



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**VICE RECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO Y LA CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES POR CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO,
2021**

PRESENTADO POR

MG. RODOLFO MAXIMO RAMÍREZ CORSINO

ORCID 0000-0002-1832-9168

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN
POLÍTICAS PÚBLICAS: “SEGURIDAD NACIONAL Y DESARROLLO
SOSTENIBLE”.**

LIMA - PERU

2023



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**VICE RECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO Y LA CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES POR CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO,
2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Gestión y fortalecimiento de la formación profesional en conexión al
trabajo y el crecimiento socioeconómico**

ASESOR

Dr. ERNESTO VILLON BRUNO

ORCID 0000-0002-6679-6625

GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES POR CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	librosderecho.online Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	www2.congreso.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	vsip.info Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	vbook.pub Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %

20	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	dudasycertidumbresjuridicas.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
24	trujilloinforma.com Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to University of Southern Mississippi Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
32	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1 %
33	ridum.umanizales.edu.co Fuente de Internet	<1 %
34	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Al arquitecto del universo por su protección
sagrado en tiempos difíciles del Covid – 19

AGRADECIMIENTO

A mis padres y mis dos tesoros por ser mi
inspiración de vida.

RECONOCIMIENTO

A mi asesor y la directora de la Escuela de posgrado por su motivación para la culminación de esta investigación.

INDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RECONOCIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
SOMMARIO	xii
INTRODUCCION	13
CAPÍTULO I: PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	15
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	23
2.1. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	25
2.2. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA.....	28
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	30
3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	30
3.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS.....	34
3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	59
CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	62
4.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL.....	62
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	62
4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	63
4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	64
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
5.1. ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	65
5.2. DISEÑO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	66

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	68
5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	69
CAPÍTULO VI: RESULTADOS	73
6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	73
6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	98
CAPITULO VII: DISCUSION DE RESULTADOS	104
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES.....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	108
ANEXOS	114
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	115
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE DATOS ORGANIZADO POR VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES.....	116
ANEXO 3: DATA PROCESADA	118
ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTOS.....	121
ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	126
ANEXO 6: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE TESIS.....	127
ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO.....	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de las variables.....	65
Tabla N° 2: Para la gestión del talento humano es importante seleccionar el personal CAS, según su perfil.....	70
Tabla N° 3: Para la gestión del talento humano es necesario entrevistar al personal CAS, para designar una función.....	71
Tabla N° 4: Para la gestión del talento humano en necesario evaluar al personal CAS, para conocer su experiencia.....	72
Tabla N° 5: Calidad dentro del trabajo de un servidor CAS depende de la capacitación institucional.....	73
Tabla N° 6: Mayor productividad del trabajador CAS depende de su capacitación personal.....	74
Tabla N° 7: Incrementar rentabilidad en las funciones del trabajador CAS, depende de su capacitación personal.....	75
Tabla N° 8: Calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con su Calidad de vida.....	76
Tabla N° 9: Calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con la mejora continua.....	77
Tabla N° 10: La calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con un Salario adecuado.....	78
Tabla N° 11: Trabajo en equipo del servidor CAS se complementa con un grupo multidisciplinario.....	79
Tabla N° 12: Trabajo en equipo del servidor CAS, implica responsabilidad	80
Tabla N° 13: Trabajo en equipo del servidor CAS requiere permanente socialización.....	81
Tabla N° 14: Cultura de grupo del servidor CAS requiere Apoyo.....	82
Tabla N° 15: Cultura de grupo del servidor CAS requiere compromiso.....	83
Tabla N° 16: Cultura de grupo del servidor CAS requiere solidaridad.....	84
Tabla N° 17: La cultura de desarrollo del servidor CAS requiere Innovación....	85
Tabla N° 18: La cultura de desarrollo del servidor CAS requiere creatividad....	86
Tabla N° 19: La cultura de desarrollo del servidor CAS requiere reconocimiento.	87
Tabla N° 20: La cultura jerárquica del trabajador CAS requiere Orden.....	88
Tabla N° 21: La cultura jerárquica del trabajador CAS requiere Normatividad...	89
Tabla N° 22: La cultura jerárquica del trabajador CAS requiere Formalización..	90
Tabla N° 23: La cultura racional del servidor CAS permite el logro de objetivos..	91
Tabla N° 24: La cultura racional del servidor CAS permite generar Control.....	92
Tabla N° 25: La cultura racional del servidor CAS permite desarrollar tareas...	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Para la gestión del talento humano es importante seleccionar el personal CAS, según su perfil.....	70
Figura N° 2: Para la gestión del talento humano es necesario entrevistar al personal CAS, para designar una función.....	71
Figura N° 3: Para la gestión del talento humano es necesario evaluar al personal CAS, para conocer su experiencia.....	72
Figura N° 4: Calidad dentro del trabajo de un servidor CAS depende de la capacitación institucional.....	73
Figura N° 5: Mayor productividad del trabajador CAS depende de su capacitación personal.....	74
Figura N° 6: Incrementar rentabilidad en las funciones del trabajador CAS, depende de su capacitación personal.....	75
Figura N° 7: Calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con su Calidad de vida.....	76
Figura N° 8: Calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con la mejora continua.....	77
Figura N° 9: La calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con un Salario adecuado.....	78
Figura N° 10: Trabajo en equipo del servidor CAS se complementa con un grupo multidisciplinario.....	79
Figura N° 11: Trabajo en equipo del servidor CAS, implica responsabilidad....	80
Figura N° 12: Trabajo en equipo del servidor CAS requiere permanente socialización.....	81
Figura N° 13: Cultura de grupo del servidor CAS requiere Apoyo.....	82
Figura N° 14: Cultura de grupo del servidor CAS requiere compromiso.....	83
Figura N° 15: Cultura de grupo del servidor CAS requiere solidaridad.....	84
Figura N° 16: La cultura de desarrollo del servidor CAS requiere Innovación....	85
Figura N° 17: La cultura de desarrollo del servidor CAS requiere creatividad....	86
Figura N° 18: La cultura de desarrollo del servidor CAS requiere reconocimiento	87
Figura N° 19: La cultura jerárquica del trabajador CAS requiere Orden.....	88
Figura N° 20: La cultura jerárquica del trabajador CAS requiere Normatividad.	89
Figura N° 21: La cultura jerárquica del trabajador CAS requiere Formalización.	90
Figura N° 22: La cultura racional del servidor CAS permite el logro de objetivos.	91
Figura N° 23: La cultura racional del servidor CAS permite generar Control....	92
Figura N° 24: La cultura racional del servidor CAS permite desarrollar tareas...	93

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue determinar el nivel de relación entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los empleados de CAS en la administración pública de Lima. Enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel de investigación descriptiva-correlacional, método de investigación hipotética - deductiva, diseño no experimental, población conformada por los directivos, la población fue censal comprendida por 120 personas, uso de técnicas de encuesta, se usó el cuestionario como instrumento, se consideró 120 directivos para la muestra. Los resultados arrojan que en la hipótesis general existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional con una correlación significativa al nivel de 0.00 (bilateral). En la primera hipótesis específica, existe una relación significativa entre la gestión de RRHH de CAS y la cultura organizacional con una correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral). La significación bilateral, 0,000 menor que $p = 0,05$, lo que permitió confirmar en el nivel habitual con r de 0,31. En la segunda hipótesis específica, existe una relación significativa entre la gestión de la formación de RRHH de CAS y la cultura organizacional con una correlación de nivel 0,000 (bilateral). En términos de significación bilateral, 0,000 es menor que $p = 0,05$, lo que nos permite confirmar el nivel medio con una r de 0,509. En la tercera hipótesis específica, existe una relación significativa entre la gestión del desempeño de CAS y la cultura organizacional, con una correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral). Según la significancia bilateral de 0,000 menor que $p = 0,05$, lo que permitió confirmar la r media de 0,51. En la cuarta hipótesis específica, existe una relación significativa entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional con una correlación significativa al nivel de 0.00 (bilateral) En cuanto a la significancia bilateral, 0.000 es menor que $p = 0.05$, lo que permitió confirmarse con un nivel medio de r 0,502. Las conclusiones señalan que la gestión del potencial humano se relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores por contrato administrativo de servicios del ministerio público, por lo que es necesario trabajar para el fortalecimiento de la carrera pública administrativa, promoviendo concursos públicos con estricto al méritos académicos y profesionales, valorando experiencia profesional, exigiendo mayor compromiso en las entidades del estado. Los órganos responsables deben cumplir su rol de fiscalización para que cumplan las normas sin tinte políticos.

PALABRAS CLAVE: Gestión del potencial humano, cultura organizacional

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the level of relationship between the management of human potential and the organizational culture of CAS employees in the public administration of Lima. Quantitative approach, basic type, level of descriptive-correlational research, hypothetical-deductive research method, non-experimental design, population made up of managers, the population was census comprised of 120 people, use of survey techniques, the questionnaire was used. As an instrument, 120 managers were considered for the sample. The results show that in the general hypothesis there is a significant relationship between human resource management and organizational culture with a significant correlation at the 0.00 level (bilateral). In the first specific hypothesis, there is a significant relationship between CAS HR management and organizational culture with a significant correlation at the 0.01 level (bilateral). The bilateral significance, 0.000 less than $p = 0.05$, which allowed us to confirm at the usual level with r of 0.31. In the second specific hypothesis, there is a significant relationship between the management of HR training of CAS and organizational culture with a correlation of level 0.000 (bilateral). In terms of two-sided significance, 0.000 is less than $p = 0.05$, allowing us to confirm the middle level with an r of 0.509. In the third specific hypothesis, there is a significant relationship between CAS performance management and organizational culture, with a significant correlation at the 0.01 level (bilateral). According to the bilateral significance of 0.000 less than $p = 0.05$, which allowed us to confirm the mean r of 0.51. In the fourth specific hypothesis, there is a significant relationship between management for teamwork and organizational culture with a significant correlation at the level of 0.00 (bilateral). Regarding bilateral significance, 0.000 is less than $p = 0.05$, which allowed. confirmed with a mean level of r 0.502. The conclusions indicate that the management of human potential is related to the organizational culture of workers by administrative contract for services of the public ministry, so it is necessary to work to strengthen the public administrative career, promoting public competitions with strict academic merits. and professionals, valuing professional experience, demanding greater commitment from state entities. The responsible bodies must fulfill their supervisory role so that they comply with the norms without political overtones.

KEY WORDS: Human potential management, organizational culture

SOMMARIO

L'obiettivo principale di questo studio era determinare il livello di relazione tra la gestione del potenziale umano e la cultura organizzativa dei dipendenti CAS nella pubblica amministrazione di Lima. Approccio quantitativo, tipo base, livello di ricerca descrittivo-correlazionale, metodo di ricerca ipotetico-deduttivo, disegno non sperimentale, popolazione composta da dirigenti, popolazione censita composta da 120 persone, utilizzo di tecniche di indagine, è stato utilizzato il questionario. strumento, sono stati presi in considerazione per il campione 120 dirigenti. I risultati mostrano che nell'ipotesi generale esiste una relazione significativa tra gestione delle risorse umane e cultura organizzativa con una correlazione significativa a livello 0.00 (bilaterale). Nella prima ipotesi specifica, esiste una relazione significativa tra CAS HR management e cultura organizzativa con una correlazione significativa al livello 0,01 (bilaterale). La significatività bilaterale, 0.000 inferiore a $p = 0.05$, che ci ha permesso di confermarci al livello abituale con r di 0.3 1. Nella seconda ipotesi specifica, esiste una relazione significativa tra la gestione della formazione HR dei CAS e la cultura organizzativa con un correlazione di livello 0.000 (bilaterale). In termini di significatività bilaterale, 0,000 è inferiore a $p = 0,05$, consentendoci di confermare il livello medio con un r di 0,509. Nella terza ipotesi specifica, esiste una relazione significativa tra la gestione delle prestazioni del CAS e la cultura organizzativa, con una correlazione significativa al livello 0,01 (bilaterale). Secondo la significatività bilaterale di 0.000 inferiore a $p = 0.05$, che ci ha permesso di confermare la media r di 0.51. Nella quarta ipotesi specifica, esiste una relazione significativa tra gestione del lavoro di gruppo e cultura organizzativa con una correlazione significativa a livello di 0.00 (bilaterale) Per quanto riguarda la significatività bilaterale, 0.000 è minore di $p = 0.05$, che lo consentiva. confermato con un livello medio di r 0,502. Le conclusioni indicano che la gestione del potenziale umano è correlata alla cultura organizzativa dei lavoratori con contratto amministrativo per i servizi del pubblico ministero, per cui è necessario lavorare per rafforzare la carriera pubblica amministrativa, promuovendo concorsi pubblici con rigorosi meriti accademici e professionali. , valorizzando l'esperienza professionale, esigendo un maggiore impegno da parte degli enti statali. Gli organi preposti devono svolgere il loro ruolo di vigilanza affinché rispettino le norme senza connotazioni politiche.

PAROLE CHIAVE: Gestione del potenziale umano, cultura organizzativa

INTRODUCCION

Esta investigación tiene como propósito analizar cómo se gestiona el potencial humano y la importancia que tiene en la cultura organizacional de los empleados por contrato administrativo de servicios del Ministerio Público en la ciudad de Lima. En la investigación desarrollada se analizan la ponderación de las variables investigadas, sus dimensiones e indicadores, que permiten conocer las funciones, innovaciones, valores y operatividad de los servidores CAS. Ministerio Público

Darse cuenta de que los servidores que trabajan bajo contratos de servicios administrativos violarían los principales derechos laborales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, si a un servidor CAS no se le ofrece estabilidad laboral y beneficios sociales como un medio para colocar a los servidores públicos cerca de los gobiernos modernos. Este tipo de contratación de funcionarios genera desorden debido a la falta de preparación de los elegidos para el puesto, lo que impide un servicio eficaz.

Si bien es cierto que existe SERVIR, para ejercer la rectoría del sistema administrativo de gestión de los recursos humanos del sector público y supervisar el cumplimiento de las normas en busca de un servicio civil meritocrático, flexible y con altos niveles de eficiencia que sirva mejor a todos los peruanos. En ese sentido la ley servir, busca que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. Sin embargo, los contratos administrativos de servicios solo confirma la contratación de empleados en función a las calificaciones, que no asegura su retención y desarrollo, pero en la práctica, no se evidencia, porque los perfiles de los empleados dentro de la carrera pública se crean con nombre propio. En el Perú, la administración pública se caracteriza por tener un sistema de trabajo cerrado, donde el inicio de carrera se da en base a recomendaciones de uno u otro tipo en los diferentes niveles del país, sin cumplir con los requisitos de homogeneidad establecidos y capacidad profesional.

En tal sentido, el trabajo de investigación se desarrolló de acuerdo con la guía metodológica referente que obra en la Universidad de Alas Peruanas y esta reglamentado por su Escuela de Posgrado.

El Primer Capítulo: Se desarrolló enfoque del problema describiendo la realidad del problema, desarrollando las preguntas del problema y las metas propuestas. Explicar el desarrollo e importancia de la base, elevando las frecuencias especificadas que podrían explicar cuáles son los logros debido a su importancia y limitaciones.

El Segundo capítulo: Se desarrolló el marco filosófico, sus componentes se basan en razonamientos ontológicos y epistemológicos, referidos al ser como cuerpo de saber.

El Tercer Capítulo: Se desarrolló el marco teórico, donde se describen los antecedentes, argumentan los fundamentos teóricos y resumen los conceptos clave que forman conceptos adecuados que sustentan el valor académico de la investigación.

El Cuarto Capítulo: Se desarrollaron las hipótesis y también las variables especificando las respuestas a los supuestos presentados como posibles respuestas, lo que permitió que las variables fueran operativas, en cada indicador y dimensión.

El Quinto Capítulo: Se desarrolló la metodología y el enfoque, el tipo y nivel de la investigación, completando los métodos y diseño de investigación, su población y muestra, y la técnica y herramientas de recolección de datos, teniendo en cuenta la aplicación de la ética en la investigación.

El Sexto Capítulo: Resultados relacionados con el Análisis Descriptivo y el Análisis Inferencial, se desarrollaron las hipótesis propuestas.

El Séptimo Capítulo: Se desarrolló una discusión de los resultados, se desarrolló una importante conexión de los antecedentes con la información encontrada, y se completaron las conclusiones y recomendaciones. Agregando la bibliografía y los anexos correspondientes.

C A P Í T U L O I: P L A N T E A M I E N T O D E L P R O B L E M A

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

La gestión de personas y su importancia en la cultura organizacional respecto a los contratos de servicios administrativos en las entidades públicas, es de importancia internacional.

Este es el caso de Colombia, que tiene características similares a Perú en referencia a normativas laborales que tienen reglas burocráticas, lo que limita los beneficios reales para los trabajadores que pertenecen a la modalidad CAS, y la lentitud en la aplicación de estas reglas impide que el sistema funcione como estaba previsto.

En este sentido, el sistema de administración laboral del ministerio público es la encargada de elaborar las políticas laborales de su administración, es el que regula las políticas laborales a través de soluciones técnicas, desarrollo e implementación para crear condiciones favorables que respondan al estado de la sociedad con normativas que garanticen a los trabajadores su estabilidad económica.

Cotarelo (2004) Por otro lado, señala que la realidad argentina no es muy diferente a la situación peruana, pues la influencia negativa del sector laboral público ha castigado a la masa laboral, la ha vuelto vulnerable, ha desestabilizado su calidad de vida y la ha privado de servicios básicos y de sus derechos fundamentales. Debido a la inflación y la inestabilidad política, se devalúa el valor de la moneda, creando un espejismo. Además de la realidad existente, crea inestabilidad en el empleo eventual promovido por el Estado, que lejos de defender y dar ejemplo, promueve la informalidad.

Sin embargo, las políticas del mercado laboral en diferentes países de la región han dado lugar a distintas corrientes ideológicas, que han frenado el crecimiento y desarrollo del empleo formal en el sector público.

Convenio Colectivo General para el Sector Público (2006) señala que, las políticas públicas de empleo en los países de la región, conducen a recortes salariales, diferenciales salariales entre el personal de servicio, impago y sus beneficios sociales. De igual forma, en Bolivia, un modelo de política laboral basado en la pequeña y mediana empresa ha incidido en la precariedad laboral y la renuncia formal al empleo.

En el mismo sentido, Brasil y Venezuela, independientemente de sus políticas de mercado laboral, en la práctica violaron los derechos laborales de sus trabajadores, independientemente de las regulaciones adoptadas en ese momento sobre la expansión dentro del sector público de las cooperativas de trabajo y subcontratistas. En este sentido, el sistema de empleo en modalidad CAS en el Perú son obligaciones contractuales temporales entre el sector público y los trabajadores, que en la práctica vulneran flagrantemente los derechos de los trabajadores, siendo el propio Estado el mayor infractor de la ley laboral al desconocer los derechos laborales del personal. Esta modalidad de contrato del sector público se usa políticamente para favorecer a los miembros del partido de gobierno.

Entre los síntomas de la realidad problemática se evidencia en el D. L. 1057, el cual regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) Esta norma vulneraría los principios de oportunidad igualitaria para el acceso a cargos públicos, por mala aplicación de las autoridades responsables de la gestión humana, situación que limita al trabajador el derecho que tiene a postular a un puesto público por capacidad y mérito, por lo cual sólo podrían ingresar al servicio civil los ciudadanos que previamente acrediten conocimientos y la experiencia para el ejercicio de un puesto público. Esta realidad crea tensión entre los trabajadores CAS y quienes pertenecen al régimen laboral 728. En cuanto al reconocimiento de los derechos fundamentales y asegurar la disponibilidad de empleados calificados del sector público por un lado, y el derecho de todo ciudadano a postularse a cargos públicos en igualdad de condiciones, por otro lado, esto nos obliga a proponer una

normativa específica que equilibra, defiende e inicia el proceso de reestructuración relacionado con las reglas para el desarrollo del servicio público.

Entre las causas más relevantes se evidencia falta de transparencia en el acceso a los puestos de trabajo por orden de méritos. Falta de reconocimiento a las normas de procedimiento de selección. Creación de perfiles a la medida, en las convocatorias por favoritismo político, esta practica es recurrente en todas las instituciones públicas.

Entre el pronóstico de la problemática se evidencia que los contratos administrativos de servicios (CAS) establece un nivel de ordenamiento y reconocimiento de derechos fundamentales, sin embargo, no se respeta los procesos para la ejecución de contratos administrativos, basados en la meritocracia conforme a la necesidad de servicio y la disponibilidad presupuestal, se incumple las normas del régimen especial, por favoritismos políticos. Estas son las situaciones de hecho que se presentan en el Estado cuando se contrata en base a términos contractuales inadecuados.

En ese sentido, dentro del control de pronóstico se puede mencionar que es necesario regularizar estas situaciones que se han mostrado ampliamente en la administración pública. En los procedimientos de selección se tiene que respetar la meritocracia, cuya entidad jurídica es necesaria para la celebración de contratos. En el supuesto que la función pública improvisa como solución a las necesidades principales de los trabajadores, el empleo en el sector público con una gestión centralizada fuera del potencial humano que carece de un modelo de gestión laboral, cuya apariencia está llena de evidencias improvisadas. La política laboral que expresa un modelo del servicio civil peruano por una gestión politizada es improvisada en su etapa de implementación, por lo que es necesario perfeccionarla y asegurar su continuidad

El país necesita modernizar su gestión de los recursos humanos, profesionalizarlos y fortalecer los procedimientos de gestión de acuerdo con los perfiles, trayectorias profesionales y requerimientos establecidos.

