



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de Recursos Humanos, y Eficacia del Sistema
Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Quiroz Garrido de Pérez, Sara María (ORCID: 0000-0001-8601-8567)

ASESORA:

Mg. Heredia Llatas, Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

¡Que nadie se quede afuera, se los dedico a todos ¡

Especialmente, a mi amado esposo Wilmer, a mis padres Juan y Yojana, a mis estimados suegros Reinilda y Segundo por su inmensurable cariño y apoyo en todo lo que realizo, que me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por estar conmigo en todo momento gracias; porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hacen de mí cada día una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimiento

Muy especial a mi familia, y, sobre todo a ese ser de luz que hace que mis días sean maravillosos, con su amplia sonrisa, por impulsarme a seguir adelante siempre, ser mi cómplice mi confidente, mi amigo, por ayudarme a crecer, pero sobre todo Gracias infinitas por nunca cortarme las alas, sí Gracias a mi amado esposo; Wilmer Lino.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de abreviatura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumento	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
VIII. PROPUESTA	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	32
Anexo 1. Matriz de operacionalización de recursos humanos.....	32
Anexo 2. Matriz de operacionalización de eficacia del sistema administrativo.....	33
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos, variable recursos humanos.....	34
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos de la variable eficacia	36
Anexo 5: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.....	37
Anexo 6. Matriz de consistencia.....	38
Anexo 7. Autorización de la empresa	39
Anexo 8. Desarrollo de la propuesta	40
Anexo 9. Declaración de originalidad del autor	51
Anexo 10. Declaración de autenticidad del asesor.....	52
Anexo 11: Reporte turnitin.....	53
Anexo 12. Acta de sustentación de Tesis.....	54
Anexo 13. Autorización para publicación en el repositorio institucional.....	55

Índice de tablas

Tabla 1 Diagnóstico de la variable eficacia	19
Tabla 2 Análisis de las dimensiones de la variable eficacia.....	19
Tabla 3 Diagnostico de la variable recursos humanos.....	20
Tabla 4 Análisis por dimensiones dela variable recursos humanos	21

Índice de abreviatura

CAP: Cuadro Analítico de Personal

MOF: Manual de Organización y Funciones–

MPA: Municipalidad Provincial de Ayabaca

SGRH: Sistema de Gestión de Recursos Humanos

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal proponer un plan de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo y su diseño no experimental, la población estuvo conformada por 32 personas se les aplicó la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, confiable y validado. Los resultados fueron que la gestión de recursos humanos dentro de la entidad es buena porque se cumple con las perspectivas establecidas cumpliendo con sus objetivos, asimismo en cuanto a la eficacia se obtuvo que es regular debido a que el personal no se siente motivado para un mejor resultado de objetivos. Se concluye que mediante el modelo de propuesta de investigación se logrará mejorar la eficacia porque se propone un modelo de recursos humanos basado en la teoría de Chiavenato quien menciona que gestión de recursos humanos, se basa en diferentes acciones que llevan a cabo técnicos y administradores, en la manera de integrar, así como también organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos dentro de la institución.

Palabras claves: gestión de recursos humanos, eficacia del sistema administrativo.

Abstract

The main objective of this research work was to propose a Human Resources management plan to improve the effectiveness of the Administrative System of the Ayabaca Provincial Municipality, the methodology used was descriptive and its non-experimental design, the population was made up of 32 The survey was applied to people and as a tool the questionnaire was committed, reliable and validated. The results were that the management of human resources within the entity is good because it meets the established perspectives, fulfilling its objectives, specifically in terms of effectiveness, which was regular due to personal reasons and does not feel motivated for a better result. of goals. It is concluded that by means of the research proposal model, it is possible to improve efficiency because a human resources model is proposed based on the Chiavenato theory, who mentions human resources management, based on different actions carried out by technicians and administrators, in the way of integrating, as well as organizing, rewarding, deploying, preventing and evaluating individuals within the institution.

