15	¿Los principios de control son adecuados en el municipio?					
16	¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?					
17	¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?					
18	¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas?					
19	¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO 2

Variable: Administración de Recursos Humanos

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.I. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Preparación y Selección					
20	¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?					
21	¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?					
22	¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?					
23	¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?					
24	¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?					
	D2. Desarrollo y Evaluación					
25	¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?					
26	¿Los incentivos del municipio son convenientes?					
27	¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?					
	D3. Compensación y Seguridad					
28	¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?					
29	¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?					
30	¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?					
	D4. Relaciones con el Personal y Evaluación de la Cultura Organizacional					
31	¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?					
32	¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?					
33	¿Los sindicatos del municipio están estructurados?					
34	¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?					

¡Muchas gracias!

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
LADISLAO ESPINOZA Guadalupe	DOCTOR EN CONTABILIDAD	DOCENTE UNDAC	GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Rider Leonel, LAZO ROJAS
Título de la tesis: "Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85%						
Cerro de Pasco, marzo 18 de 2024	04007983					963658327
Lugar y Fecha	Nº DNI	LADISLAO ESPINOZA GUADALUPE Firma del experto				Nº Celular

CUESTIONARIO 1

Variable: Gestión Pública

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.1. GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Planificación					
1	¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?					
2	¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?					
3	¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?					
4	¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?					
5	¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?					
	D2. Organización					
6	¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?					
7	¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?					
8	¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?					
9	¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?					
	D3. Dirección					
10	¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?					
11	¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?					
12	¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?					
13	¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y					

	las internas de la municipalidad?					
14	¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?					
	D4. Control					
15	¿Los principios de control son adecuados en el municipio?					
16	¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?					
17	¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?					
18	¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas?					
19	¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO 2

Variable: Administración de Recursos Humanos

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.I. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Preparación y Selección					
20	¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?					
21	¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?					
22	¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?					
23	¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?					
24	¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?					
	D2. Desarrollo y Evaluación					
25	¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?					
26	¿Los incentivos del municipio son convenientes?					
27	¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?					
	D3. Compensación y Seguridad					
28	¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?					
29	¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?					
30	¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?					
	D4. Relaciones con el Personal y Evaluación de la Cultura Organizacional					
31	¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?					
32	¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?					
33	¿Los sindicatos del municipio están estructurados?					
34	¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?					

¡Muchas gracias!

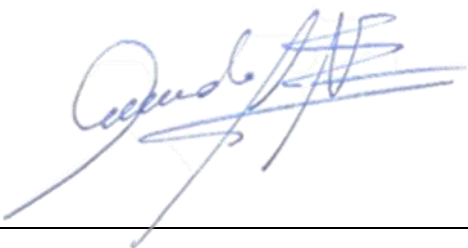
FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
BERNALDO FAUSTINO, Carlos David	DOCTOR EN CONTABILIDAD	DOCENTE UNDAC	GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Rider Leonel, LAZO ROJAS
Título de la tesis: "Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 83%						
Cerro de Pasco, marzo 15 de 2024	04070410					955604764
Lugar y Fecha	Nº DNI	CARLOS DAVID BERNALDO FAUSTINO Firma del experto				Nº Celular

CUESTIONARIO 1

Variable: Gestión Pública

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.1. GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Planificación					
1	¿La visión de la Municipalidad Provincial de Satipo tiene presente todas las acciones de la institución?					
2	¿La misión de la Municipalidad Provincial de Satipo se cumple de manera correcta?					
3	¿Las políticas de la Municipalidad Provincial de Satipo se aplican correctamente?					
4	¿Las estrategias de la Municipalidad Provincial de Satipo son adecuadas?					
5	¿Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Satipo son apropiados?					
	D2. Organización					
6	¿La estructura organizacional (organigramas y manuales de gestión) están actualizados y son convenientes?					
7	¿En la municipalidad se asignan tareas como responsabilidades de trabajo al personal?					
8	¿En la municipalidad existe un buen clima laboral entre los trabajadores?					
9	¿En la municipalidad se asigna los recursos necesarios a todas las áreas para que el personal cumpla con sus objetivos y metas?					
	D3. Dirección					
10	¿Existe liderazgo adecuado de las autoridades, funcionarios y trabajadores en la municipalidad?					
11	¿La motivación de los empleados en la municipalidad es la apropiada?					
12	¿En la municipalidad la comunicación es fluida y se usan medios de tecnología de información y comunicación (TIC)?					

13	¿Se cumple con las normas externas del gobierno central y las internas de la municipalidad?					
14	¿En la municipalidad se trabaja en equipo y de forma colaborativa?					
	D4. Control					
15	¿Los principios de control son adecuados en el municipio?					
16	¿Las etapas de control se cumplen de manera correcta en el municipio?					
17	¿Los tipos de control que se realizan en la municipalidad son acertados?					
18	¿El control en la municipalidad es continuo de acuerdo a las normas?					
19	¿Se cumple con las normas externas e internas de control en la municipalidad?					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO 2

Variable: Administración de Recursos Humanos

Trabajo de investigación:

Gestión Pública y Administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Satipo, Junín 2023.

INSTRUCCIONES: El cuestionario que le hacemos llegar presenta un conjunto de datos que se desea conocer, cada una de ellas va acompañada con cinco alternativas de respuestas, responda la alternativa que estime conveniente o correcta. Gracias.

Escala		Nunca	No siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
V.I. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Preparación y Selección					
20	¿Se selecciona el personal buscando personal idóneo dentro de la municipalidad?					
21	¿Se realiza de manera acertada la selección de personal?					
22	¿Los medios de reclutamiento de personal son los convenientes dentro del municipio?					
23	¿La descripción y el análisis de puestos de trabajo es el adecuado en todas las áreas del municipio?					
24	¿Se realiza capacitación constante y al total del personal en el municipio?					
	D2. Desarrollo y Evaluación					
25	¿La remuneración de los trabajadores del municipio es apropiada?					
26	¿Los incentivos del municipio son convenientes?					
27	¿Se evalúa al personal según el perfil profesional y el área correspondiente?					
	D3. Compensación y Seguridad					
28	¿Existe una apropiada seguridad e higiene en todas las áreas del municipio?					
29	¿Los trabajadores que reciben sus remuneraciones les permite tener una calidad de vida adecuada?					
30	¿Los trabajadores tienen seguro social de salud?					
	D4. Relaciones con el Personal y Evaluación de la Cultura Organizacional					
31	¿Existe una propicia cultura organizacional en el municipio?					
32	¿Existe un clima laboral idóneo en el municipio?					
33	¿Los sindicatos del municipio están estructurados?					
34	¿Los trabajadores tienen un propicio poder de negociación dentro del municipio?					

¡Muchas gracias!