La percepción pública del sector laboral, especialmente en el ministerio público es muy improvisado, débil y corrupto ha debilitado no solo al sector público, sino a

todas las estructuras estatales. Desafortunadamente, el trabajo realizado por el área de control institucional de auditoría a través de sus unidades estructurales solo ha permitido que la corrupción florezca a vista y paciencia de las autoridades.

En el Perú, hay dos opciones para aspirar a una oportunidad de trabajo en la administración pública, a través de la meritocracia opción que es casi nula alcanzar y a través del clientelismo político, la obtención de contratos por locación de servicios, trabajadores ocasionales, en las diferentes áreas laborales. De esta forma, se viola la meritocracia constitucional y el trabajo digno, se priva de legitimidad a la democracia y se vuelve ineficaz el Estado.

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la Sede Central del Ministerio Público, Lima. Ubicado en la avenida Abancay cuadra 5 s/n.

1.2.2. Delimitación social

Este estudio consideró como unidad de análisis a los directivos del Ministerio Público - Sede Central, Lima.

1.2.3. Delimitación temporal

Este estudio se comenzó a desarrollar en enero del 2021 y se terminó en diciembre del 2021.

1.2.4. Delimitación conceptual

La demarcación conceptual se desarrolló en base a los principios establecidos en las fuentes documentales, que pudieron reflejarse en el marco teórico y definición conceptual de las variables: la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores por contrato administrativo de servicios (CAS) asimismo, se pudo definir sus respectivas dimensiones e indicadores desglosados en la operacionalización de las variables.

1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021?

1.3.2. Problemas específicos

a.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?

b.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?

c.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para la calidad del trabajo del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?

d.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para el trabajo en equipo del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo Principal

Determinar el nivel de relación entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar el nivel de relación entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021
- b) Señalar el nivel de relación entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021
- c) Precisar el nivel de relación entre la gestión para la calidad del trabajo del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021
- d) Mencionar el nivel de relación entre la gestión para el trabajo en equipo del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

1.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Justificación.

Justificación teórica

El presente estudio se justifica debido a que permite la reflexión y el debate científico sobre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores en modalidad CAS en la sede del Ministerio de Publico en Lima. Permite una epistemología que se refiere al conocimiento existente para que la teoría existente pueda ser desafiada y mejorada con nuevos hallazgos.

Expertos como Lupano & Castro (2003) consideran que la gestión y la cultura organizacional son generadas por el comportamiento gerencial porque motiva a los empleados a desarrollarse de manera organizada y superar los intereses individuales para buscar los intereses colectivos. De esta manera, aunque no se satisfagan sus necesidades vitales de sobrevivencia (como salario, trabajo, etc.), la gerencia puede motivarlos a lograr resultados que superen las expectativas de los trabajadores, organizaciones y la misma sociedad, generando un trabajo estable, seguro y saludable.

Los argumentos teóricos permiten demostrar el conocimiento existente, compararlo con la realidad y brindar soluciones mejoradas a la realidad en estudio.

Justificación metodológica

Desde el aspecto metodológico, la investigación sería razonable porque encontró su argumento en métodos científicos

Según Bernal (2010), la justificación metodológica le permite transitar por muchas y diferentes conceptos científicos, lo que le permite demostrar su confiabilidad y utilidad en la investigación científica. En este sentido, el estudio es justificado por el esquema brindado por la casa de estudio, lo que permitirá el desarrollo de la investigación como parte del estudio relacionado con la gestión del potencial humano.

Con respecto a la cultura de la organización, se puede realizar agendas de debate, con argumentos teóricos relacionados a las normativas laborales, que plantean plantear el cumplimiento de los temas planteados. Finalmente, el objetivo del estudio es contribuir al inicio de la discusión del sistema de empleo a nivel del sector público en sus diversas formas.

Justificación social

Desde las opiniones sociales, la justificación es razonable porque está buscando una solución a los problemas existentes en la modalidad del contrato (CAS) para los empleados.

En este sentido, se cree que el desarrollo de estos estudios beneficia a toda la comunidad laboral del sector público, porque su propósito es mejorar la calidad de los empleados.

Porque en el caso actual el abuso y desempleo, en el sector público, carecen de una política públicas eficientes dentro del estado, que, no solamente es un problema nacional, sino internacional. en este sentido, el estudio creará conciencia social entre los empleados.

Justificación práctica

En este ámbito practico la investigación encuentra su justificación, en el sentido de que el estudio, una vez culminado servirá de referencia para mejorar la realidad de los contratos (CAS) en el sector público. Una vez culminado el trabajo, se podrá analizar con mayor amplitud la gestión del potencial humano para seleccionar personal respecto a la cultura organizacional, otra justificación practica es que una vez culminado, se podrá proponer alternativas de mejora para la generación de normativas laborales que pondere el empleo, dado que existe un problema social de desempleo generado por el mismo estado que viola los derechos laborales, conculcando los derechos laborales.

Este estudio tiene sentido dado que una vez finalizado, servirá como punto de referencia para mejorar los contratos contractuales en la modalidad (CAS) en el sector público. Una vez realizado el estudio respectivo, se puede analizar más ampliamente la gestión del potencial humano para seleccionar al personal, teniendo en cuenta la cultura organizacional.

Otra justificación práctica es que, al finalizar, se pueden proponer alternativas de mejora para desarrollar normas laborales basadas en el empleo, ya que existe un problema social de desempleo endémico derivado de la transgresión de las normas laborales y por violaciones de normas sociales.

1.5.2. Importancia

De acuerdo con Hernández (2018), la importancia de la investigación es que le permite a un científico organizarse y aprender sobre un problema de investigación para evitar conflictos científicos, y al mismo tiempo permite el desarrollo de nuevos conocimientos que permiten el avance científico y tecnológico para el ser humano, permitiéndole desarrollarse como sociedad.

Por otro lado, este estudio es muy importante porque una vez concluido servirá como punto de partida para futuros estudios, los resultados de este estudio se podrán usar como punto de referencia para futuras investigaciones referentes a la gestión del potencial humano y la cultura organizacional dentro del Ministerio Público, donde existen serios problemas de gestión. Por otro lado, la importancia del estudio radica en brindar nuevas alternativas o iniciativas legislativas. En este sentido, lo que más destaca del estudio son sus reflexiones sobre el liderazgo transformacional, como una herramienta colectiva para encontrar soluciones a este problema. Dado que más allá de las reglas que rigen el papel del liderazgo en las organizaciones es preponderante como la necesidad de desarrollar la cultura en ella, por lo que se pretende fortalecer el vínculo creado entre el líder y la cultura organizacional. Que actúa en concordancia al funcionamiento general de las instituciones públicas.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La elaboración de este estudio fue viable, gracias a la disposición de los recursos necesarios para desarrollar las tareas de investigación fue financiada por el investigador, en este sentido, los plazos y recursos específicos se apegan a un plan, de esta manera. pueden lograr los objetivos planteados en este estudio.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Tiempo: Las restricciones respecto al tiempo fueron subsanadas con apoyo de los trabajadores con quienes se coordinó para desarrollar la encuesta de manera adelantada, cumpliéndose a cabalidad las fechas programadas para la recolección de datos se respetaron en su totalidad.

Material: Las limitaciones respecto a los materiales se pudo subsanar con revisiones bibliográficas de tesis y libros además de artículos científicos con temas asociados a la investigación. Que en el aspecto de logística fue financiado por el investigador en su totalidad.

Personal: Respecto a las limitaciones del personal, se superó con el apoyo de los trabajadores que pertenecen a la modalidad CAS que labora en el Ministerio Público - sede Lima.

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

Mc. Kinsey & Company (1997) después de haber realizado varias investigaciones sobre recursos humanos creó el término "gestión del talento". En el 2001, Ed Michaels, Helen Handfield - Jones y Beth Axelrod, en su publicación la guerra por el talento, ampliando y fortaleciendo el termino de gestión del talento. Donde concluyen que la gestión del talento tiene una trascendencia estratégica crucial para las organizaciones, mejorando el proceso de selección y retención de personal calificado que pueda afrontar las exigencias del mercado empresarial.

A partir del proceso de reclutamiento, las estrategias de retención hasta la gestión del desarrollo personal, la gestión del talento es el inicio de una productividad sostenible, inculcando al personal desempeñarse responsablemente y comprometidos con la organización.

Desde fines de los 90 las organizaciones más comprometidas se han preocupado en mejorar la gestión del talento humano. La guerra del talento se interpreta en valores numéricos, reportando un valor diferenciado de cinco y hasta diez veces más útil en personas que poseen habilidades y talentos sobre persona que carecen de ellos

En la práctica, la gestión por competencias y la cultura organizacional buscan una visión clara de renovación continua para lograr el éxito profesional e institucional. Por otro lado, existen varias ventajas organizacionales que permiten la mejora continua del talento humano. En las entidades preferían realizar búsqueda de talento fuera, en cambio hoy entrenan capital intelectual dentro de sus organizaciones que no está disponible en el sector público, donde siempre prevalece el favoritismo y el clientelismo político, lo que lleva a la incompetencia y la improvisación. el resultado provocó corrupción en las operaciones y, por lo tanto, pérdida de confianza en la sociedad.

En este entendido, el potencial humano es de muy importante para las organizaciones está relacionada con la formación del perfil laboral del empleado y la capacitación para cumplir con las expectativas que las organizaciones requieren para competir con otras organizaciones en el mismo campo. En este sentido, los aspectos más importantes que favorecen el crecimiento profesional de los empleados están relacionados con la motivación y el grupo social, al respecto se debe señalar que cada persona es un mundo diferente con características individuales, esta motivación y la gestión se puede transformar en bien personal y colectivo, en actuales circunstancias los organismos internacionales se comprometen a inculcar en los empleados una filosofía empresarial basada en los principios de la entidad, el éxito de la organización radica en los empleados fieles de acuerdo a su perfil.

Las organizaciones exitosas invierten en su capital social, lo que les da una ventaja sobre sus competidores, mejora el ambiente de trabajo, evita la fuga de talentos, evita la rotación de empleados, promueve el crecimiento profesional, promueve mejores en sus salarios, se adhiere a los estándares de trabajo con un horario justo y logra un horario fijo. Con una oferta laboral adecuada, logran principalmente identidad corporativa y cultura organizacional que se basa en el talento de sus empleados. En este sentido, las instituciones públicas como el ministerio público deben promover el potencial humano en cada uno de sus campos, especialmente en aquellos que presentan tales problemas de superación. En última instancia, esto repercute profesionalmente en el desarrollo del personal y por ende en el servicio calidad que deberían brindar las entidades gubernamentales.

CULTURA ORGANIZACIONAL

También conocida como cultura en el contexto organizacional, fue mencionado por vez primera por Elliott Jaques, en su publicación: La cultura cambiante de una fábrica. (Jaques, 1951). En esta publicación se aprecia el estudio realizado en la vida social de una comunidad industrial desarrollado desde abril de 1948 hasta noviembre de 1950

La investigación se concentró en la descripción, el análisis y el desarrollo de los comportamientos de los grupos de trabajo. Jaques cree que la cultura de la fábrica está arraigada en su pensamiento tradicional y convencional, el cual es compartido por todos sus miembros en alguna medida para que los recién llegados sean aceptados.

Para decirlo de otra manera, se refiere a la medida en que los individuos pueden compartir metas y objetivos comunes y compromiso de trabajar juntos. Se trata de ser capaz de unificar preocupaciones y es aplicable tanto a los individuos como a sus asociaciones u organizaciones dentro de cada nación.

El Dr. Jaques 1998. Planteo su concepto de la organización requerida. Jaques cree que el término organización requerida denota realizar operaciones comerciales eficientes y competitivas, que facilitan el desarrollo de la creatividad humana, la confianza y la satisfacción laboral. Una cultura organizacional o credo se caracteriza por estos factores que consiste en:

- Trato al personal equitativo y justo para todos, incluyendo un salario justo en base a diferencias salariales equitativas de acuerdo al nivel de trabajo y el reconocimiento de méritos relacionados con la evaluación de personal.
- Los gerentes y subordinados deberán mostrar liderazgo en el trabajo, ponderación del desempeño del personal y feedback.
- Alternativa de participación de trabajadores o representantes en la creación de políticas de trabajo
- Posibilidad de mejora para los que demuestren progreso y dentro de los trabajos encomendados.

La definición más moderna de cultura organizacional, también conocida como cultura corporativa, está relacionada a la actitud y los valores que influyen en el aspecto psicológico y social de una organización. La cultura de una organización se rige por las creencias, practicas compartidas y reglas escritas y no escritas que se desarrollan y mantienen a lo largo del tiempo, compartidos por individuos y grupos dentro de una organización (The Business Dictionary, 2018).

2.2. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

El potencial humano es la capacidad de las personas para esforzarse, alcanzar metas, crecer y mejorar. De naturaleza subjetiva, así como lo son su entrenamiento y resultados. Cada uno desarrolla su potencial humano de acuerdo a su actitud y entusiasmo, es importante que las empresas cuenten con capital humano capaz, con habilidades y comportamientos que apoyen la misión de la empresa y la ayuden a lograr sus objetivos. En general, se considera que el potencial humano es el máximo rendimiento posible de una persona en un cargo específico. La teoría del potencial humano señala que los seres humanos tienen la capacidad de desarrollar cualquier habilidad o aptitud, y que el desarrollo de estas depende únicamente de la disponibilidad de oportunidades y de la motivación de la persona. Las potencialidades humanas son el conjunto de habilidades que las personas podemos desarrollar en el paso de nuestra vida.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es un aspecto esencial ya que actúa como una guía de lo que está permitido y lo que no para los miembros de la empresa.

La cultura organizacional tiene dos corrientes. La primera es la interna, que se refiere a la forma en que las personas de la organización realizan sus tareas e interactúan entre sí. El segundo es sobre el actuar externo que está relacionado con la imagen que la empresa quiere crear en la sociedad, los valores, la consecución de los objetivos sociales y como quiere que lo identifiquen.

Si quieres trabajar para una empresa con tiene cultura organizacional solida y destacada, tienes un largo camino ganado desde mucho antes de firmar el contrato con ellos, porque ya sabes «a donde va» la compañía. Si se trabaja en ambientes tradicionales - modernos, si tendrás que sentarte cada día en el mismo horario en el mismo escritorio, o si esperan que seas una persona de mente abierta que puede relajarse en el sofá con una bebida mientras tienes la capacidad de generar ideas brillantes.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Peláez Gómez L. (2021). Relación entre la Cultura Organizacional y la Percepción de Calidad de Vida Laboral en una Institución de Educación Preescolar. investigar la relación que existiría entre la cultura organizacional y la calidad de vida laboral, tiene como objetivo principal dar a conocer las opiniones de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, así como conocer los factores mas importantes que definen si es algo positivo o negativo. Este es un estudio de caso que investiga la posible relación entre el modelo de valores competitivos y la calidad de vida laboral para mejorar las condiciones de trabajo, su impacto a nivel individual como organizacional, además de alinear las metas de la organización con las necesidades de sus trabajadores. Teóricamente, la ‘cultura organizacional’ se aproxima a las dimensiones centrales de valores: orientación y flexibilidad, y sus complementos: organización, jerarquía; por su parte, la calidad de vida laboral se define en función de características como: salario, oportunidad de desarrollo, estabilidad laboral, flexibilidad, inseguridad laboral, horas de trabajo, entre otros elementos que permiten evaluar al personal. El proceso de investigación cumplió con el objetivo descriptivo de la relación existente entre el tipo de cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los empleados.

Placencia R. (2019) Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018. Esta investigación se elaboró en una entidad pública en relación al incremento de personas que laboran en ella, como marco en el proceso de modernización para mejorar la atención en el Instituto de seguridad social de Ecuador. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo basado en un paradigma positivista y un diseño transversal no experimental. Utilizando como técnica principal la encuesta, se recolecta información mediante un instrumento cuestionario para ambas variables, que brinda información sobre las variables y dimensiones. La población estuvo conformada por 744 personas y de muestra se tomó a 254 empleados.

Armstrong (2019). Diagnóstico de la cultura organizacional en el Departamento de Emergencia del Servicio Nacional de Salud. Tuvo como objetivo la identificación de la cultura organizacional predominante y formular posibles mejoras. El estudio se realizó con 83 trabajadores de la salud. La obtención de resultado permitió observar que la cultura de mercado es la cultura dominante, siguiendo por la cultura jerárquica, continuando con la cultura de clan y terminando con la cultura de adhocracia. En conclusión la cultura de mercado es predominante dentro de esta organización y su orientación es la ganancia y la rentabilidad.

Gironda T. (2018) El Clima Organizacional y su Incidencia en la Calidad del Servicio caso: Empresa Pública Nacional Estratégica de Aviación Boa. Trabajo de investigación realizada en Universidad Mayor San Andrés - La Paz Bolivia. El estudio fue para conocer si el clima organizacional es reflejo de la opinión del empleado, considerando los factores emocionales y los factores externos, que tienen una influencia preponderante dentro de la organización. El clima organizacional es un factor muy importante de estudio en la organización respecto a la gestión del talento humano el que se relaciona directamente con los trabajadores y la interacción con su medio.

Bernal Elías, E. (2017). La cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. Entre la problemática más preocupante en México es la poca esperanza de vida que tienen las Pymes, llegando el primer año a un 50% de iniciada su operación y un 90% después de los 5 años de creado. La ausencia de cultura organizacional y la incorrecta gestión del talento humano son los factores que influyen en la poca duración de estas organizaciones. La identificación y aprovechamiento de las oportunidades son factores que generan que las empresas puedan tener éxito. En la ciudad de zacatecas existen 93 pymes que cuentan desde 11 hasta 250 trabajadores. Estos negocios se desarrollan al sector agrario, minero, constructor, al comercio mayorista, además de las que elaboran bebidas y alimentos. El talento humano es uno de los pilares en la cultura de una organización que debería ser repotenciado por la administración de las pymes, de ello depende que el personal desarrolle sus habilidades para conocer, reconocer y mejorar los productos que generan en busca de la eficiencia y eficacia.

3.1.2. Antecedente Nacional

Tupac Yupanqui Esquivel, M. (2021). Gestión del talento humano y cultura organizacional en el proyecto especial Madre de Dios, 2021. El desarrollo de esta investigación busca establecer la relación de la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Proyecto Madre de Dios. Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva. La información fue recolectada a través de una encuesta aplicada a una muestra de 169 empleados, en dicha encuesta fueron considerados las dos variables de estudio. Se obtuvo como resultado 0,515 de la prueba de correlacion de Pearson, considerada como moderado a una significancia. de 0,05. Se evidencia de los resultados y en consecuencia nos lleva a la conclusion de la existencia de relación significativa respecto a la gestión del talento humano y la cultura organizacional.

Blas Ramos, K. (2020). Gestión del talento humano y cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2020. Esta investigación busca determinar de qué forma la gestión del talento humano influye en la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón. Con un nivel metodológico correlacional, de tipo básico. Se aplicó la encuesta en una muestra de 65 trabajadores cuyo resultado fue verificado usando correlación de Spearman con valores: $0,000 < 0,05$; $Rho = 0,700$, lo que nos lleva al conclusión que la gestión del talento influiría en la cultura de la organización que en este caso sería la Municipalidad Provincial de Oyón

Gomez Meza, M. (2021) la Cultura organizacional en relación a la gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja. 2019. Esta investigación tiene como objetivo precisar la relación entre Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano en el Hospital Domingo Olavegoya. La metodología fue: tipo aplicado, cuantitativo, de diseño correlacional. Se utilizó como instrumento el cuestionario que se aplicó a la muestra conformada por 114 personas. Se llegó a la conclusión que existiría relación significativa respecto a la cultura de la organización con la gestión de talento humano de profesionales de salud.

Canchan Honisman, E. (2018). La Cultura organizacional y la gestión de talento humano de trabajadores del Municipio de Lima - 2018. El presente estudio busca establecer la relación entre la cultura organizacional y la gestión dentro del municipio limeño. En el aspecto metodológico esta investigación es cuantitativa. Del resultado de las encuestas se determinó que existiría relación significativa entre las variables en estudio. En tanto se debería desarrollar siquiera una reunión por semana para poder tratar sobre los avances y obstáculos que se han presentado durante las horas de trabajo.

Amacifen Chong, E. (2017). La Gestión de Talento Humano y Cultura Organizacional en la UGEL San Martín, 2017. El presente estudio busca determinar relación de la gestión de talento humano y la cultura de la organización: UGEL - San Martín. En el aspecto metodológico la investigación es descriptiva. La encuesta fue la técnica usada donde se consideraron las dos variables de investigación, para poder recolectar la

información necesaria, aplicandola a 120 personas. De los resultados obtenidos se concluyó que hay relación significativa entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional.