Keywords: human resource management, efficiency of the administrative system

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se realiza en la Municipalidad Provincial de Ayabaca (MPA), cuya finalidad es analizar el nivel de eficiencia del personal administrativo, se analizó la problemática a nivel internacional, En Indonesia Budy (2020) describe que existe deficiente articulación entre colaboradores públicos y privados, el Estado debe generar estrategias y políticas que ayuden a incentivar el apoyo y colaboración para innovar en las entidades públicas. Asimismo, Ananthan, Manaf, Hidayati y Dewi (2019) describen que en el gobierno de Malasia el desarrollo de colaboradores públicos, es de vital importancia para un buen servicio público. En la investigación se pudo determinar que el gobierno ha realizado una inversión en diferentes programas, así como también desea lograr tener un potencial en cuanto al talento humano en el sector público. Aun cuando el gobierno ha implementado diferentes iniciativas, se puede determinar que Malasia aún no cuenta con muchas personas competitivas para el sector público y las escasas que se tiene terminan dejando las organizaciones públicas por mejores sueldos, o retos desafiantes y en el Estado no se han definido acciones para atraer y mantener a estos profesionales.

Por su parte, Filippus y Schultz (2019) determinaron que en una organización del sector público sacudida por no contar con destrezas en el que se pueda conocer a los distractores y formadores que se encuentren como parte de las prácticas que gestionen el recurso humano: La guerra por el talento es indiscutible en el Ministerio de Justicia en el sector público de Namibia, es por ello, que para poder llevar a cabo la gestión del talento de forma pertinente, los encargados de recursos humanos necesitan atender a los distractores y facilitadores identificados atendiendo sus requerimientos, y evaluando resultados esperados para el beneficio de la entidad.

Por su parte, en España Pineda (2019) señala que en el futuro diversos países tendrán que asumir retos para contar personas capaces de trabajar de manera eficiente en el sector público de España, a pesar que se tienen políticas públicas definidas, se torna complejo y complicado, interconectar con las tecnologías de punta, que son herramientas que el nuevo profesional que busca trabajar en el sector público debe conocer para ser innovadores, activos, y que posean una visión valiosa, flexibles, creativos y motivados. Para contar, con personal competente en este sector, diversos especialistas en la materia buscan hacer cambios en las

formas de seleccionar nuevos colaboradores y que tengan formación adecuada para el perfil que se busca, apoyarse en la gestión estratégica para contar con personas idóneas es muy importante para las organizaciones públicas.

Romero y Salced (2019) señalan que las organizaciones poseen una debilidad en cuanto a la pérdida del potencial intelectual, esta dificultad señala que los involucrados no están dentro ni tienen una participación importante en el fortalecimiento de los planes, constantemente muestran desmotivaciones y poca responsabilidad, dando a entender que solo realizan su labores para cumplir con los mismos, muchos de los funcionarios dejan sus labores puesto que optan por un cargo mejor donde les ofrezcan mejores beneficios llevándose así sus saberes.

En Lima, Sandoval (2015) describe que, si se busca analizar el desempeño de colaboradores públicos, se debe ser consciente de las deficiencias que se aprecian en la entidades estatales, las trabas están relacionadas que se cuenta con empleados con niveles bajos en preparación profesional o son técnicos que no se capacitan, se suma el escaso interés por disminuir la burocracia en la favor de la sociedad, la rotación de funcionarios por el cambio de autoridades, la restricción de mejores profesionales, escasas de recursos económicos, los intereses de los partidos políticos en mantener personas en cargos públicos y la corrupción conllevan no lograr resultados esperados.

La investigación se realiza en la Municipalidad Provincial de Ayabaca se analizará el Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SGRH) teniendo en cuenta que se tiene deficiencias respecto al reclutamiento y selección de personal, igualdad de oportunidades en la distribución de funciones en las diferentes áreas, ya que no sólo se cuenta con servidores públicos nombrados Decreto Legislativo (DL) 276, sino Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Locación de Servicios; de ahí que la presente investigación es estrechamente vinculante con la Autoridad Nacional del Servicio Civil que se dio con la promulgación del D.L. N° 1023, que rige al SGRH como que regulariza de manera especializada para el sector público.