3.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

3.2.1. Variable: Gestión del potencial humano

Vallejos Ch. (2016) en su publicación gestión de talento humano señala que es un conjunto de actividades técnicas o profesionales realizadas para organizar, capacitar y preparar a las personas para el desempeño de funciones, que en los últimos años se ha convertido en el capital intelectual de la organización. La sociedad del siglo XXI se está globalizando, con el rápido desarrollo de las tecnologías, se mejoran las habilidades de los trabajadores y se educan en ciencia y tecnología, lo que contribuye al surgimiento de un nuevo concepto de capital intelectual, que permite mejorar el potencial de trabajadores.

El constante cambio en que se encuentra la gestión del talento se origina debido a que las organizaciones experimentan cambios tecnológicos, lo que no ha sucedido en las entidades públicas, donde la gestión de talento está detrás de escena por razones obvias. Como guardián de normativas y vigilante del cumplimiento del derecho del trabajador, es el primer infractor de estas normas. Al respecto, se puede deducir una pequeña historia. Antes de hablar de la gestión de personal, hicieron hincapié en el cumplir las políticas de la organización además de los requisitos de productividad de la empresa. Con el tiempo, este concepto ha ido evolucionando hasta llegar a los recursos humanos que se encarga de reclutar y seleccionar personal para los puestos de trabajo se determina únicamente a través de contratos, no de acuerdo con las condiciones de seguridad o capacitación, porque los trabajadores son tratados como un recurso sustituto, como equipo de producción, sin tener en cuenta sus habilidades y objetivos personales o profesionales.

Con el tiempo, los empleados, que eran miembros activos de la organización, adquirieron una participación significativa en las operaciones de la empresa y lograron convertirse en el principal motor de la entidad conocida como la firma.

En este sentido, con el tiempo, los recursos humanos, si bien son recursos insustituibles, se convierten gradualmente en talentos. Por lo tanto, las organizaciones, especialmente las corporaciones multinacionales, invierten en el desarrollo de recursos humanos como potencial de capital intelectual, porque los empleados formados en las filosofías institucionales son garantía de éxito empresarial. Sabrán afrontar todos los retos que demanda la competitividad y el mercado porque conocen y entienden la filosofía empresarial. Lo que no está pasando en el sector público, en el sentido de que el Estado promueve la informalidad laboral a través de la compensación al trabajador (CAS), es una clara violación de las mismas reglas que el gobierno dice proteger.

La fiscalía no es la excepción en esta materia, donde los servidores públicos cometen actos abusivos contra los empleados simplemente por su condición de empleados temporales. Muchos de estos trabajadores en puestos de baja categoría en espacios confinados o áreas de trabajo son constantemente acosados y amenazados.

Por su parte Chiavenato (1999) su libro publicado sobre gestión del talento humano menciona que dirigir a seres humanos es la forma en que una organización trata a sus trabajadores como personas responsables, proactivos e inteligentes que ayudan a administrar los recursos de la organización.

Por tanto, la gestión del capital humano necesita gestionar eficazmente la política estatal, adaptarse a la orientación ideológica y política de gobierno e influir en la condición de vida de la población. Surgen de la interrelación de varios actores y no consisten únicamente en un arreglo formal. El proceso político y social está presente en cada etapa lo que configura un campo de disputa de los actores: agentes del estado y los ciudadanos en los diferentes roles (sea como administrativo, equipo técnico o funcionario). Este proceso

social no se da de forma lineal, se entrelaza desde diferentes posiciones de actores a partir de diferentes valores y racionalidades.

Establece el primer grupo de métodos tradicionales, caracterizados por un énfasis en factores objetivos medibles, como la elección racional. El segundo grupo consta de enfoques integradores, incluidos los enfoques neoinstitucionalistas, los enfoques de creación de coaliciones y los enfoques de redes. El tercer grupo de enfoques interpretativos enfatiza la influencia de las estrategias y representaciones discursivas en el comportamiento político además del proceso de toma de decisiones.

Manuel Tamayo Saez (1997) señala que la política pública es la unión de acciones decisiones y metas que ejecuta el gobierno para dar solución a problemas de los ciudadanos y del propio gobierno. En ese sentido, la gestión pública es un proceso de actividades a través de los cuales la organización tiende a alcanzar sus metas, objetivos y tareas a través de programas, recursos y gestión de políticas. La gestión pública debe ser capaz de responder con eficacia a los problemas diversos que la sociedad presenta día a día. Esta realidad, amerita que el estado formule estrategias eficientes.

Según el “Gower Handbook on Management”, La administración es hacer las cosas a través de personas. Bajo esta premisa, la administración pública pertenece al campo de los negocios, lo que posibilita poner en práctica la política pública establecida por el Estado.

La gestión pública debe elaborar y ejecutar políticas nacionales adecuadas, que deben aplicar diversas prácticas y métodos específicos para que la implementación y evaluación de la política se realice con asistencia y responsabilidad compartida. departamentos de la administración estatal. Instituciones administrativas y organizaciones civiles. Una de las metas de la gestión estatal es efectuar tareas estatales y ejecutar las obligaciones estatales mediante entidades administrativas. Además, a través de su trabajo, busca fortalecer la capacidad de la rama ejecutiva del gobierno mientras apoya el proceso de gobierno con aportes de la rama ejecutiva.

Las entidades administrativas del estado son responsables apoyar administrativamente a cualquier provincia o región del estado, cooperar en la implementación y desarrollo de políticas estatales que ayuden a una mejora progresiva, que se involucren activamente en la realización de nuevas tareas administrativas Implementación de técnicas de gestión, evaluación y control.

3.2.2. Teorías científicas de la gestión Administrativa

Existen diversos factores en la teoría de la administración que ayudan a la búsqueda de eficacia, eficiencia, para lograr productividad en una organización.

La teoría clásica con la representación de Adam Smith hizo que la base del capitalismo de nuestra era se sistematice, además de influir en economistas importantes del siglo XIX. Para Smith la sociedad puede regularse económicamente así misma sin la intervención del gobierno, tenía la intención de mostrar la existencia de un orden económico, bajo su perspectiva funciona mejor si el estado no interviene.

Empero su contribución sobre este trabajo radica en la incidencia que tuvo la división de trabajo para lograr un trabajo eficiente, que también contribuyo en ideas que plasmo en una publicación sobre economía.

Robert Owen Por su parte, con su argumentacion de mejora de la condición de vida y trabajo de personas e influencia en la mejora de la productividad, mostro elementos basados en la seguridad social para los trabajadores, la publicacion del rendimiento diario, ademas, que ellos tuvieran condiciones adecuadas de vida y educación, Engenls y Marx lo consideraron como socialismo.

En tal sentido. Las características principales de la teoría científica de administración son: actividades divididas en tareas simples que sean realizados por los trabajadores, actividades de dirección separadas de actividades ejecutoras. Trabajadores con conocimientos limitados enfocado las tareas que deben realizar.

3.2.3. Teoría clásica de la organización

En base al concepto mencionado líneas arriba, es todo lo relacionado con los aspectos humanos, esto porque lo considera por debajo respecto a las máquinas, subvalorando la preponderancia que tiene en todo el proceso de producción. Esta realidad motivó que diversos psicólogos y sociólogos realicen estudios cuyos resultados introdujeron aspectos importantes sobre las relaciones humanas, sobre todo en cuanto a elementos psicológicos y sociales.

Al respecto, Fayol manifestó que la actividad administrativa debía dividirse en seis partes que tenían relación: Administrativo que desarrollará funciones de dirección, Comerciales para ventas – compras, Técnica que se ocupara de la producción, Seguridad para la protección de empleados y bienes Contabilidad; Financiera, para administración de capital. Asimismo propuso catorce principios acerca de la administración, algunos se utilizan hasta hoy: jerarquía, unidad de dirección, autoridad, unidad de mando, división del trabajo, subordinación del interés individual al interés del grupo u organización, estabilidad del personal, disciplina, centralización, espíritu de equipo, remuneración, orden, equidad e iniciativa.

Por su parte, Max Weber planteo un concepto burocrático respecto a la administración, contribuyo mucho desarrollar la teoría clásica, su planteamiento de jerarquía definida con procedimientos escritos, reglas normas y conceptos precisos contribuyo al rendimiento y desarrollo de la organización. Su estilo gerencial y técnica administrativa se basaba en la centralización y autoritarismo. Además plantea que la única manera que una entidad pueda subsistir a futuro era con reglamentos estables. Otra premisa que proponía era la que la evaluación de desempeño debía realizarse sobre méritos de los trabajadores.

3.2.4. Escuela Clásica de la Administración.

La escuela clásica llegó a concluir que el ser humano es motivado debido a sus necesidades económicas, afirmación que ha sido refutada por otros especialistas sobre el tema, por ello se sigue buscando criterios más actuales considerando otros aspectos, también se obtuvo conclusiones importantes.

Elton Mayo y otros, realizaron investigaciones por la búsqueda de aspectos relevantes que ayudaran a mejorar la productividad de los trabajadores teniendo en cuenta la influencia de factores psicológicos para el ser humano. Daft L. (2011)

La investigación que más destaco en la época fue la desarrollada en la fábrica de la Western Electric en Hawthorne, sobre aspectos como: la iluminación y su influencia en la producción, la variación del horario de trabajo y otros aspectos importantes en ese momento; como toda investigación también hubo casos que no tuvieron resultados que se esperaban.

3.2.5. Dimensión Selección de personal

Castaño C; López M. y Prieto Z. (2011) en su libro Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal, señalan que la selección de personal, es todo proceso que tiene como finalidad buscar, calificar y seleccionar trabajadores según el perfil requerido por la empresa solicitante, por ello, el evaluador tiene que seleccionar entre varios aspirantes conforme sus conocimientos y habilidades para desempeñar una labor específica, dentro de la empresa. En tal sentido, en el sector público el proceso de selección deja mucho que desear en el sentido que todas las convocatorias son dirigidos y dirigidos, en cierto sentido para favorecer según el color político o afinidad del postulante, esta situación se ha evidenciado con la intervención de malos funcionarios, donde colocaban en puestos claves a parientes o amistades con la finalidad buscar lucro personal, a costa del presupuesto nacional. A pesar de que existe una ley de nepotismo, igual no se respeta la meritocracia en la selección de postulantes, porque están dirigidos.

Por otro lado, cuando una persona postula a un cargo requerido por una empresa, generalmente es encargada a una empresa externa quienes se encargan de reunir toda la información del postulante para llevar adelante el proceso. En tal sentido, es importante definir qué tipo de profesional requiere la organización, por ello, las empresas evaluadoras cuanto más datos obtengan de los postulantes, mayor será la posibilidad de seleccionar una correcta elección. Todas las organizaciones del sector privado tienen su

departamento de recursos humanos, de donde se retroalimentan de manera permanente, cosa que no sucede en el sector público, es importante que los funcionarios públicos no se pongan de evaluadores, sino que se mantengan al margen.

De tal manera que las entrevistas que pueden ser fundamentales, para garantizar una buena selección, conforme las necesidades expresadas de las organizaciones que tienen expectativas de captar trabajadores con cierto perfil. Para poder definir el perfil del aspirante, se debe hacer un análisis previo de los puestos de trabajo a fin de construir un perfil adecuado para colocar en los requisitos, con necesidades reales de la empresa, de esta manera se puede fidelizar la convocatoria y lograr mayor éxito del mismo. Otras empresas dentro de su política estilan preentrevista o entrevista preliminar, intercambio de datos y expedientes para chequear información sobre el currículum. También las áreas encargadas de las entrevistas utilizan técnicas, donde se examinan conocimientos, destrezas y habilidades de los postulantes al puesto de trabajo, una entrevista profunda, centrado en la persona con las características de sus conocimientos, su historia, estilos de vida, intereses, valores y proyectos respecto al puesto. Precisando la selección de personal, consiste en evaluación de expedientes y en una entrevista personal, entre el entrevistador y los postulantes con la intención de establecer una relación, en un determinado tiempo y espacio, mediante el cual cada uno puede obtener su propósito. Castaño C; López M. y Prieto Z. (2011)

3.2.6. Dimensión Capacitación personal

Capacitación como concepto se refiere a la actualización permanente del personal para desempeño óptimo de sus funciones, en tal sentido la capacitación es una herramienta básica y obligatoria para la Administración de Recursos Humanos, porque mediante la capacitación se busca mejorar de manera permanente los conocimientos de los trabajadores de una organización. Daft L. (2011)

La capacitación son una serie de acciones de preparación, continua y planificada, que está planificada dentro del presupuesto anual de la empresa,

que están dirigidas para mejorar las capacidades y resultados de los empleados. Para toda organización es importante, asegurar el desempeño exitoso de sus trabajadores, por ende, la productividad de la empresa, y alcanzar los procesos planificados en la producción o servicios al usuario. Generalmente los capacitadores son los gerentes de las empresas, jefes de áreas o secciones o profesionales de prestigio externos que son invitados por las empresas. El mismo tiene un papel protagónico en la atención y dedicación en la capacitación porque contribuye al desarrollo humano del trabajador y su buen desempeño con ética y valores. Estas funciones de capacitaciones son las semillas que brindan las empresas a sus trabajadores, que en el tiempo dan sus frutos y transforman el desarrollo empresarial. La capacitación del Capital Humano constituye un reconocimiento a la actividad laboral del trabajador que una vez llevado a cabo, permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con los conocimientos necesarios para un desempeño laboral de calidad. Daft L. (2011)

La capacitación de los trabajadores es muy importante y se evidencia en la calidad del servicio y el rendimiento en su producción, la optimización de la economía y administrativos que son el complemento de la atención de la calidad, que pondera la excelencia en los servicios. La capacitación del personal tiene que ver directamente con la política institucional de la empresa, pero dependen de las acciones gerenciales.

3.2.7. Dimensión Calidad del trabajo

Respecto a la calidad del trabajo, se conoce como tal, las condiciones generales que garantizan la satisfacción del trabajador, resultante del desarrollo emprendido en las organizaciones en favor de los recursos humanos.

Según la opinión de Cruz V. (2017) la definición data a inicios del S. XX, donde se dan preponderancia al desarrollo de la economía capitalista, lo que hoy se conoce como modelo administrativo y de producción, la producción en serie de productos para el mundo, en especial, basados en enfoques norteamericanos basados en los principios administrativos de Taylor. Para

lograr la calidad, la gestión estaba centrado en la división del trabajo, ponderando siempre la especialización del recurso humano centrado en la calidad, enmarcadas dentro de las políticas institucionales.

En tal sentido, se puede concebir que las teorías que avalan la gestión de calidad, se basaban en principios de eficiencia y los niveles de producción de los trabajadores, con un objetivo basado en la optimización de costos y calidad de vida laboral.

En opinión de (Granados, 2011) las empresas no supieron innovar y llegaron pronto al deterioro institucional en todas sus dimensiones, de este modo aparecen nuevas corrientes del pensamiento administrativo, especialmente aquellas que se basaban en la importancia de los trabajadores de una empresa.

En opinión de Falgueras, 2008. La historia de la administración además de los estudios organizacionales, desde ese momento nace el concepto de calidad de vida laboral, bajo la premisa de construir y definir términos de importancia, de tal manera que los grandes organismos institucionales, en coordinación del Ministerio de Trabajo, ponderan la calidad.

Por su parte (Espinosa & Morris, 2002) señalan que analizar la calidad de vida en el área laboral tiene como objetivo solucionar las necesidades del ambiente laboral que se tornan exigentes en favor de los trabajadores. Como parte de esta corriente surgen con mayor fuerza nuevas maneras de gestión empresarial, basado en el recurso humano, referidos a la calidad de vida laboral.

3.2.8. Dimensión Trabajo en equipo

Respecto al trabajo en equipo se puede considerar como tal, grupos de personas que trabajan con un solo objetivo que es el logro del objetivo, estas personas que conforman el grupo de trabajo son multidisciplinarios que poseen una cultura organizacional para cumplir diversos procedimientos, técnicas y estrategias, que utilizan como instrumentos para lograr resultados de calidad. Otra concepción respecto al trabajo en equipo, es la valoración de

una actividad desarrollada en grupo, planificados por una entidad o una organización, para lograr ese objetivo, lo primordial es la selección del personal especializado para tal fin. En tal sentido, el trabajo en equipo, se puede definir como la suma de acciones individuales que convergen para conseguir objetivos comunes que garantiza el logro de los objetivos de la entidad y la satisfacción personal de los integrantes del grupo. Cabe resaltar que el éxito del grupo de trabajo, radica en la cooperación y solidaridad de los miembros, cada uno contribuye con su conocimiento y experiencia personal para el éxito de los objetivos propuestos, en tal sentido, no se debe confundir equipo de trabajo, con grupo de trabajo. Cabe la aclaración que el grupo de trabajo se denomina a una reunión de personas para hacer algo juntos, como asistir a una reunión para asimilar conocimientos y cumplir con una representación institucional o apreciar eventos programados a nombre de tal o cual organización, mientras que el equipo de trabajo, va mucho más allá. Trabajan con un propósito involucrando identidad y valores. Jorge V. (2011).

Las organizaciones del siglo XXI, consideran a sus trabajadores como seres sociales, como tales le dan valores de identidad institucional, que les permite conformar equipos de trabajo aprovechando el conocimiento individual de cada uno de ellos, para tomar grandes decisiones que asumen riesgos, pero que los resultados de éxito llegan mayor rapidez, un ejemplo claro de ello, es el desarrollo acelerado de la tecnología en los últimos tiempos.

En tal sentido, las empresas han apostado por trabajos en equipo que en el desarrollo de sus actividades, ha reducido tiempo y costos en favor de las empresas, de allí su importancia como capital intelectual de las empresas. Cosa contraria sucede en los organismos del estado, donde el trabajo en equipo solo existe en la escritura, no se pone en práctica, mucho menos entienden su importancia, prueba de ello, las instituciones del sector público han perdido vigencia y credibilidad, por lo que se encuentran sumidos en una crisis de corrupción.

Otro ejemplo claro que se puede apreciar es en las fuerzas armadas, donde se trabaja en equipo para garantizar la paz y tranquilidad a las naciones, donde

los valores van de la mano con la identidad. Dicho de otro modo, el trabajo en equipo ha cambiado el pensamiento organizacional, porque ha motivado la mejora en la forma de gerenciar una organización, las formas de comunicación y dirección, que ha originado por ejemplo el nacimiento del concepto de calidad total. Que ha traído como consecuencia trabajos de integración regional, gestión de sistemas integrados, que han propiciado cambios, en el aspecto político, económico y social. Jorge V. (2011)

En tal sentido, cuanto más compromiso exista entre los equipos de trabajo, más comprometidos estarán para cumplir con los objetivos, dado que los grupos de trabajo comparten normas de conducta, actitudes y valores, comunes que favorece a lograr el éxito.

3.2.9. Variable: Cultura Organizacional

Se define de diversas formas, sin embargo, para que exista cultura organizacional, tiene que haber identidad y esa identidad está basado en valores, sentimientos, tradiciones, usos y costumbres de los equipos de trabajo que convergen dentro de la organización. También se conoce como identidad o filosofía, debido a que los patrones de comportamientos de sus miembros obedecen a una política institucional, que refleja la identidad institucional. Chiavenato (2009)

Por otro lado, la cultura organizacional plantea preferencias y prioridades en los trabajadores que conforman el grupo. Según refieres Etkin & Schvarstein (2000), la cultura organizacional, es un componente movilizador, que se encuentra en permanente actividad con la sociedad. Dentro del concepto de cultura organizacional, se consideran todos los aspectos tangibles e intangibles, como los conocimientos, los mismos valores, como aquellas características que son propias del sistema. La cultura dentro una organización le otorga a sus trabajadores las herramientas para desarrollar, conocer e interpretar la vida de la empresa, al mismo tiempo se distingue como elemento distintivo que le permite marcar la diferencia frente a las demás instituciones. Chiavenato (2009)

Muchos líderes opinan, la cultura organizacional viene a ser como un fenómeno que comparten las empresas con sus trabajadores, a partir de allí construyen su propia filosofía organizacional, lo cual en alguna medida

garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores identificados con una política empresarial, que son aprobados o rechazados por la sociedad, conforme las relaciones cotidianas. Lo importante de la cultura organizacional, es que con sus acciones aporta a una estabilidad relativa de sus trabajadores, que esta caracterizado por permanente capacitación y actualización, conforme la demanda existente en los usuarios. Para tales efectos, toman como referencia importante las costumbres de la sociedad, sus movimientos, sus necesidades, sus características, basados en culturas locales o sectoriales, que buscan la satisfacción para sus demandas básicas. Respecto a los elementos de la cultura organizacional en los tiempos actuales, están organizados por el desarrollo tecnológico, hábitos de consumo, modos de conducta, cargos y responsabilidades, entre otros, en tal sentido, la cultura organizacional contiene elementos con aptitud para construir, transformar la política institucional, bajo el liderazgo gerencial con capacidad de dominio fortalecido con el equipo de trabajo que traza las líneas de desarrollo empresarial. La cultura organizacional, permite construir valores que constituyen las bases para un verdadero liderazgo gerencial en las organizaciones, que establecen estrategias propias en función a su realidad, para luego proyectarlas hacia el exterior, que les permite competir y mantenerse en el mercado a las organizaciones. Cada decisión empresarial, es planificada en función a las necesidades del mercado o los usuarios, pero siempre desde las bases del conocimiento empresarial, que ponen las marcas como símbolo, donde tiene participación el marketing comercial. Los que integran los equipos de trabajo, lo tienen claros, que la cultura organizacional, es básico para alcanzar el éxito empresarial. Finalmente, se debe reiterar que la cultura organizacional proporciona a las organizaciones, un marco interpretativo y una estructura instituida, que le permite reconocer y distinguir los fenómenos institucionales, que tienen la capacidad evaluar, analizar y prevenir las futuras eventualidades adversas que pudieran existir, identificar los elementos para mejorar la comunicación, de tal forma que se puede diseñar las acciones a seguir. Chiavenato (2009)

3.2.10. Dimensión: Cultura de grupo

Se conoce como cultura de grupo, identidades, creencias y modo de vida de una comunidad determinada. Dicho de otro modo, son las costumbres de los

grupos sociales que sustentan un estudio de pertenencia. Las culturas grupales, tienen que ver también con el comportamiento social de un sector de la comunidad, que tienen el mismo interés como servicios, el lenguaje entre otros. Como sostenía Aristóteles en su libro la política, que el hombre es un animal social, por lo tanto, su accionar se desarrolla en la sociedad generando su propia cultura. Desde los ancestros el ser humano se desenvuelve en medio de su realidad que forma diversas culturas que se relacionan con su entorno, en tal sentido, los filósofos y científicos han desarrollado distintas disciplinas del conocimiento para explicar las culturas grupales, conforme la naturaleza de las sociedades. Chiavenato (2009)

Los seres humanos, al habitar un pueblo, crean una convivencia que se convierte en una sociedad organizada, que crea su propia cultura, con estructuras sociales que tienen su propia dinámica. Corroborando con ello, lo que manifestó Aristóteles, que el hombre es un ser social por naturaleza, porque su hábitat se encuentra en el grupo cultural, que conviven con la mutua protección frente a las amenazas externas, se ayudan entre ellos, para solucionar sus necesidades más primordiales, se protegen, se ayudan entre ellos, creando de esta manera un grupo cultural, que en el tiempo ha generado crecimiento y desarrollo para los pueblos. En el Perú, aun tenemos grupos culturales en la selva peruana, que tienen costumbres propias muy cerrados que por mucho tiempo han sabido mantener, quienes han contribuido a las otras comunidades, sus conocimientos en plantas medicinales para curar muchas enfermedades, siendo uno de los grandes aportes de estos grupos culturales en favor de la sociedad. Chiavenato (2009)

3.2.11. Dimensión Cultura de desarrollo

Se conoce como cultura de desarrollo, el esfuerzo del hombre por construir su propio futuro que permite alcanzar mejores oportunidades y el logro de calidad de vida, dicho de otro modo, son culturas de desarrollo exitoso, donde se corrigen los errores personas en favor de la comunidad que suma a la permanencia cultural. Por lo que, la cultura es considerado como una necesidad permanente de cambio, un elemento invaluable para potenciar la mejora social y económico de los pueblos. BID (2021).

En opinión de Rey (2021) la cultura de desarrollo tiene que ver con el desarrollo humano que busca la superación de los pueblos, donde los resultados son medidos mediante los indicadores económicos. Respecto a la cultura y desarrollo, latino América no ha sido alentadora del todo, debido a que ha sufrido adaptaciones políticas permanentes con desarrollo de programas asistencialistas de los gobiernos de turno, que en algunos países de la región ha creado asistencialismo gubernamental que ha creado una cultura asistencialista. Algunos gobiernos de la región han exagerado en sus programas asistencialistas, que ha generado en una participación mínima de la población, en la generación de una cultura de desarrollo, en países como Perú, la cultura de desarrollo económico se sustenta en la economía informal que ha podido equilibrar la estabilidad económica con aporte independiente de los habitantes que han generado su propio desarrollo.

Conforme señala PNDU (1990) El desarrollo humano ha ido construyendo su propia identidad, han ido apareciendo en el camino soluciones para cada problema, modificando el panorama político, por ende el desarrollo cultural, sin embargo, cada pueblo ha ido construyendo sus logros sociales convirtiendo los horizontes de una vida social digna. En el aspecto político, por décadas se ha discutido el modelo de desarrollo, pretendiendo siempre justificar la incapacidad de los políticos por aportar una solución práctica, pero que, sin embargo, se insistió en la diversidad de aspectos de la pobreza que no solo es la falta de dinero o los problemas para satisfacer las necesidades básicas, se extiende a muchos otros aspectos de la vida.

3.2.12. Dimensión Cultura jerárquica

Se conoce como cultura jerárquica una serie de normas y procedimientos que definen la actividad humana que se conocen como cultura organizacional, que evidencia los efectos del rendimiento y producción, según las jerarquías establecidas en las organizaciones. Con la revisión de la literatura se sabe que los modelos antiguos establecen la dirección jerárquica en las organizaciones, pero que con el pasar de los años se ha cambiado a un mercado laboral más activo, destacándose la reivindicación del valor del Capital Humano para

beneplácito de las organizaciones, en tal sentido la cultura jerárquica ha ido posesionándose paulatinamente de estrategias de gestión institucional. Chiavenato (2009)

Obviamente para que tenga éxito la preservación de la cultura, tiene que contar con gestión de liderazgo, siendo las personas indicadas para asumir responsabilidades con ejemplo, generando confianza permite generar organizaciones con facultadas para darle oportunidades de mejora a sus trabajadores. Los líderes son personajes encargados de predicar, enseñar, delegar responsabilidades y señalar nuevos horizontes para los colaboradores, quienes contribuirán con nuevos puntos de vista que anteriormente no podían por falta de oportunidad. Los líderes, son aquellas personas que garantizan los recursos necesarios para los trabajadores, para que puedan resolver sus necesidades. Por otro lado, el liderazgo jerárquico, lo que pondera es la autonomía de los trabajadores en sus áreas, logrando con ello, la satisfacción laboral, facilitando herramientas necesarias que fortalecen la motivación y la identidad en las organizaciones, los colaboradores se sienten valorados y considerados en la toma de decisiones. Con ello, incrementa la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores, generando identidad con la institución y sus políticas institucionales, desapareciendo el estrés que provoca el trabajo bajo presión. Por esta razón las organizaciones, en la actualidad trabajan en liderazgo institucional que tiene como objetivo retener su capital intelectual, permitiéndole desarrollo laboral y profesional, que permite al trabajador iniciar una carrera profesional en la organización. Para ello, promueven su participación con total autonomía, que constituye un incentivo que incrementa su comunicación, creatividad y confianza en todos los niveles de la organización. Chiavenato (2009)

3.2.13. Dimensión: Cultura racional

En opinión de Denison (1990) la cultura racional, se refiere a una serie de normas y reglas que proponen soluciones a probables problemas que se practica dentro de una organización. La cultura racional, se evidencia por su estructura que permite a los líderes gerenciar su labor dentro de una estructura organizacional. Caracterizada por la socialización entre sus integrantes, la

participación, definida como una identidad familiar. La cultura racional cuenta con una regla de competencia que prevalecen en el mercado con valores como programas que hacen mucho más activa la participación de los trabajadores, trabajo en equipo, el compromiso de la empresa para con sus trabajadores, tiene como principal característica, la innovación y las iniciativas innovadoras que conducen a las empresas al éxito; el objetivo principal es el desarrollo de nuevos productos y servicios además de estar preparados para el futuro, en ese sentido, los líderes se encargan de generar emprendimiento y creatividad.

Según Zhang & Zhu (2012), el rendimiento de la organización indica los esfuerzos que permiten lograr los objetivos, generalmente contienen indicadores para medir la eficacia y eficiencia de la misma. Por su parte, Quinn - Rohrbaugh (1983) enfocan su estudio, en el sentido de que el rendimiento y su medición en las organizaciones miden la calidad. En tal sentido, la cultura organizacional, ha sido analizado desde diferentes puntos de vista, a pesar de que cada modelo o cada sistema se mueve en función a su realidad y las demandas del mismo. A manera de conclusión, se puede precisar que la cultura racional, tiene un efecto positivo en la producción y el servicio, en el sentido de que tienen un propósito definido para promover el desempeño de la institución sin considerar la situación en que se encuentren los competidores.

3.2.14. Tipos de contratos laborales en la gestión pública

Decreto Legislativo 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa

24.Marzo.1984

Es el conglomerado de normas procesos y principios, que norma el ingreso, los deberes y los derechos que compete a los servidores públicos, que prestan servicios de forma estable y permanente en la Administración Pública.

Su objetivo principal es la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

No están considerados en la Carrera Administrativa los trabajadores de las empresas del Estado, los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.

Los servidores públicos en su totalidad están prohibidos de desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado. Es improcedente la percepción paralela de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción en ambos casos sería el ejercicio de la función educativa.

Los grupos ocupacionales de la Carrera Administrativa son:

- a) El Grupo Profesional, conformado por servidores que tienen título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b) El Grupo Técnico está conformado por servidores con educación superior, universitaria incompleta, tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) El Grupo Auxiliar estaría conformado por servidores que tengan educación secundaria y experiencia para desarrollar trabajos de apoyo.

D. L. 728 - Ley de productividad y competitividad laboral. 27 de marzo de 1997.

Los objetivos de esta Ley:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejora de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en trabajos urbanos y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;

c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, además de protegerlos contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,

d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por periodo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que establece esta ley.

Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

Conlleva tres meses como período de prueba, al término el trabajador adquiere derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden acordar un término mayor en caso los trabajos requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación resulte justificada. La ampliación del período de prueba debe darse por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

El contrato de trabajo se suspenderá cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – D. L. N° 1057

La presente norma regula el régimen especial CAS, tiene como objetivo asegurar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública.

El régimen CAS es aplicable a toda entidad del estado sujeto a la Ley Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D. L. N° 276), y demás políticas que regulen la carrera administrativa especial; además de las entidades públicas con régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Este tipo de contrato es una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado. Esta regulada por esta norma, no está sujeta a la Ley Base de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Esta norma no es aplicable a los contratos de prestación de servicios por concepto de consultoría o asesoría, con la condición que se realice fuera de la sede de la entidad y de manera autónoma.

Los requisitos para efectuar el contrato administrativo de servicios:

- Solicitud realizada por la dependencia usuaria.
- Existencia de disponibilidad presupuestaria, establecida por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

Este contrato administrativo se celebra a plazo determinado y es renovable

El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente:

- Cuarenta y ocho (48) horas como máximo de prestación de servicios semanales.

- Veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.
- Quince (15) días calendario continuo de descanso al año cumplido.
- Afiliación al régimen contributivo de ESSALUD.

La contribución base máxima es el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio.

Ley 30057 - Ley del Servicio Civil

Esta ley busca establecer un régimen exclusivo y único para los trabajadores que prestan servicios en las entidades del Estado, también para las personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y la prestación de servicios a cargo de estas.

Esta ley tiene la finalidad que las entidades del Estado logren mayores niveles de eficiencia y eficacia, prestar efectivamente servicios de calidad gracias a un mejor Servicio Civil.

Los principios de esta ley Son:

- a) Interés general, se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una apropiada prestación de servicios públicos.
- b) Eficiencia y Eficacia, se busca lograr los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos..
- c) Igualdad de oportunidades, esta ley busca acabar con la discriminación alguna por razones de origen, religión, sexo, idioma, condición económica
- d) Mérito, este régimen esta basado en la actitud, aptitud, desempeño, y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles tanto para el ingreso, permanencia, progresión además de la mejora en las compensaciones y movilidad,.

e) Provisión presupuestaria. Todo lo concerniente a esta ley dependerá de la disponibilidad presupuestal, sostenibilidad de las finanzas del Estado, cumplimiento de las reglas fiscales así como a estar autorizado previamente y presupuestado.

f) Legalidad y especialidad normativa, se rige por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.

g) Transparencia, la información de la gestión de este régimen del Servicio Civil es confiable y accesible.

h) Rendición de cuentas de la gestión, los directivos de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.

i) Probidad y ética pública, promueve un comportamiento objetivo, con, ética y transparente de los servidores. Ellos actúan de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.

j) Flexibilidad, procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.

k) Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil, otorgando al servidor civil una adecuada protección contra el término arbitrario del vínculo laboral.

Ámbito de aplicación

Este régimen se aplica a las siguientes entidades públicas:

a) El Poder Ejecutivo (Ministerios y Organismos Públicos)

b) El Poder Legislativo.

c) El Poder Judicial.

d) Los Gobiernos Regionales.

e) Los Gobiernos Locales.

f) Los Organismos que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.

g) Las entidades, organismos, programas y proyectos del estado, cuyas actividades se desarrollan en virtud de potestades administrativas que por lo tanto, se consideran normadas por el derecho público.

Clasificación de servidores civiles

Los servidores de las entidades públicas están clasificados de la siguiente forma:

a) Funcionario público.

b) Directivo público.

c) Servidor Civil de Carrera.

d) Servidor de actividades complementarias.

Los servidores de confianza pueden ser participes en cualquiera de estos grupos

Definiciones

a) Funcionario público, es un representante político que ejerce funciones de gobierno en una organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprobar normas y políticas.

b) Directivo público, es el servidor que realiza funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un programa, proyecto especial o unidad orgánica.

c) Servidor civil de carrera, es quien realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y administrativas de una entidad.

d) Servidor de actividades complementarias, Es quien realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

e) Servidor de confianza, es quien forma parte del entorno directo de los directivos o funcionarios públicos cuya permanencia se determina a la confianza por parte del funcionario que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Su ingreso no está sujeto a concurso público de méritos, bajo el principio de poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa.

f) Puesto, es el conjunto de responsabilidades y funciones que compete a un cargo dentro de la entidad, así como los requisitos para su correcto ejercicio.

g) Familia de puestos, se le considera así al conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares. Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidad.

h) Banda remunerativa, es el rango de monto máximo y mínimo definido por el resultado de la valorización de cargos de cada nivel de una familia de puestos.

i) Distribución de la valorización, es el mecanismo para calcular la compensación económica del puesto que define el ingreso económico del servidor civil.

Integran este sistema:

a) La Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR).

b) Las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.

- c) El Tribunal del Servicio Civil.
- d) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

En adelante Servir, plantea la política nacional del Servicio Civil, ejecuta la rectoría del sistema y soluciona controversias conforme a lo establecido en el D. L. 1023, garantizando como órgano técnico su imparcialidad, profesionalismo y autonomía.

Oficina de Recursos Humanos

Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita Servir.

Esta oficina tiene las siguientes funciones:

- a) Implementar y ejecutar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidos por la entidad y el ente rector.
- b) Formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión.
- c) Desarrollar, supervisar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de recursos humanos.
- d) Realizar análisis cuantitativo y cualitativo y de la provisión de personal para la entidad de acuerdo a las necesidades institucionales.
- e) Gestionar los puestos y respectivos perfiles.

- f) Administrar y mantener actualizado en el ámbito de su competencia el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido que lo integra.
- g) Otras funciones que se establezcan en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

El Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, es un órgano integrante de Servir que tiene la función de solucionar las controversias individuales que se presenten al interior del sistema de conformidad con lo establecido en el D. L. 1023, crea Servir

Requisitos de acceso al Servicio Civil

Para incorporarse al Servicio Civil se requiere:

- a) Ejercicio pleno de sus derechos civiles.
- b) Cumplir los requisitos mínimos requeridos para el puesto.
- c) No contar con condena por delito doloso.
- d) No tener ninguna tipo de inhabilitación sea judicial o administrativa para el ejercicio de la profesión, para el contrato o desempeño en entidades del estado.
- e) Ser de nacionalidad peruana, en los casos que la naturaleza del puesto lo requiera, conforme a la Constitución Política del Perú y leyes específicas.
- f) Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes.

3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Buen gobierno: Son premisas que cada institución plantea para el ejercicio de la función pública y además encuentran respaldo normativo. Es el correcto desarrollo de procedimientos para gobernar, responsabilidad y funciones como: mejora en el mecanismo de control y transparencia, respecto a la base de rendición de cuenta;

capacidad de tomar decisiones oportunas ante acontecimientos que puedan interpretarse desde distintas matrices culturales; pluralidad en la toma de decisiones, sea por vía de concertación y la participación. Sagasti (1999)

Buscador de empleo: Ciudadano que está en busca de trabajo y se registra en una Agencia de Empleo Privada para postular a un puesto de trabajo. Servir (2019)

Competencia: Son atributos propios e inherentes o asignadas a un nivel de gobierno, provenientes de un mandato constitucional y/o legal. Distribución clara y precisa de funciones entre niveles de gobierno nacional, regional y local, con la finalidad de establecer responsabilidad administrativa y funcional en la provisión de servicios de cada uno de ellos, además de incentivar y ejecutar la rendición de cuentas de los gobernantes. Contraloría (2014)

Contrato de trabajo: Su objetivo es la prestación continua de servicios con carácter económico; en la que una parte da una remuneración a cambio de obtener o servirse de la actividad profesional de otro, bajo su dependencia o dirección. Contraloría (2014)

Condición de Experiencia Laboral: Situación que diferencia al ciudadano desocupado, según haya realizado o no alguna actividad económica. Contraloría (2014)

CAS: Se denomina así a una modalidad de contrato temporal entre una persona natural y una entidad pública a quien presta un servicio específico de forma temporal. Servir (2019)

Contrato Colectivo de Trabajo: Se refiere a un contrato entre uno o varios sindicatos de trabajadores y la empresa, con único objetivo de establecer las condiciones laborales conforme las condiciones laborales pactados con los cuales debe prestarse en el trabajo. Servir (2019)

Empleo: Situación del individuo con edad y condición de trabajar que ejecuta algún tipo de trabajo, remunerado o no. Se refiere al grado de utilización de la fuerza laboral o de la población económicamente activa (PEA). (León 2005)

Empleo: Situación en la que un ciudadano se encuentra desarrollando un trabajo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Servir (2019)

Fiscal: Representante de la Fiscalía de la Nación que puede alcanzar niveles distintos. Academia de la magistratura (2016)

Funcionario público: Servidor de una entidad pública, sea de gobierno nacional, regional y local. Academia de la magistratura (2016)

Gestión pública: Serie de actividades con las que una entidad busca lograr sus fines, objetivos y metas, determinadas por las políticas de gobierno establecidas por el Poder Ejecutivo. Academia de la magistratura (2016)

Liderazgo: Es la habilidad de un sujeto para poder influir en una o más personas para que con el desarrollo de sus actividades logren cumplir objetivos establecidos. (León 2005)

Organización: Es un sistema social, conformado con la finalidad de lograr metas en común. Un concepto sencillo sería decir que una organización es la coordinación que realiza un grupo de personas para lograr objetivos en común. Academia de la magistratura (2016)

Personal: Recurso humano de un organismo o entidad. Trabajador. Servir (2019)

Ministerio público: Órgano autónomo del Estado que tiene entre sus principales funciones la defensa de la legalidad, los derechos del ciudadano y los intereses públicos; representa a la sociedad (familia y menores) en un juicio, para velar por la moral pública y el interés social. Academia de la magistratura (2016)

Relaciones de trabajo: Es la interrelación empleado - trabajador dentro del vínculo laboral; que origina deberes y derechos en ambos, esto es regulado por el Estado o por la autonomía privada, mediante un contrato de trabajo o convenio colectivo. Servir (2019)

CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL

Existe relación significativa entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- a) Existe relación significativa entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.
- b) Existe relación significativa entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.
- c) Existe relación significativa entre la gestión para la calidad del trabajo del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.
- d) Existe relación significativa entre la gestión para el trabajo en equipo del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.

4.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE: (X)

Gestión del potencial humano

Vallejos Ch. (2016) en su publicación gestión de talento humano señala que es un conjunto de actividades técnicas o profesionales realizadas para organizar, capacitar y preparar a las personas para el desempeño de funciones, que en los últimos años se ha convertido en el capital intelectual de la organización. La sociedad del siglo XXI se está globalizando, con el rápido desarrollo de las tecnologías, se mejoran las habilidades de los trabajadores y se educan en ciencia y tecnología, lo que contribuye al surgimiento de un nuevo concepto de capital intelectual, que permite mejorar el potencial de trabajadores.

Definición operacional: se desarrollaron las dimensiones Selección de personal, Capacitación de personal, Calidad del trabajo, Trabajo en equipo.

VARIABLE: (Y)

Cultura organizacional

Se define de diversas formas, sin embargo, para que exista cultura organizacional, tiene que haber identidad y esa identidad está basado en valores, sentimientos, tradiciones, usos y costumbres de los equipos de trabajo que convergen dentro de la organización. También se conoce como identidad o filosofía, debido a que los patrones de comportamientos de sus miembros obedecen a una política institucional, que refleja la identidad institucional. Chiavenato (2009)

Definición operacional: se desarrollaron las dimensiones Cultura de grupo, Cultura de desarrollo, Cultura jerárquica, Cultura racional

4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TABLA N° 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Gestión del potencial humano	Selección de personal	Definición del perfil	1	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Muy frecuentemente
		Entrevistas	2	
		Evaluación	3	
	Capacitación de personal	Calidad en el trabajo	4	
		Mayor productividad	5	
		Incrementar rentabilidad	6	
	Calidad del trabajo	Calidad de vida	7	
		Mejora continua	8	
		Salario adecuado	9	
	Trabajo en equipo	multidisciplinario	10	
		Responsabilidad	11	
		Socialización	12	
Cultura organizacional	Cultura de grupo	Apoyo	13	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Frecuentemente Muy frecuentemente
		compromiso	14	
		Solidaridad	15	
	Cultura de desarrollo	Innovación	16	
		Creatividad	17	
		Reconocimiento	18	
	Cultura jerárquica	Orden	19	
		Normatividad	20	
		Formalización	21	
	Cultura racional	Logro de objetivos	22	
		Control	23	
Tareas		24		

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

5.1.1. Enfoque de investigación

La presente investigación se desarrolla con enfoque cuantitativo, ya que básicamente persigue la descripción de la realidad problemática lo más preciso posible conforme ocurre en la realidad social. Para utiliza técnicas estadísticas, apoyado en la encuesta y el análisis de datos recolectados. Lo importante es ser objetivo al construir un conocimiento, deslindando posible alteración de información que puedan generar los sujetos desde su propia subjetividad. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018).

5.1.2. Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo básico, porque tiene como objetivo describir y explicar una realidad concreta que sucede en el contexto de la gestión de potencial humano y cultura organizacional en el ministerio público, reconociendo sus variaciones y características, y luego poder proponer soluciones. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018).

5.1.3. Nivel de Investigación

La investigación es de nivel descriptivo correlacional, por cuanto una investigación de nivel descriptiva consisten en caracterizar las variables en una

realidad concreta señalando sus rasgos más peculiares por lo que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problema poco estudiado.

Por otro lado, el nivel correlacional tiene la intención de establecer la relación o vínculo que existiría entre las dos variables de estudio dentro del contexto o entorno particular en que ocurren los hechos. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018).

5.2. DISEÑO Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

5.2.1. Método de Investigación

a) Método general

Se utiliza con la objetivo de construir un conocimiento científico. Se aplica lógica cualquier ciencia. Dado que apoya su desarrollo y fundamentación, partiendo de observaciones, análisis, síntesis, razonamientos hasta llegar a comprobaciones que permitan verificar el conocimiento.

Por tanto, el método general es hipotético-deductivo ya que tiene varios procesos importantes: observación del fenómeno a estudiar, planteamiento de una hipótesis para explicar el fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018).

b) Métodos Específicos

Método Estadístico: Barrera (2010), lo define: “Consiste en una secuencia de procedimientos para el procesamiento de datos, analiza y describe la totalidad de los datos recogidos de una población de estudio.

5.2.2. Diseño de Investigación:

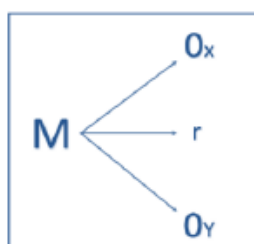
Investigación No-experimental: Es aquel que se desarrolla sin operar deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para luego analizarlos. En estos tipos de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Guadalupe (2017).

Estudios Transversales: Son estudios proyectado para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo. Guadalupe (2017).

Este tipo de estudio descriptivo busca determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se mide la variable y luego a través de pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

Aunque la investigación correlacional no determina de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables. Estela (2019)

Descriptivo - Correlacional



Donde:

M : Muestra en la que se realiza el estudio.

Ox: Observación realizada a la Variable X.

Oy : Observación realizada a la Variable Y

R : Importancia de Ox sobre Oy.

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

5.3.1. Población

La población del estudio son un grupo de casos definidos, limitados y accesibles referente a la elección de las muestras que cumplen ciertos criterios. Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la Investigación.

Esta investigación consideró como unidad de análisis a los directivos del Ministerio Público - Sede Central, Lima. Quienes fueron encuestados.

En opinión de Morales (1994) La población se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) consideradas en la investigación.

En tal sentido, la unidad de análisis corresponde al 100% del área administrativa del Ministerio Público en Lima - Sede Central, por lo que la fórmula estadística queda obviado.

5.3.2. Muestra

Según Hernández y Fernández (2010) se considera muestra censal, cuando la selección de la muestra abarca el 100% de la población al considerarla un número manejable. Por otro lado, permite establecer a todas las unidades con el mismo valor.

En ese sentido, para el presente estudio se consideró muestra censal porque se encuestó a la totalidad de 120 directivos quienes conformaron, el universo, de la población de estudio. De tal forma que se obvió las fórmulas.

5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.4.1. Técnicas

La técnica es la encuesta, puede definirse como una técnica destinada a reunir, de manera sistemática, información sobre determinado tema relacionado a una población a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada. Zapata (2005).

5.4.2. Instrumentos

El instrumento es el cuestionario: Es un sistema de preguntas racionales, organizadas de forma coherente, desde el punto de vista psicológico y lógico, expresada en el lenguaje sencillo y comprensible, generalmente responde estrictamente la persona interrogada, sin la necesidad que intervenga el encuestador. García (2004).

La encuesta fue contestada por los directivos del ministerio público, sede Central.

5.4.3. Validez y confiabilidad

Fue validado por los profesionales especialistas y metodólogos tanto abogados y psicólogos, quienes analizaran su claridad, relevancia y pertinencia teniendo la opinión de aplicable ambos instrumentos; según tablas mencionadas atrás..

Gotuzzo (2016) “como el grado en que la calificación o resultado del instrumento realmente refleja” a la medida que muchos de los factores que nos interesan evaluar, no son susceptibles de observación directa por una u otra realidad.

Validez del instrumento por juicio de expertos

TABLA N° 2

N°	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COEFICIENTE	%
1	Dr.	Ernesto Villon bruno	95	95%
2	Dr.	Mauro Estrada Gamboa	95	95%
3	Dr.	Nino Delgado Viera	100	100%
4	Dra.	Raquel Carmona Castillo	100	100%
5	Dra.	Eva Loayza Romero	100	100%
			TOTAL	98%

La validez del instrumento es de 98 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento fue validado por el Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cronbach, mediante del programa estadístico SPSS 22, obteniéndose los resultados esperados:

Estadística de fiabilidad. Variable X: Gestión del potencial Humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,810	12

Estadística de fiabilidad. Variable Y: Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,833	12

Al tener como resultados un 0.810 y 0,833 los instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad, para su aplicación respectiva.

5.4.4. Procesamiento y análisis de datos

En el análisis de datos y procesamiento, primero se aplicara el cuestionario a la muestra de la institución en estudio, continuando se registrará en la hoja de cálculo Excel, para su tabulación y calificación según las escalas definidas previamente, conforme la base de datos. Luego, se analizarán los datos a

través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español. La estadística que se utilizará será estadística descriptiva dado que permite organizar y presentar los datos de manera ordenada y precisa respecto a las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, conforme se precisan, mediante tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivas figuras e interpretaciones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación. Según la siguiente tabla:

TABLA N° 3

FACTORES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Nunca		%
Casi nunca		%
Algunas veces		%
Frecuentemente		%
Muy frecuentemente		%
TOTAL		%

5.4.5. Ética de la Investigación

La ética en la investigación científica debe estar considerada como una actividad humana en todo el proceso hacia la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación es obligatoria para la solución de problemas o nuevas teorías, que se desarrolla mediante un proceso con las técnicas precisas de la manera de recorrerlo. Barreto (2019).

Toda investigación debe estar sujeta a normas éticas que servirán para generar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. La población sometida a la investigación es vulnerable y necesita protección especial. En consecuencia, la ética debe reconocer la necesidad particular de quienes tienen desventajas económicas, por lo que se debe prestar atención especial a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, a los que pueden otorgar el consentimiento bajo presión, a los que no se beneficiaran personalmente con la investigación y a los que tienen la investigación combinada Manzini (2000).

La ética debe aplicarse en todas las etapas de la investigación, desde la planificación y la realización hasta la evaluación del proyecto de investigación.

Antes de diseñar un estudio se debe considerar los posibles costos y beneficios de la investigación, evitar el riesgo de dañar a la gente, al medio ambiente o a la propiedad sin necesidad.

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

El análisis descriptivo de la tesis respecto a la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores por contrato administrativo de servicios del ministerio público, lo que busca es conocer la relación significativa de las variables, para ello, se utilizó la estadística descriptiva por ser una herramienta adecuada para la tabulación de los datos recolectados en las encuestas.

Según los especialistas la estadística descriptiva es lo más adecuado para tabular los resultados de la investigación con enfoque cuantitativo.

La estadística descriptiva juega un papel muy importante ya que ayuda a tabular los datos estadísticos de las variables registradas por las encuestas construidas en forma de cuestionarios.

En este sentido, las estadísticas descriptivas pueden medir las percepciones y actitudes de los encuestados, y estadísticas similares, se desarrollaran en las siguientes tablas y figuras de forma deductiva que genera discusiones, escribe conclusiones, plantea recomendaciones, y se refiere a modelos teóricos relevantes.

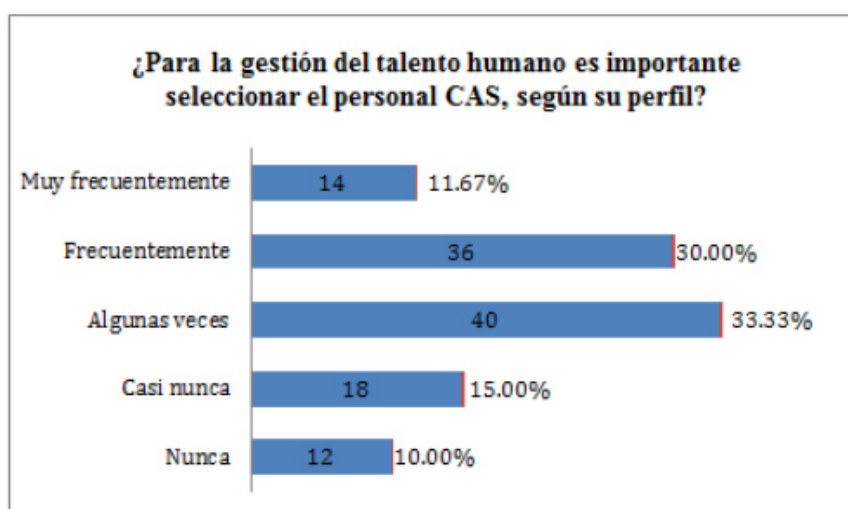
6.1.1.DESARROLLO DE TABLAS Y FIGURAS

Variable: gestión del potencial humano, dimensión selección del personal

TABLA N° 4

¿Para la gestión del talento humano es importante seleccionar el personal CAS, según su perfil?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	40	33.33%	33.33%	58.33%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	88.33%
Muy frecuentemente	14	11.67%	11.67%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 1



INTERPRETACIÓN:

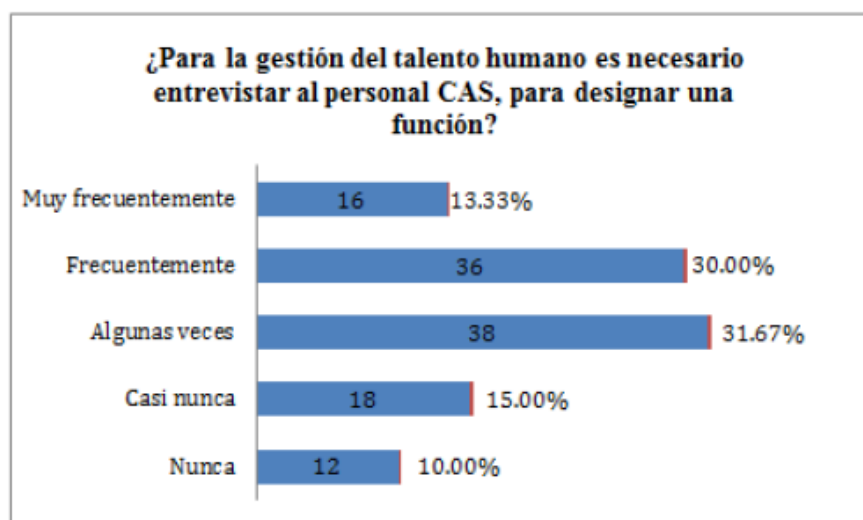
En la tabla sobre la pregunta: ¿Para la gestión del talento humano es importante seleccionar el personal CAS, según su perfil? El universo de encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 33.33%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente el 11.67%. Se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces se selecciona al personal CAS de acuerdo con su perfil.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión selección del personal

TABLA N° 5

¿Para la gestión del talento humano es necesario entrevistar al personal CAS, para designar una función?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	38	31.67%	31.67%	56.67%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	86.67%
Muy frecuentemente	16	13.33%	13.33%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 2



INTERPRETACIÓN:

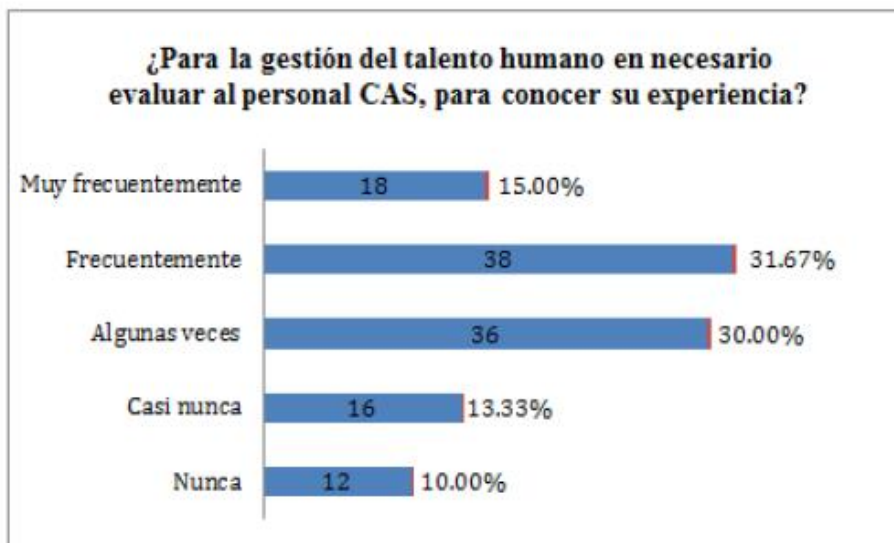
En la tabla sobre la pregunta: ¿Para la gestión del talento humano es necesario entrevistar al personal CAS, para designar una función? El universo de encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 31.67%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente 13.33%. Se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces se entrevista al personal CAS para designar una función.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión selección del personal

TABLA N° 6

¿Para la gestión del talento humano en necesario evaluar al personal CAS, para conocer su experiencia?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	16	13.33%	13.33%	23.33%
Algunas veces	36	30.00%	30.00%	53.33%
Frecuentemente	38	31.67%	31.67%	85.00%
Muy frecuentemente	18	15.00%	15.00%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 3



INTERPRETACIÓN:

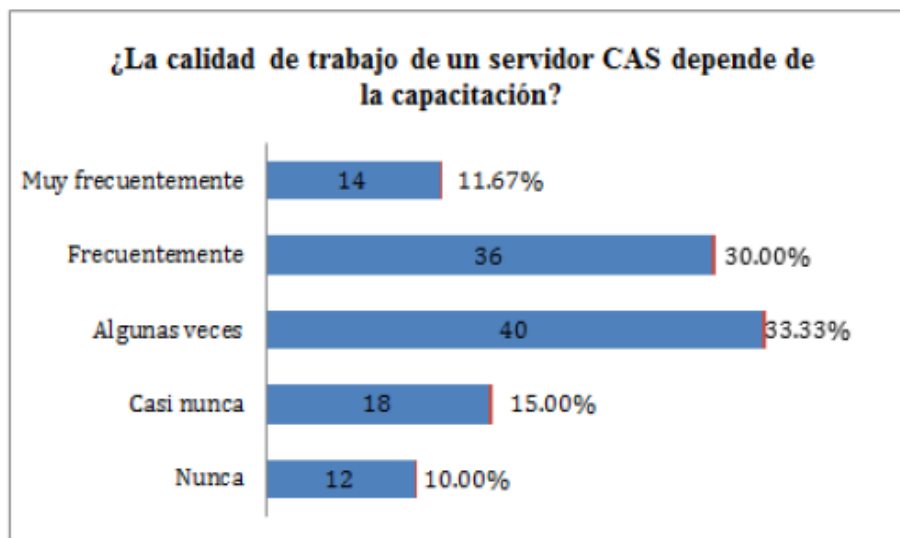
En la tabla sobre la pregunta: ¿Para la gestión del talento humano en necesario evaluar al personal CAS, para conocer su experiencia? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 13.33%, Algunas veces el 30.00%, Frecuentemente el 31.67%, Muy frecuentemente el 15.00%. Se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces se evalúa al personal CAS para conocer su experiencia.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión capacitación del personal

TABLA N° 7

¿La calidad de trabajo de un servidor CAS depende de la capacitación?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	40	33.33%	33.33%	58.33%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	88.33%
Muy frecuentemente	14	11.67%	11.67%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 4



INTERPRETACIÓN:

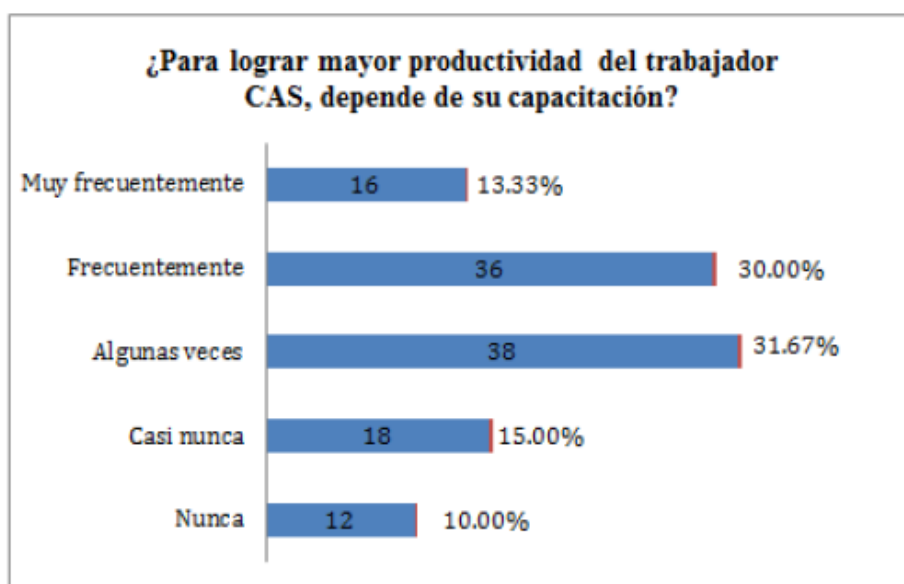
En la tabla sobre la pregunta: ¿La calidad de trabajo de un servidor CAS depende de la capacitación? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 33.33%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente el 11.67% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces la calidad del trabajo del personal CAS depende de sus capacitaciones.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión capacitación del personal

TABLA N° 8

¿Para lograr mayor productividad del trabajador CAS, depende de su capacitación?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	38	31.67%	31.67%	56.67%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	86.67%
Muy frecuentemente	16	13.33%	13.33%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 5



INTERPRETACIÓN:

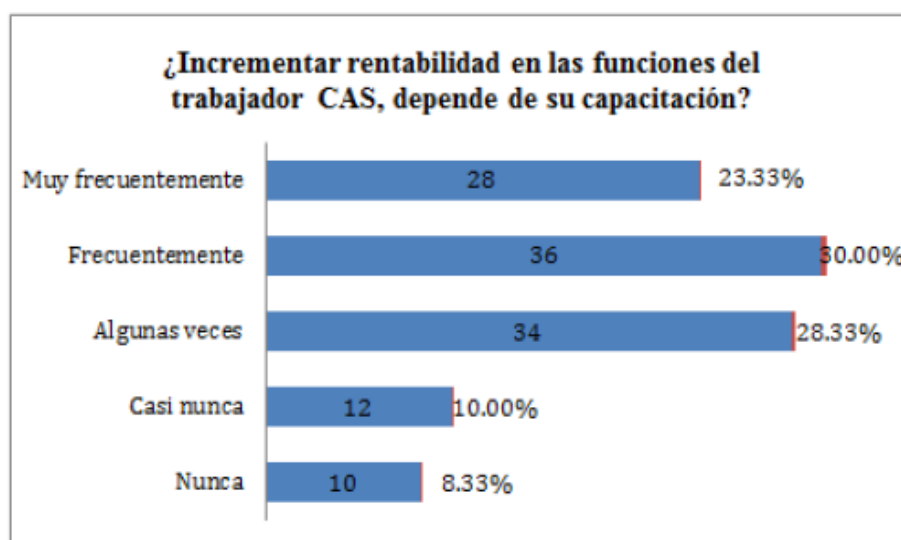
En la tabla sobre la pregunta: ¿Para lograr mayor productividad del trabajador CAS, depende de su capacitación? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 31.67%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente 13.33% Se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces la mayor productividad del personal CAS depende de sus capacitaciones.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión capacitación del personal

TABLA N° 9

¿Incrementar rentabilidad en las funciones del trabajador CAS, depende de su capacitación?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	8.33%	8.33%	8.33%
Casi nunca	12	10.00%	10.00%	18.33%
Algunas veces	34	28.33%	28.33%	46.67%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	76.67%
Muy frecuentemente	28	23.33%	23.33%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 6



INTERPRETACIÓN:

En la tabla sobre la pregunta: ¿Incrementar rentabilidad en las funciones del trabajador CAS, depende de su capacitación? El universo de los encuestados señala: Nunca el 8.33%, Casi nunca el 10.00%, Algunas veces el 28.33%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente el 23.33% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces la rentabilidad en las funciones del personal CAS depende de sus capacitaciones

Variable: gestión del potencial humano, dimensión calidad del personal

TABLA N° 10

¿La calidad del trabajo de un servidor CAS, se relaciona con su calidad de vida?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	6.67%	6.67%	6.67%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	21.67%
Algunas veces	36	30.00%	30.00%	51.67%
Frecuentemente	34	28.33%	28.33%	80.00%
Muy frecuentemente	24	20.00%	20.00%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 7



INTERPRETACIÓN:

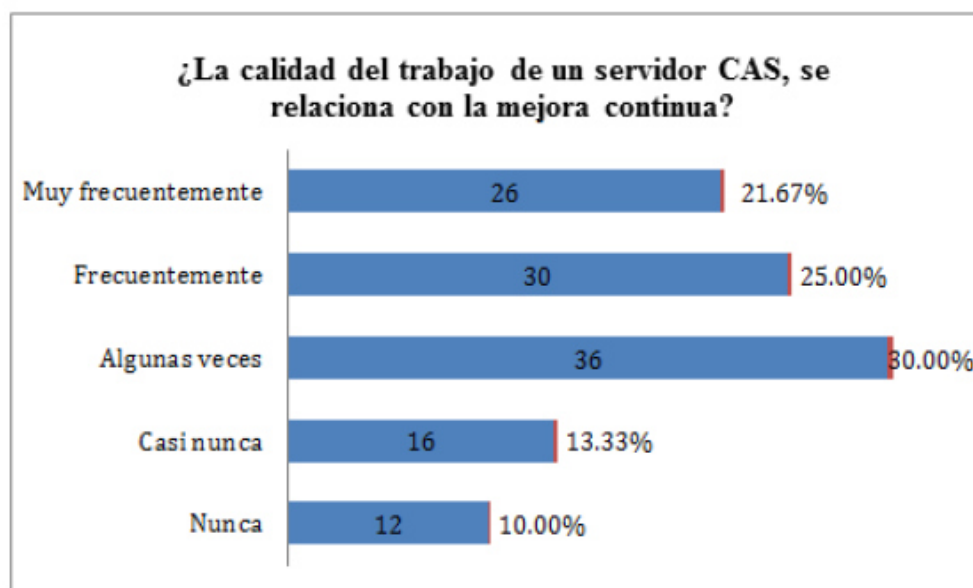
En la tabla sobre la pregunta: ¿La calidad del trabajo de un servidor CAS, se relaciona con su calidad de vida? El universo de los encuestados señala: Nunca el 6.67%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 30.00%, Frecuentemente, 28.33%, Muy frecuentemente el 20.00% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces la calidad del trabajo del personal CAS se relaciona con su calidad de vida

Variable: gestión del potencial humano, dimensión calidad del personal

TABLA N° 11

¿La calidad del trabajo de un servidor CAS, se relaciona con la mejora continua?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	16	13.33%	13.33%	23.33%
Algunas veces	36	30.00%	30.00%	53.33%
Frecuentemente	30	25.00%	25.00%	78.33%
Muy frecuentemente	26	21.67%	21.67%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 8



INTERPRETACIÓN:

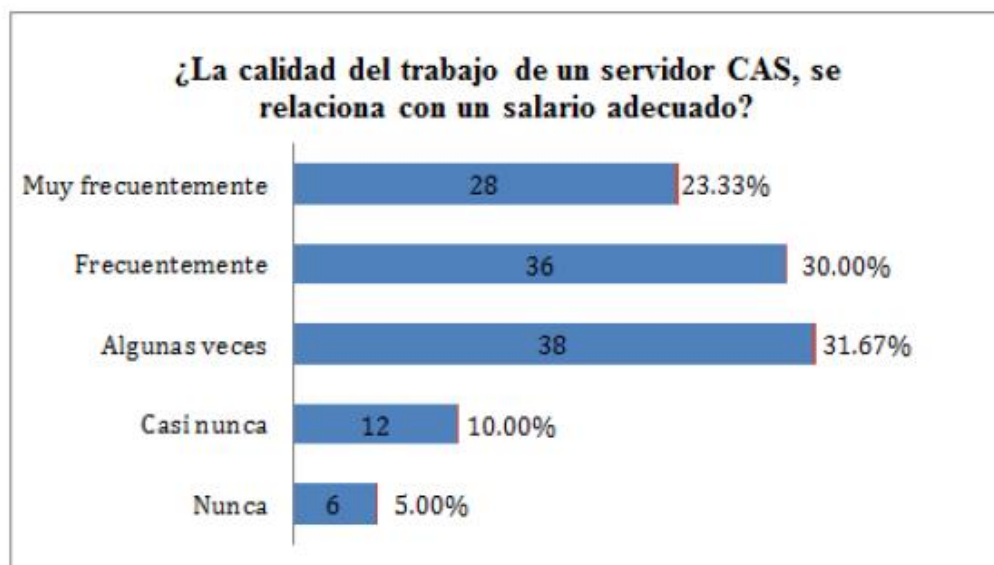
En la tabla sobre la pregunta: ¿La calidad del trabajo de un servidor CAS, se relaciona con la mejora continua? Nunca el 10.00%, Casi nunca el 13.33%, Algunas veces el 30.00%, Frecuentemente el 25.00%, Muy frecuentemente el 21.67% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces la calidad del trabajo del personal CAS se relaciona con la mejora continua.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión calidad del personal

TABLA N° 12

¿La calidad del trabajo de un servidor CAS, se relaciona con un salario adecuado?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	5.00%	5.00%	5.00%
Casi nunca	12	10.00%	10.00%	15.00%
Algunas veces	38	31.67%	31.67%	46.67%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	76.67%
Muy frecuentemente	28	23.33%	23.33%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 9



INTERPRETACIÓN:

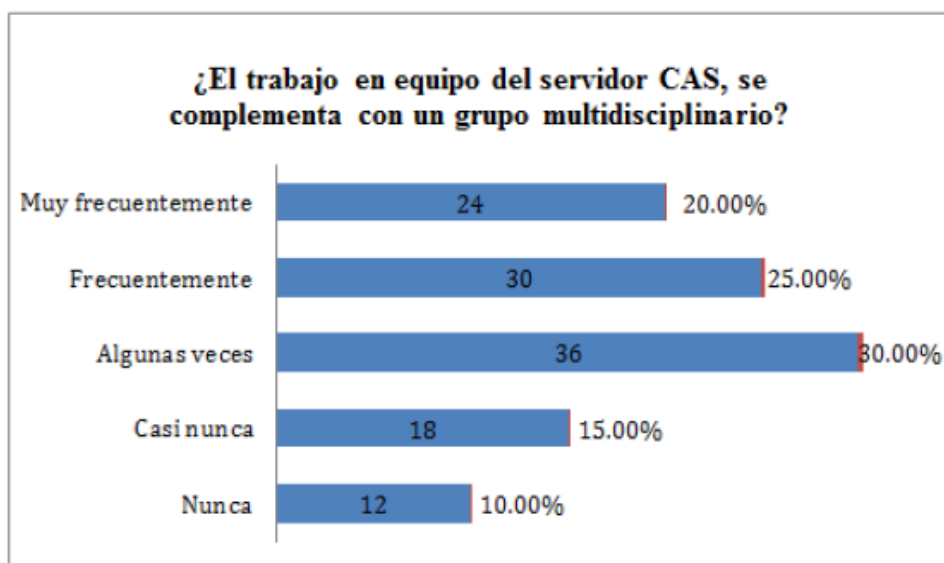
En la tabla sobre la pregunta: ¿La calidad del trabajo de un servidor CAS, se relaciona con un salario adecuado? El universo de los encuestados señala: Nunca el 5.00%, Casi nunca el 10.00%, Algunas veces el 31.67%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente el 23.33% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces la calidad del trabajo del personal CAS se relaciona con un salario adecuado.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión trabajo en equipo

TABLA N° 13

¿El trabajo en equipo del servidor CAS, se complementa con un grupo multidisciplinario?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	36	30.00%	30.00%	55.00%
Frecuentemente	30	25.00%	25.00%	80.00%
Muy frecuentemente	24	20.00%	20.00%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN:

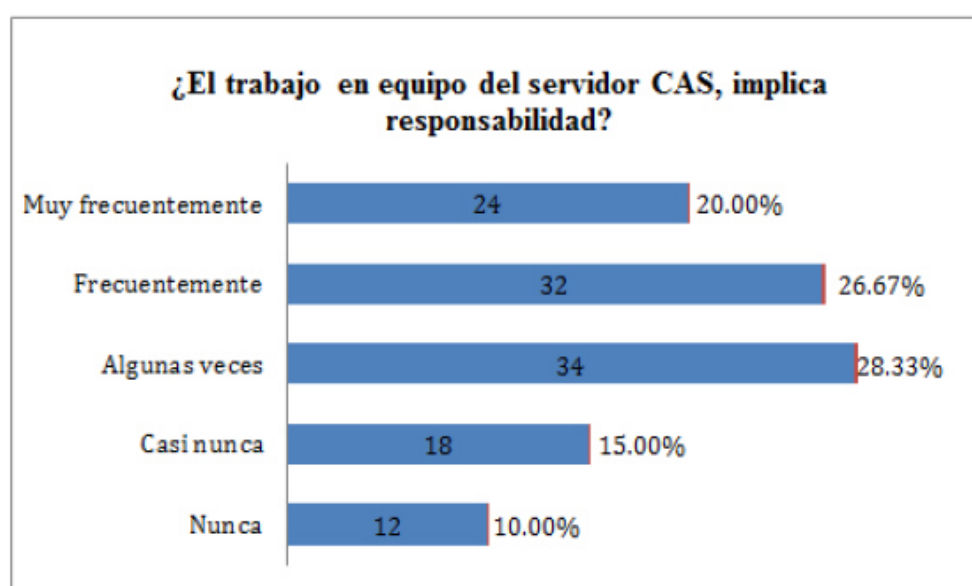
En la tabla sobre la pregunta: ¿El trabajo en equipo del servidor CAS, se complementa con un grupo multidisciplinario? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 30.00%, Frecuentemente el 25.00%, Muy frecuentemente el 20.00% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces el trabajo equipo del personal CAS se complementa con un grupo multidisciplinario.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión trabajo en equipo

TABLA N° 14

¿El trabajo en equipo del servidor CAS, implica responsabilidad?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	34	28.33%	28.33%	53.33%
Frecuentemente	32	26.67%	26.67%	80.00%
Muy frecuentemente	24	20.00%	20.00%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN:

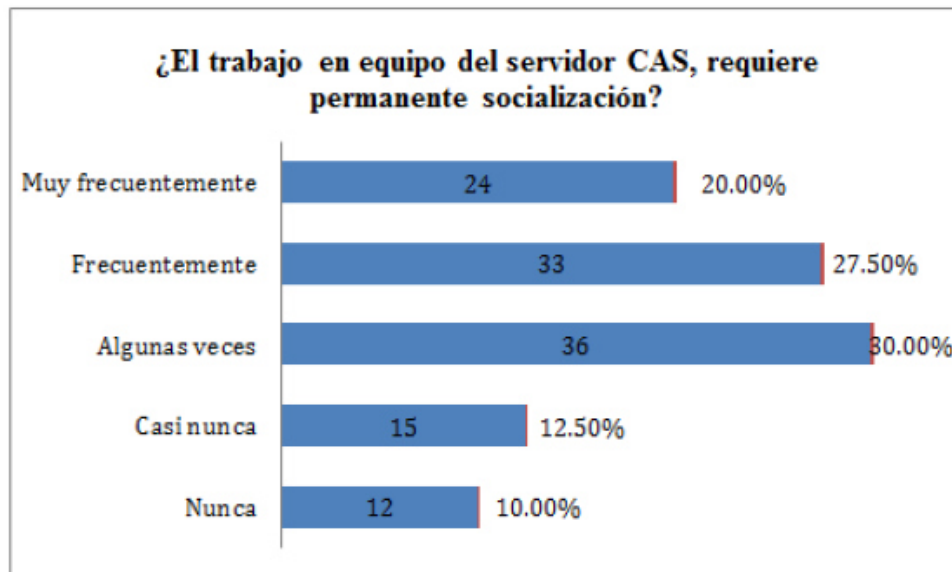
En la tabla sobre la pregunta: ¿El trabajo en equipo del servidor CAS, implica responsabilidad? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 28.33%, Frecuentemente el 26.67%, Muy frecuentemente el 20.00% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces el trabajo equipo del personal CAS se implica responsabilidad.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión trabajo en equipo

TABLA N° 15

¿El trabajo en equipo del servidor CAS, requiere permanente socialización?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	15	12.50%	12.50%	22.50%
Algunas veces	36	30.00%	30.00%	52.50%
Frecuentemente	33	27.50%	27.50%	80.00%
Muy frecuentemente	24	20.00%	20.00%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN:

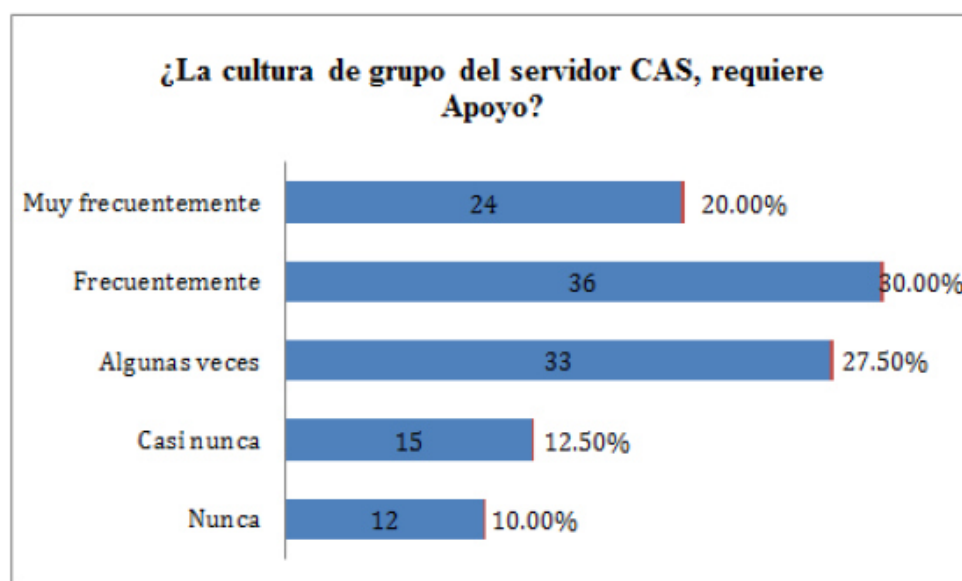
En la tabla sobre la pregunta: ¿El trabajo en equipo del servidor CAS, requiere permanente socialización? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 12.50%, Algunas veces el 30.00%, Frecuentemente el 27.50%, Muy frecuentemente el 20.00% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces el trabajo equipo del personal CAS requiere permanente socialización.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión cultura de grupo

TABLA N° 16

¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere Apoyo?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	15	12.50%	12.50%	22.50%
Algunas veces	33	27.50%	27.50%	50.00%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	80.00%
Muy frecuentemente	24	20.00%	20.00%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 13



INTERPRETACIÓN:

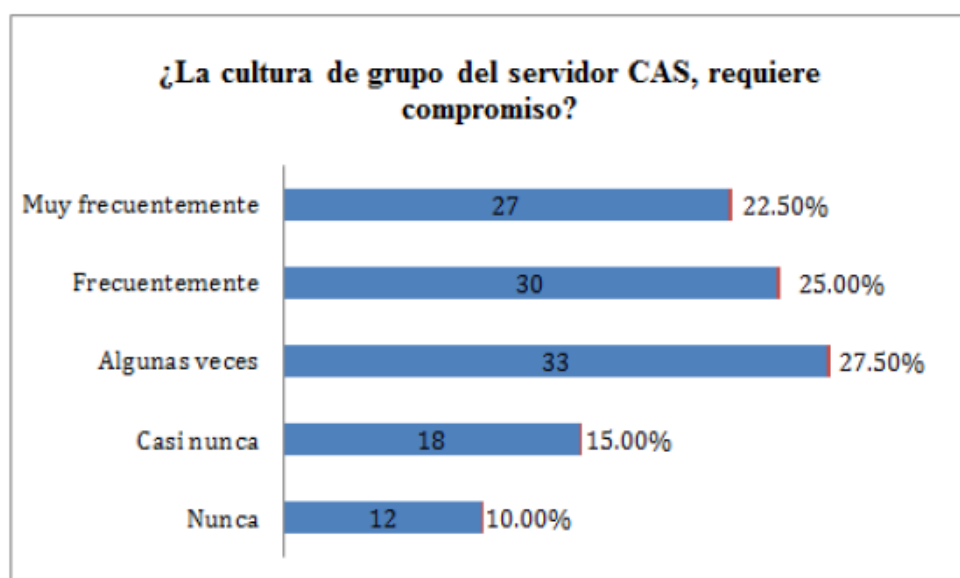
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere Apoyo? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 12.50%, Algunas veces el 30.00%, Frecuentemente el 27.50%, Muy frecuentemente el 20.00% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura del personal CAS requiere apoyo.

Variable: gestión del potencial humano, dimensión cultura de grupo

TABLA N° 17

¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere compromiso?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	33	27.50%	27.50%	52.50%
Frecuentemente	30	25.00%	25.00%	77.50%
Muy frecuentemente	27	22.50%	22.50%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 14



INTERPRETACIÓN:

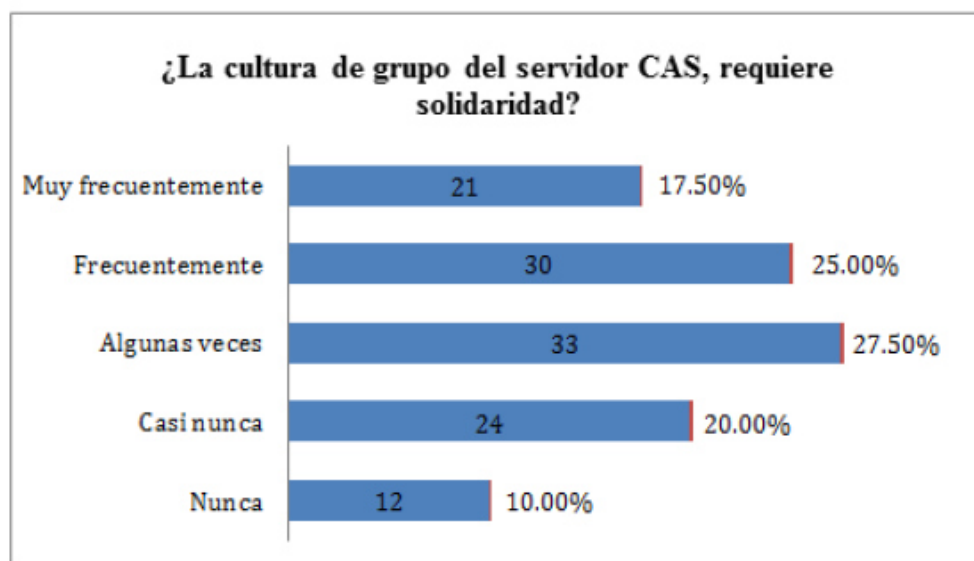
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere compromiso? El universo de los encuestados señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 27.50%, Frecuentemente el 25.00%, Muy frecuentemente el 22.50% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura del personal CAS requiere mayor compromiso.

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura de grupo

TABLA N° 18

¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere solidaridad?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	24	20.00%	20.00%	30.00%
Algunas veces	33	27.50%	27.50%	57.50%
Frecuentemente	30	25.00%	25.00%	82.50%
Muy frecuentemente	21	17.50%	17.50%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN:

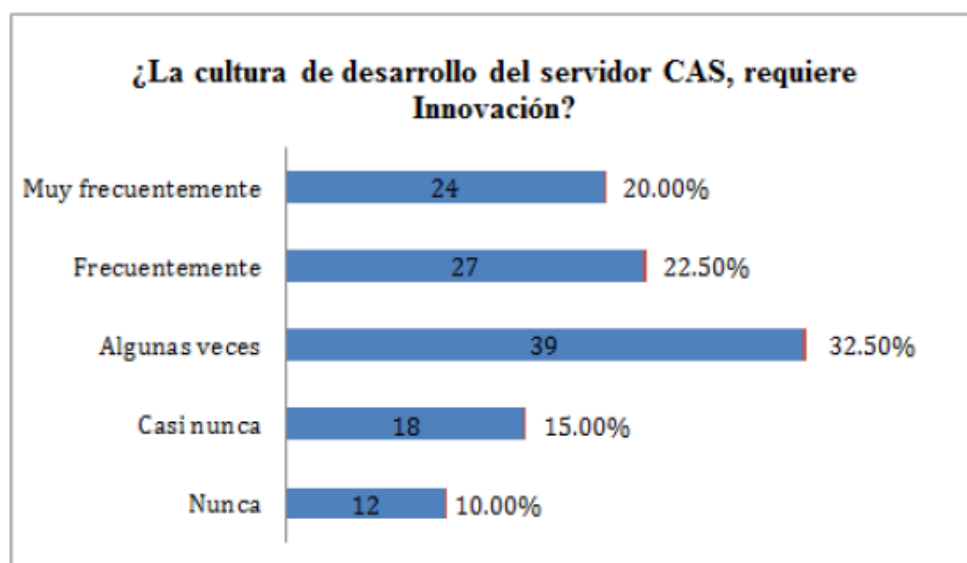
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere solidaridad? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 20.00%, Algunas veces el 27.50%, Frecuentemente el 25.00%, Muy frecuentemente el 17.50% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura del personal CAS requiere solidaridad en sus actividades laborales.

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura de desarrollo

TABLA N° 19

¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere Innovación?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	39	32.50%	32.50%	57.50%
Frecuentemente	27	22.50%	22.50%	80.00%
Muy frecuentemente	24	20.00%	20.00%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN:

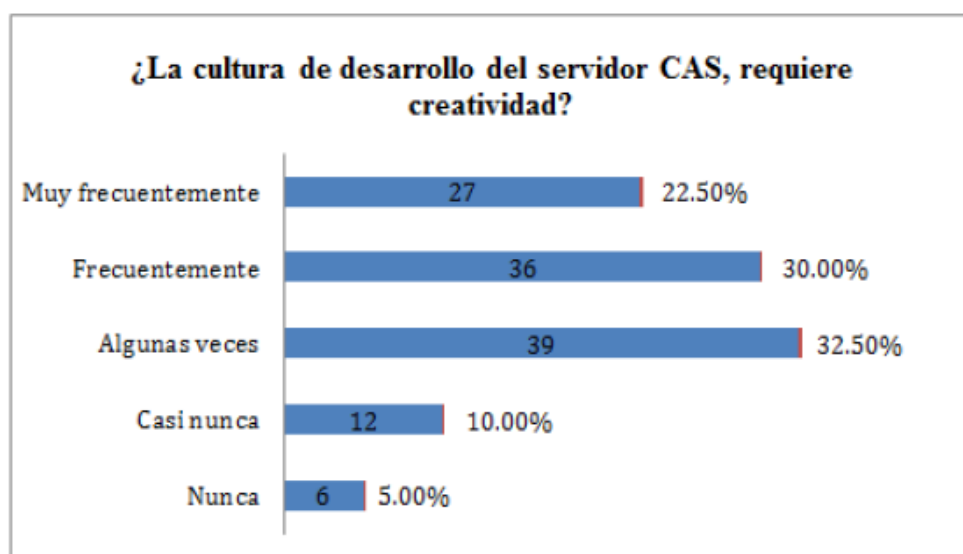
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere Innovación? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 32.50%, Frecuentemente el 22.50% Muy frecuentemente el 20.00% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura de desarrollo del personal CAS requiere innovación.

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura de desarrollo

TABLA N° 20

¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere creatividad?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	5.00%	5.00%	5.00%
Casi nunca	12	10.00%	10.00%	15.00%
Algunas veces	39	32.50%	32.50%	47.50%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	77.50%
Muy frecuentemente	27	22.50%	22.50%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN:

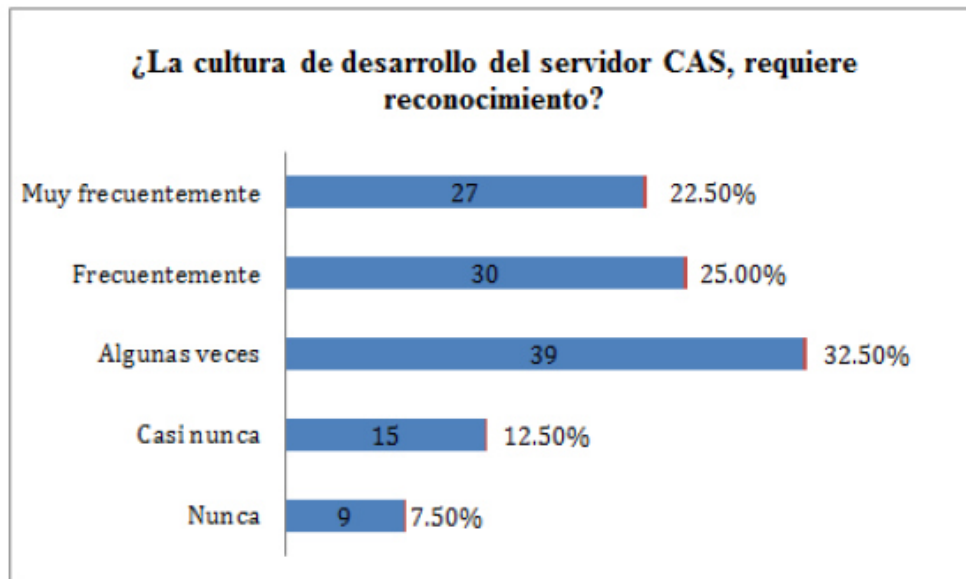
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere creatividad? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 5.00%, Casi nunca el 10.00%, Algunas veces el 32.50%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente el 22.50% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura de desarrollo del personal CAS requiere credibilidad.

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura de desarrollo

TABLA N° 21

¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere reconocimiento?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	7.50%	7.50%	7.50%
Casi nunca	15	12.50%	12.50%	20.00%
Algunas veces	39	32.50%	32.50%	52.50%
Frecuentemente	30	25.00%	25.00%	77.50%
Muy frecuentemente	27	22.50%	22.50%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN:

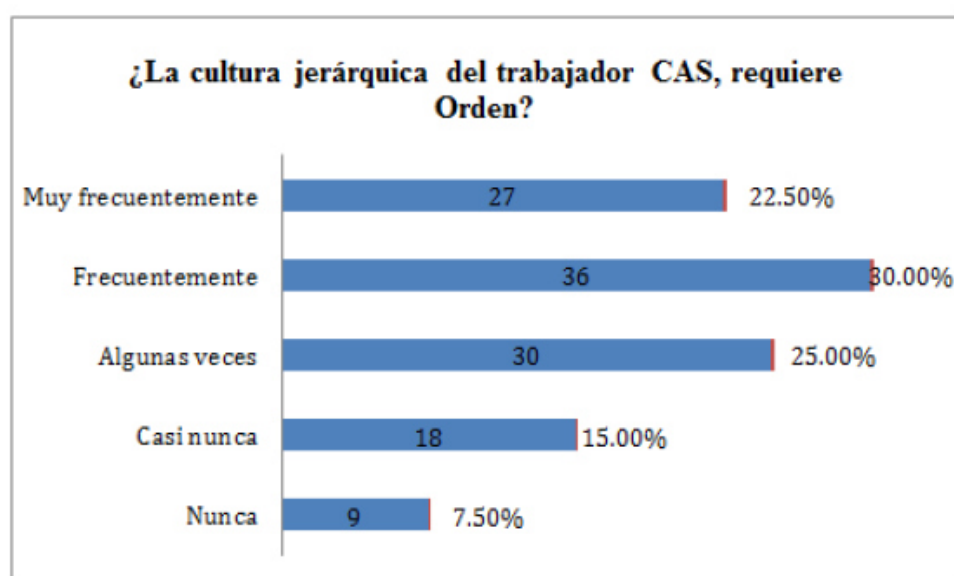
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere reconocimiento? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 7.50%, Casi nunca el 12.50%, Algunas veces el 32.50%, Frecuentemente el 25.00%, Muy frecuentemente el 22.50% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura de desarrollo del personal CAS requiere reconocimiento.

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura jerárquica

TABLA N° 22

¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Orden?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	7.50%	7.50%	7.50%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	22.50%
Algunas veces	30	25.00%	25.00%	47.50%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	77.50%
Muy frecuentemente	27	22.50%	22.50%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 19



INTERPRETACIÓN:

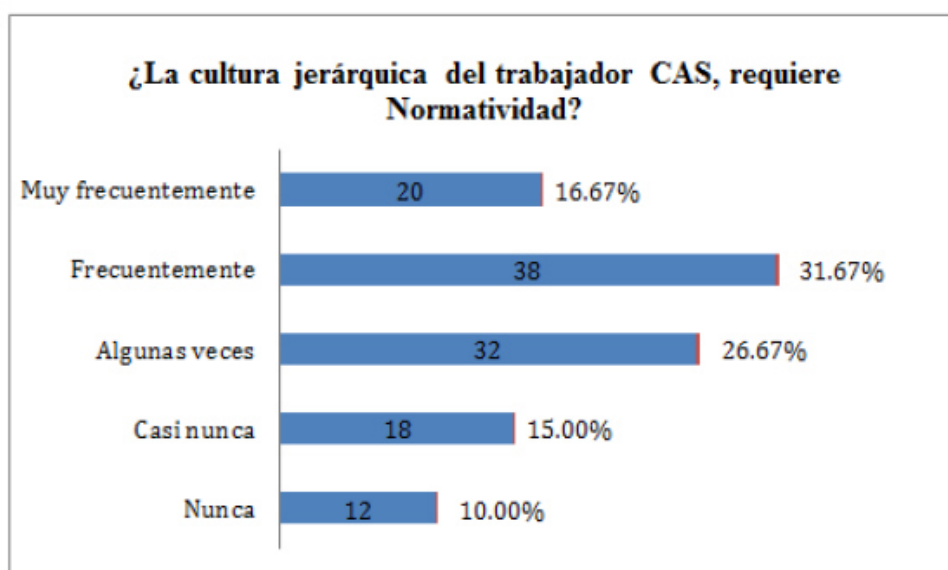
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Orden? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 7.50%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 25.00%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente el 22.50% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura jerárquica del personal CAS requiere orden.

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura jerárquica

TABLA N° 23

¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Normatividad?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	32	26.67%	26.67%	51.67%
Frecuentemente	38	31.67%	31.67%	83.33%
Muy frecuentemente	20	16.67%	16.67%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN:

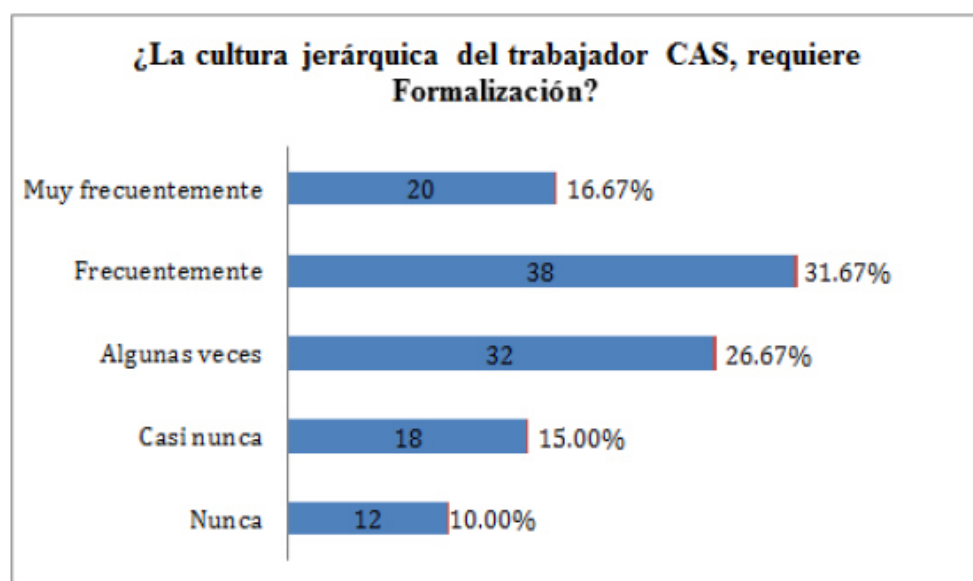
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Normatividad? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 26.67%, Frecuentemente el 31.67%, Muy frecuentemente el 16.67% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura jerárquica del personal CAS requiere normatividad

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura jerárquica

TABLA N° 24

¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Formalización?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	32	26.67%	26.67%	51.67%
Frecuentemente	38	31.67%	31.67%	83.33%
Muy frecuentemente	20	16.67%	16.67%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 21



INTERPRETACIÓN:

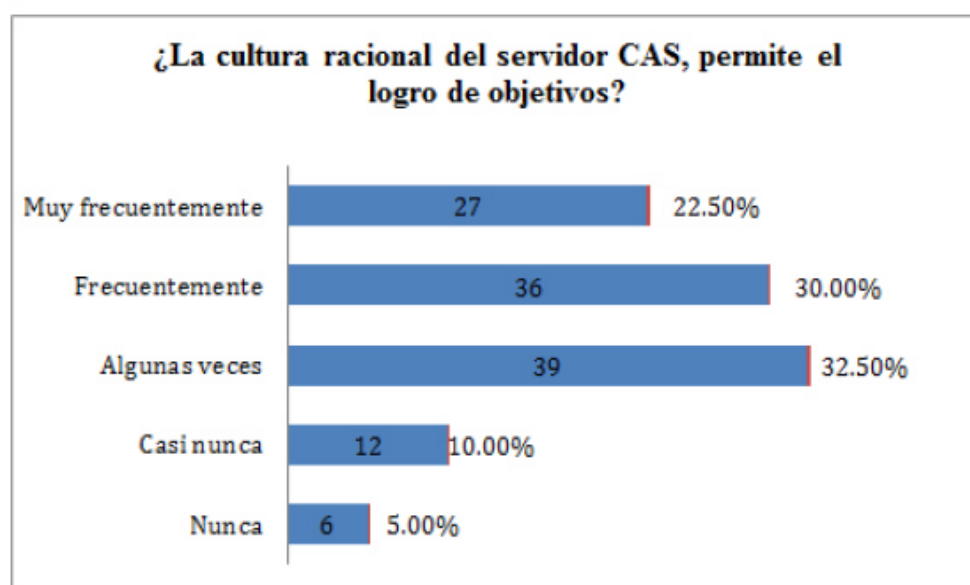
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Formalización? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 26.67%, Frecuentemente el 31.67%, Muy frecuentemente el 16.67% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura jerárquica del personal CAS requiere formalización.

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura racional

TABLA N° 25

¿La cultura racional del servidor CAS, permite el logro de objetivos?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	5.00%	5.00%	5.00%
Casi nunca	12	10.00%	10.00%	15.00%
Algunas veces	39	32.50%	32.50%	47.50%
Frecuentemente	36	30.00%	30.00%	77.50%
Muy frecuentemente	27	22.50%	22.50%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 22



INTERPRETACIÓN:

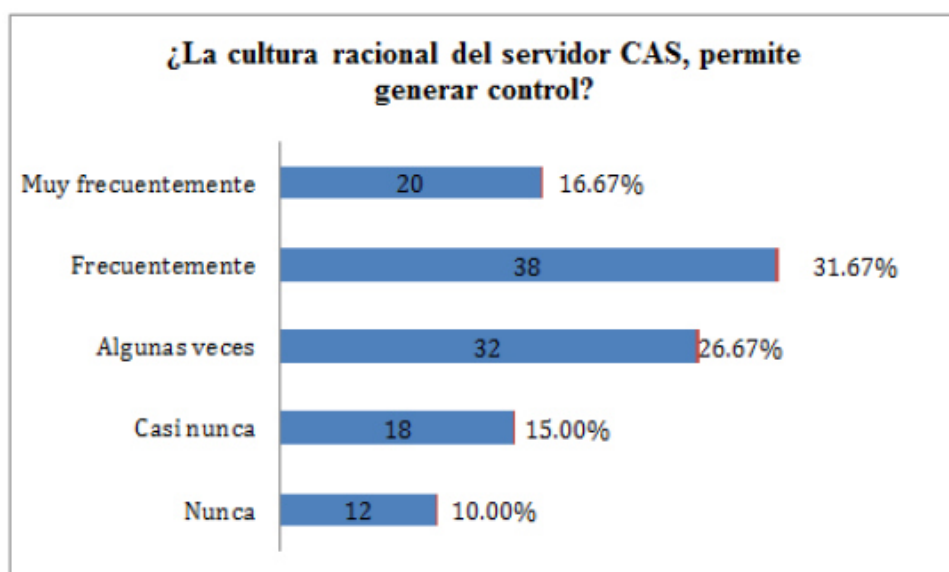
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura racional del servidor CAS, permite el logro de objetivos? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 5.00%, Casi nunca el 10.00%, Algunas veces el 32.50%, Frecuentemente el 30.00%, Muy frecuentemente el 22.50% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura racional del personal CAS permite logro de objetivos

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura racional

TABLA N° 26

¿La cultura racional del servidor CAS, permite generar control?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	10.00%	10.00%	10.00%
Casi nunca	18	15.00%	15.00%	25.00%
Algunas veces	32	26.67%	26.67%	51.67%
Frecuentemente	38	31.67%	31.67%	83.33%
Muy frecuentemente	20	16.67%	16.67%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 23



INTERPRETACIÓN:

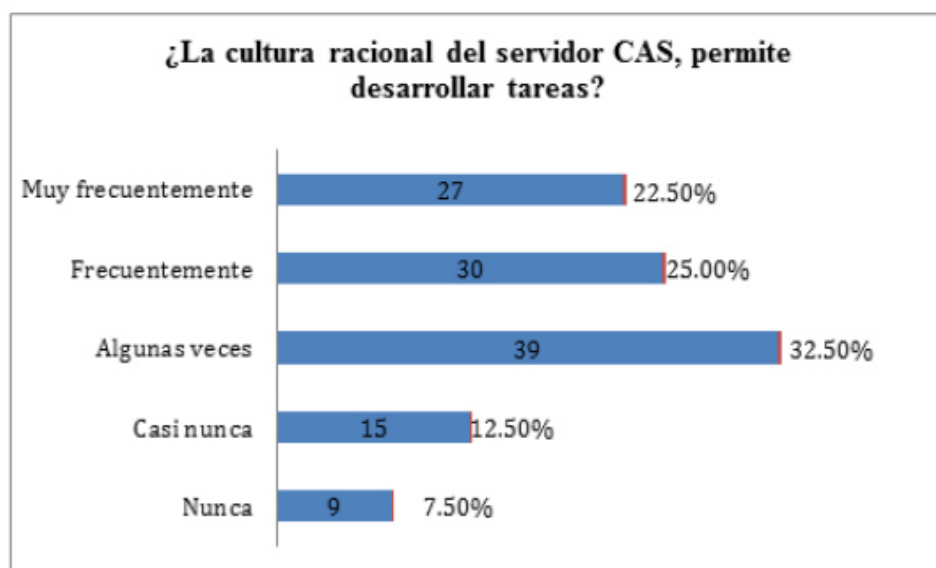
En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura racional del servidor CAS, permite generar control? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 10.00%, Casi nunca el 15.00%, Algunas veces el 26.67%, Frecuentemente el 31.67%, Muy frecuentemente el 16.67% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura racional del personal CAS permite generar control

Variable: Cultura organizacional, dimensión cultura racional

TABLA N° 27

¿La cultura racional del servidor CAS, permite desarrollar tareas?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	7.50%	7.50%	7.50%
Casi nunca	15	12.50%	12.50%	20.00%
Algunas veces	39	32.50%	32.50%	52.50%
Frecuentemente	30	25.00%	25.00%	77.50%
Muy frecuentemente	27	22.50%	22.50%	100.00%
TOTAL	120	100.00%	100.00%	

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN:

En la tabla sobre la pregunta: ¿La cultura racional del servidor CAS, permite desarrollar tareas? El universo poblacional encuestado señala: Nunca el 7.50%, Casi nunca el 12.50%, Algunas veces el 32.50%, Frecuentemente el 25.00%, Muy frecuentemente el 22.50% se evidencia con porcentaje relativamente mayor que algunas veces que la cultura racional del personal CAS permite desarrollar tareas.

6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad

Se ha realizado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov^a donde el valor de $p < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que no hay homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión del Potencial Humano	Cultura Organizacional
N		120	120
Parámetros normales a,b	Media	40,8082	39,1150
	Desviación estándar	4,75713	6,12911
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,109	,189
	Positivo	,109	,167
	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,001c	,000c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

El cuadro nos indica que lo datos no tienen normalidad 0.001 es menor que 0.005. Por lo que se aplica el coeficiente de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos.

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021

Correlaciones

			Gestión del potencial humano
Rho de Spearman	Gestión del potencial humano	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021. Con un r de 0,502 de nivel medio.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Ho: No relación significativa entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Correlaciones

			Selección del personal
Rho de Spearman	Gestión del potencial humano	Coefficiente de correlación	,341**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021. Con un r de 0,341 de nivel regular.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Correlaciones

			Capacitación de personal
Rho de Spearman	Gestión del potencial humano	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021. Con un r de 0,509 de nivel medio.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la gestión para la calidad del trabajo CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión para la calidad del trabajo CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Correlaciones

			Calidad del trabajo
Rho de Spearman	Gestión del potencial humano	Coefficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión para la calidad del trabajo CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021. Con un r de 0,514 de nivel medio.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021

Correlaciones

			Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Gestión del potencial humano	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021. Con un r de 0,502 de nivel medio.

CAPITULO VII: DISCUSION DE RESULTADOS

El resultado de la hipótesis general nos indica que existe relación significativa entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021.

Este resultado tiene similitud con la investigación de Tupac Yupanqui Esquivel, M. (2021). Gestión del talento humano y cultura organizacional en el proyecto especial Madre de Dios, 2021. Los resultados evidencian que existe relación significativa entre gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Proyecto Especial Madre de Dios, 2021 dado que existe un nivel de significación de la prueba ($p < 0,05$) es cero.

También se encuentra similitud en la investigación desarrollada por Blas Ramos, K. (2020). En su investigación: Gestión del talento humano y cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2020.

Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano influye significativamente en la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón, 2020; lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral o $p_valor = 0,000 < 0,05$; $Rho = 0,700^{**}$). Concluye así que la gestión del talento humano es importante dentro de una institución para que esta logre sus objetivos institucionales.

También concuerda con la investigación realizada por Gomez Meza, Mirza Nita (2021) Cultura organizacional en relación a la gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja. 2019.

En esta investigación se concluye que existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud, este resultado tiene un nivel de confianza del 95%. Al realizarse el cálculo mediante el análisis de Rho de Spearman, se obtuvo que a mayor deterioro de Cultura Organizacional, es más deficiente Gestión del Talento Humano. ($r=.812$; $p=0.000$). debiendo evaluarse de manera frecuente el nivel de Cultura Organizacional a fin de encontrar de manera oportuna las dificultades que genera el mantener un clima agradable, basada en una cultura de respeto y trabajo mutuo.

También tiene similitud con Canchan Honisman, E. (2018). Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima – 2018.

En la investigación se obtuvo una significancia bilateral $p = 0.001$ siendo menor a 0.05, lo que significa que existe relación significativa y alta ($\rho = 0.902$) entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima, 2018.

Finalmente concuerda con la investigación de Amacifen Chong, E. (2017). Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017.

La información obtenida en la investigación sobre la gestión del talento humano y la cultura organizacional; ambos fueron diseñados y validados mediante juicio de expertos, tienen una alta confiabilidad 0.72 y 0.76 respectivamente. Los resultados a nivel descriptivo indican que la gestión del talento humano es calificada como deficiente según el 59% de los trabajadores encuestados, mientras que en la cultura organizacional es aceptable según el 82% de los mismos. Consecuentemente, se determinó una correlación baja entre dichas variables de estudio. Concluyéndose, que la gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2017; es decir, la planificación, contratación, evaluación y mejoramiento del talento incide en la cultura organizacional. Puesto que, se obtuvo una correlación baja ($r = 0,366$) y un nivel de significancia ($p=0,000$) y según la prueba estadística unilateral ($0,000 \leq 0.01$) se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: De acuerdo con la hipótesis general, se concluye que existe relación significativa entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima. A una adecuada gestión del potencial humano una buena cultura organizacional.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: De acuerdo con la primera hipótesis específica existe relación significativa entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima. A una buena gestión en la selección del personal una buena cultura organizacional.

TERCERA CONCLUSIÓN: De acuerdo con la segunda hipótesis específica existe relación significativa entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima. A una buena capacitación del personal una buena cultura organizacional.

CUARTA CONCLUSIÓN: De acuerdo con la tercera hipótesis específica existe relación significativa entre la gestión para la calidad del trabajo CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima. A una buena gestión para la calidad del trabajo una buena participación de la cultura organizacional.

QUINTA CONCLUSIÓN: conforme fue planteado Existe relación significativa entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima. A una buena gestión para el trabajo en equipo una buena gestión de la cultura organizacional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades del ministerio público considerar en sus políticas públicas laborales, revisar y fiscalizar la legislación de políticas laborales coherentes, que se cumpla para crear condiciones favorables, situación que en los últimos tiempos esta venido a menos por falta de un adecuado control.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades del Ministerio Público, respetar las normas internacionales como de la OIT, sobre la política del empleo que garantiza un trabajo decente, para evitar que exista clientelismo político a la hora seleccionar al personal.

TERCERA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades del ministerio público, fomentar estrategias de capacitación para los trabajadores como el contrato administrativo de servicios (CAS), para promover gestión del talento, por ende, mejor rendimiento con resultados para el ministerio público.

CUARTA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades del ministerio público velar por la seguridad jurídica de los trabajadores, respetando la continuidad en el área de trabajo, reconociendo sus derechos y beneficios sociales.

QUINTA RECOMENDACIÓN: Se recomienda al área de gestión del talento del ministerio público, diseñar planes de trabajo que responda a la mejora de productividad y satisfacción de los trabajadores que satisfaga a las necesidades de los trabajadores, sobre todo que se cumpla con los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar V. (1996) La implementación de las Políticas. Miguel Angel Porrúa, México.
- APAC Acosta (2017) Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco.
- Abril F (2018) Diseño de procesos de gestión del talento humano. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
- Amasifuén Ch. (2018) Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín - 2017”
- Alfredo S. (2021) director Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (España)
- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación científica. Tercera Edición por: Pearson Educación de Colombia Ltda. Carrera 65B No. 13-62, Bogotá D.C., Colombia.
- Borda (2009) las ciencias sociales y la invención del tercer mundo: Revista Historia De La Educación Latinoamericana.
- Bachrach, P. y M. Baratz (1962) “The two faces of power”. American Political Science Review 56 (1962): 947-952.
- COBB, R.W. y ELDER Ch.D. (1983) Participation in American Politics: The dynamics of AgendaBuilding. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Capuñay S. (2018) Importancia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital provincial docente Belén-Lambayeque.
- Campos V y Gallegis E. (2018) gestión de talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en corporación superior corsuperior S.A.
- Christian Wolff (1679, 1754) PENSAMIENTO RACIONAL. fue el primero en popularizar el término al definirla como la ciencia del ente en general (*scientia entis in genere, quatenus ens ens*)

- Castaño C; López M. y Prieto Z. (2011) Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S) Documento aprobado por la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, en febrero de 2011.
- Cruz V. (2017) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, núm. 45, pp. 58-81, 2018. Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia.
- Chiavenato (1999) *gestión del talento humano* quinta edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato (2009) *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* Segunda edición. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad de México
- De la Torre I. & Afan B. (2016) “Cultura Organizacional y la Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú”.
- DAHL, R. (1961) *Who governs? Democracy and power in an American city*. New Haven: Yale University Press.
- Daft L. (2011) *Teoría y diseño organizacional* Décima edición. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., una Compañía de Cengage Learning, Inc. Corporativo-Santa Fe Av. Santa Fe núm. 505, piso 12 Col. Cruz Manca, Santa Fe C.P. 05349, México, D.F.
- Fernando (2016) *La gestión por procesos en su papel de estrategia generadora de ventaja competitiva aplicada a los enfoques de asociatividad de las MyPES : caso peruano Juan Luis Fernando Sotelo Raffo*. Universidad de Catalunya - ESPAÑA.
- Farra A. & Jauge C. (2018) *CLima Laboral*, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Provincia de Río Negro.

- Flores N. (2015) Estrategias financieras aplicadas al proceso de sostenibilidad y crecimiento de las pyme del sector comercio del municipio Santiago Mariño del estado Aragua universidad de Carabobo.
- Gavilánez M. & Espín O. - Arévalo P. (2018) Impacto de la gestión administrativa en las pymes del ECUADOR Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – Ecuador.
- Gironda T. (2018) El Clima Organizacional y su Incidencia en la Calidad del Servicio caso: Empresa Pública Nacional Estratégica de Aviación Boa.
- Gavilano V. (2018) implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la universidad nacional de Piura de acuerdo a la ley de servicio civil, tesis desarrollado en la Universidad Nacional de Piura.
- Gomero G. (2015) Concentración de las Mypes y su impacto en el crecimiento económico. Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM / Lima-Perú.
- Garza Elizabeth (2016) El impacto de las estrategias del Departamento de Orientación en la modalidad mixta. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hudson, J. & S. Lowe (2004) Understanding the policy process. Analysing welfare policy and practice. Bristol: The Policy Press.
- Hernández & Baptista (2010) Metodología de la investigación, 5ta Ed.
- Hernández - Sampieri (2018) Metodología de la investigación quinta edición por: Mc GRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V. Universidad de Celaya.
- Henri Fayol. (1987) administración industrial y general - Principios de la administración científica. Librería el Ateneo editorial buenos aires.

Hinostroza B. (2020) Cultura organizacional y gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018.

Jorge V. (2011) Herramientas para la Gestión y la Toma de Decisiones 2ª ed. - Salta: Editorial Hanne. ISBN 978-987-1578-80-1

Mookie T. (2021) La nueva economía.

Munger, M.C. (2000): “Analyzing Policy. Choices, conflicts and practices”, New York: Norton.

Mosquera M. (2017) Competitividad de las pyme sector comercio. Universidad libre seccional CALI facultad de ciencias económicas y administrativas Santiago de CALI.

Olmos Ariana (2018) El proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Trade Hammer para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal, tesis de grado desarrollado en Bolivia en la Universidad Mayor de San Andrés.

Olmos B. (2018) El proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa TRADE HAMMER para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal, desarrollado en la Universidad Mayor de San Andrés en Bolivia.

Laruta A. & Humpiri Q. (2017) Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la municipalidad provincial de Caylloma.

Pampillón (2001) Repercusiones de la nueva economía Universidad San Pablo-CEU.

Parsons, W. (1995): Public policy. An introduction to the theory and practice of policy análisis. Cheltenham: Edward Elgar.

Placencia R. (2019) Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018.

- Rojas R. & Vilchez P. (2018) Tesis gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima.
- Reynaga (2015), Elementos para realizar un proyecto de investigación. Centro Universitario Valle de Chalco Maestría en ciencias de la computación- México.
- Rodríguez P. (2017) Gestión administrativa y crecimiento de las MYPES de calzado en el distrito el porvenir, provincia de Trujillo. Universidad privada Antenor Orrego.
- Rocoba C. & Olivera A. (2019) La profesionalización de la gestión financiera y su importancia en el crecimiento empresarial de una mediana empresa: Caso de estudio.
- Rojas R. & Vilchez P. (2018) Tesis gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús - Lima.
- Saavedra G. (2017) Calidad para la competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas, de la Ciudad de México. UNIVERSIDAD DE ZULIA.
- Sanz P (2015) La gestión del capital humano en el ámbito de la administración pública: su importancia para la implementación de un modelo de Gestión por Resultados.
- Solis C., Hidalgo A. & Heidi M. (2019) Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la pymes sector manufacturero de MANABI. Revista ECA Sinergia. E-ISSN 2528-7869. Edición Universidad de Matanzas - Cuba.
- Saumeth Cadavid Cathy. (2012, septiembre 5). Gestión del potencial y talento humano. Objetivo principal de la empresa.

- Tamayo (2004). El proceso de la investigación científica, cuarta edición. Limusa Editores. MÉXICO.
- Pereira B. (2019) Actualidad de la gestión empresarial en las pymes. revistas.uexternado.edu.co
- Villaruel E. (2021) Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020.
- Valentín R. (2017) Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur.
- Vallejos Ch. (2016) gestión del talento humano. ESPOCH Este libro se sometió a arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review). Corrección, diseño y diagramación: La Caracola Editores
- Vílchez G. (2018) Impacto de los microcréditos en el desarrollo socioeconómico de familias propietarias de microempresas, Huancayo.
- Valentín R. (2017) Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur.
- Vilca P. (2019) Gestión de recursos humanos como plataforma para la misión institucional del ministerio público.
- Zayas B. (2020) La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones.
- Zapata, (2005) como encontrar un tema y construir un problema de investigación. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES POR CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para la calidad del trabajo CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021?</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL Determinar el nivel de relación entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Determinar el nivel de relación entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p> <p>b) Señalar el nivel de relación entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p> <p>c) Precisar el nivel de relación entre la gestión para la calidad del trabajo CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p> <p>d) Mencionar el nivel de relación entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p>	<p>HIPOTESIS PRINCIPAL El nivel de relación es significativo entre la gestión del potencial humano y la cultura organizacional de los trabajadores CAS del Ministerio Público en Lima, año 2021.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>a) El nivel de relación es significativo entre la gestión para la selección del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p> <p>b) El nivel de relación es significativo entre la gestión para la capacitación del personal CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p> <p>c) El nivel de relación es significativo entre la gestión para la calidad del trabajo CAS y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p> <p>d) El nivel de relación es significativo entre la gestión para el trabajo en equipo y la cultura organizacional de los trabajadores del Ministerio Público en Lima año 2021.</p>	<p>VARIABLE (X) Gestión del potencial humano</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición del perfil • Entrevistas • Evaluación • Calidad en el trabajo • Mayor productividad • Incrementar rentabilidad • Calidad de vida • Mejora continua • Salario adecuado • multidisciplinario • Responsabilidad • Socialización <p>VARIABLE (Y) Cultura organizacional</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo • compromiso • solidaridad • Innovación • creatividad • Reconocimiento • Orden • Normatividad • Formalización • Logro de objetivos • Control • Tareas 	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION Correlacional.</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACION Básico</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel es descriptivo explicativo</p> <p>MÉTODO No experimental</p> <p>POBLACION Trabajadores CAS Ministerio Publico</p> <p>MUESTRA Un total 120 personas</p> <p>TÉCNICAS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario</p>

**ANEXO 2: INSTRUMENTO DE DATOS ORGANIZADOS POR VARIABLES,
DIMENSIONES E INDICADORES**

Estimado amigo. Esta encuesta es estrictamente anónima y tiene por finalidad recoger información sobre Gestión del Potencial Humano y la Cultura Organizacional de los Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio Público, 2021, a fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, marcando con una (x) la alternativa que crees que es correcta.

ESCALA DE LICKERT				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS						
VARIABLE: (X) GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO						
DIMENSION 1: SELECCION DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿Para la gestión del talento humano es importante seleccionar el personal CAS, según su perfil?					
2	¿Para la gestión del talento humano es necesario entrevistar al personal CAS, para designar una función?					
3	¿Para la gestión del talento humano es necesario evaluar al personal CAS, para conocer su experiencia?					
DIMENSION 2: CAPACITACIÓN PERSONAL		1	2	3	4	5
4	¿La calidad de trabajo de un servidor CAS depende de la capacitación?					
5	¿Para lograr mayor productividad del trabajador CAS, depende de su capacitación?					
6	¿Incrementar rentabilidad en las funciones del trabajador CAS, depende de su capacitación?					
DIMENSION 3: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
7	¿La calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con su Calidad de vida?					
8	¿La calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con la mejora continua?					
9	¿La calidad del trabajo de un servidor CAS se relaciona con un salario adecuado?					
DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
10	¿El trabajo en equipo del servidor CAS se complementa con un grupo multidisciplinario?					
11	¿El trabajo en equipo del servidor CAS, implica responsabilidad?					
12	¿El trabajo en equipo del servidor CAS, requiere permanente socialización?					

VARIABLE: (Y) CULTURA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN 1: CULTURA DE GRUPO						
13	¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere Apoyo?	1	2	3	4	5
14	¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere compromiso?					
15	¿La cultura de grupo del servidor CAS, requiere solidaridad?					
DIMENSION 2: CULTURA DE DESARROLLO						
16	¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere Innovación?	1	2	3	4	5
17	¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere creatividad?					
18	¿La cultura de desarrollo del servidor CAS, requiere reconocimiento?					
DIMENSION 3: CULTURA JERARQUICA						
19	¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Orden?	1	2	3	4	5
20	¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Normatividad?					
21	¿La cultura jerárquica del trabajador CAS, requiere Formalización?					
DIMENSION 4: CULTURA RACIONAL						
22	¿La cultura racional del servidor CAS, permite el logro de objetivos?	1	2	3	4	5
23	¿La cultura racional del servidor CAS, permite generar control?					
24	¿La cultura racional del servidor CAS, permite desarrollar tareas?					

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Ernesto Villon bruno*
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Doctor*
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *Innova Scientific*
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Gestión del Potencial Humano y la Cultura Organizacional de los Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio Público, 2021.*
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Rodolfo Maximo Ramirez Corsino*
- 1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : *Doctorado en Políticas Públicas: "Seguridad Nacional y Desarrollo Sostenible".*
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Cuestionario*

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					95 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					95 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					95 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					95 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					95 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					95 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					95 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					95 %
Sub Total						
Total						95 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) *19*

VALORACIÓN CUALITATIVA *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD *Valido y Aplicable*

Lima, 7 de Setiembre del 2022

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Estrada Gamboa, Mauro*
 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Doctor*
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *Universidad Alas Peruanas*
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Gestión del Potencial Humano y la Cultura Organizacional de los Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio Público, 2021.*
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Rodolfo Maximo Ramirez Corsino*
 1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : *Doctorado en Políticas Públicas: "Seguridad Nacional y Desarrollo Sostenible".*
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Cuestionario*

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	DE	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD		Esta formulado con lenguaje apropiado					95 %
2. OBJETIVIDAD		Esta expresado con conductas observables					95 %
3. ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95 %
4. ORGANIZACIÓN		Existe una organización y lógica					95 %
5. SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95 %
6. INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar los aspectos de estudio					95 %
7. CONSISTENCIA		Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					95 %
8. COHERENCIA		Entre las variables, dimensiones y variables					95 %
9. METODOLOGÍA		La estrategia responde al propósito de estudio					95 %
10. CONVENIENCIA		Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					95 %
Sub Total							
Total							95 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) **19**
 VALORACIÓN CUALITATIVA **Excelente**
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD **Valido y Aplicable**

Lima, 7 de Setiembre del 2022



MAURO ESTRADA GAMBOA

DNI 29994766

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Nino Delgado Diera*
 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Doctor*
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *Director de Tecnologías de Información y Comunicación - CAEN*
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Gestión del Potencial Humano y la Cultura Organizacional de los Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio Público, 2021.*
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Rodolfo Maximo Ramirez Corsino*
 1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : *Doctorado en Políticas Públicas: "Seguridad Nacional y Desarrollo Sostenible".*
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Cuestionario*

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					100 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					100 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					100 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					100 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					100 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					100 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					100 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					100 %
Sub Total						
Total						100 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) **20**
 VALORACIÓN CUALITATIVA **Excelente**
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD **Valido y Aplicable**

Lima, 7 de *Setiembre* del 2022

N. Delgado

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Raquel Carmona Castillo*
 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Doctor*
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *CAEN*
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Gestión del Potencial Humano y la Cultura Organizacional de los Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio Público, 2021.*
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Rodolfo Maximo Ramirez Corsino*
 1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : *Doctorado en Políticas Públicas: "Seguridad Nacional y Desarrollo Sostenible".*
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Cuestionario*

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					100 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					100 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					100 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					100 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					100 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					100 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					100 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					100 %
Sub Total						
Total						100 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) **20**
 VALORACIÓN CUALITATIVA **Excelente**
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD **Valido y Aplicable**

Lima, 7 de Setiembre del 2022



 Firma y Pos firma del experto
 DNI: 0 8222 663

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Eva Romero Loayza*
 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Doctor*
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *Estudio Jurídico Rodríguez*
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Gestión del Potencial Humano y la Cultura Organizacional de los Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio Público, 2021.*
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Rodolfo Maximo Ramirez Corsino*
 1.6 DOCTORADO / MAESTRÍA : *Doctorado en Políticas Públicas: "Seguridad Nacional y Desarrollo Sostenible".*
 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: *Cuestionario*

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-50%	Muy Bueno 51-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					100 %
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					100 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					100 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					100 %
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					100 %
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					100 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de estudio					100 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					100 %
Sub Total						
Total						100 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) **20**
 VALORACIÓN CUALITATIVA **Excelente**
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD **Valido / Aplicable**

Lima, 7 de Setiembre del 2022



 Firma y Pos firma del experto
 DNI 06624890

Anexo N°5: Consentimiento informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

NO APLICABLE

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

(Para que se va a realizar el estudio)

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

(Metodología a seguir para la toma de información)

RIESGOS

(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

BENEFICIOS

(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

COSTOS

(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

TIEMPO

(Duración de la toma de información)

CONFIDENCIABILIDAD

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen. En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____

ANEXO 6: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE TESIS.

Yo, Mg. Rodolfo Maximo Ramírez Corsino (Tesisista) Identificado con D.N.I. N° 42765338 de la Escuela de posgrado, Doctorado en Políticas Públicas: “Seguridad Nacional y Desarrollo Sostenible”, autor de la Tesis titulada: **Gestión del Potencial Humano y la Cultura Organizacional de los Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios del Ministerio Público, 2021.**

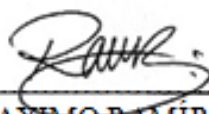
DECLARO QUE

El tema de tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 24 de setiembre del 2022.



.....
RODOLFO MAXIMO RAMÍREZ CORSINO
DNI: 42765338



ANEXO N°7: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO

Los cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores, con el aplicativo google drive, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, respecto a la entidad no se ha utilizado ningún documento oficial que pudiera vulnerar algún derecho institucional, por lo que no fue necesario solicitar autorización de la entidad para el trabajo de campo.