Asimismo, se aprecia que existe desconocimiento de la aplicación del marco normativo laboral vigente en el sector público, coexiste diversos regímenes laborales, que dificulta contar con una política remunerativa ordenada, y número de

cargos de confianza; no se descarta la influencia de factores de costumbres y de cultura, que se genera en la gestión pública, respecto a las obligaciones y responsabilidades de los encargados de estas áreas, que no realizan un trabajo adecuado para contar con las personas adecuadas, a ello se suma que, que los documentos de gestión están desactualizados, el Cuadro Analítico de Personal - CAP y el Manual de Organización y Funciones– MOF, no contribuyen en el logro de mejores resultados para la población de la provincia.

Ante la descripción anterior se plantea como pregunta de investigación ¿Cómo mejorar la gestión de Recursos Humanos para lograr eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca? Esta investigación se justificará por los teóricos utilizados para la primera variable definido por Idalberto Chiavenato, y con respecto a la eficacia por otro reconocido autor, mediante estos aportes permitió conocer las variables que se investigan. Metodológicamente, se utilizará técnicas como la encuesta para recoger la información de las unidades de estudio integradas por el personal administrativo de la MPA, y la experiencia laboral y el diálogo con los compañeros de la citada municipalidad permitió evidenciar la problemática acerca de las deficiencias que se tiene para cumplir los objetivos. Y de manera práctica esta investigación contribuye a buscar opciones de mejora, ante un problema que se evidencia en una entidad pública. Desde el punto de vista social, se contribuye en la mejora de gestión de nuevos empleados públicos que son de suma importancia para lograr una mejor gestión de los recursos públicos en beneficio de la sociedad.

Se tiene como objetivo general: proponer un plan de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca. Y como objetivos específicos: identificar el nivel de eficacia del personal administrativo de la MPA, Analizar la gestión de recursos humanos en la actualidad de la MPA, y diseñar un modelo de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca. Como hipótesis: si se plantea la propuesta de un modelo de gestión de Recursos Humanos si mejora la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio, se llevaron a cabo diversos análisis de estudios previos sobre el tema, como el Behera y Das-Mohapatra (2020) se estudian las ideas de los trabajadores acerca de los factores que inciden en la conservación de las personas en organizaciones estatales y privadas, en el que se empleó una encuesta a 390 individuos. Los hallazgos con respecto al trabajo, el sueldo, el adiestramiento, capacitaciones, las interrelaciones entre los involucrados, de la misma manera que la responsabilidad, la comunicación, el supervisor, repercuten en la retener a los trabajadores, las empresas deben poner en práctica herramientas, como lo son procedimientos de selección justo, esquemas de avance profesional, horarios de trabajo flexibles, para poder retener los empleados.

Por su parte, Pires y Nunes (2018) en su estudio cuyo propósito fue; analizar la virtuosidad organizacional como un mecanismo que a través de este se practique la gestión de nuevos profesionales influyen en los resultados del trabajo, en el mismo se tomó una población de 52 empleados. Como resultados se obtuvo una perspectiva positiva sobre fortalecer el cumplimiento del trabajo de manera personal y grupal. En cuanto a la gestión de nuevos profesionales es necesario promover la virtuosidad organizacional, esta es muy importante para los trabajadores, es por ello, que el encargado del área de recursos humanos puede aplicar un conjunto de técnicas eficaces, en las actividades basándose en moral de las prácticas, así como los aspectos virtuosos de sus contextos de trabajo.

Asimismo, Forsund (2016) realizó su estudio acerca de la eficiencia está popularmente conectada a "hacer las cosas bien" señala que los recursos se convierten en resultado bajo el control de un proveedor público, en consecuencia, los resultados cuyos productos como insumos permitan llevar a cabo metas sociales más altas. Sin embargo, esta producción se encuentra fuera del control directo del proveedor público. Se pone en práctica una medida efectiva de forma general, en el que se muestra su descomposición en eficiencia orientada hacia los resultados y la eficacia como la mezcla de resultados que se deben lograr en las organizaciones, donde es necesario contar con enormes cantidades de información necesaria para calcular la efectividad.

No obstante, Fakrutdinova, Yurieva, Burganova, y Yurieva (2015) considerando el nivel, así como la complejidad de las metas que afrontan los ejecutivos en la esfera del servicio público. En la cual se puso en práctica un estudio basándose en las competencias: amplia tecnología innovadora la cual origina un fortalecimiento en el nivel del potencial humano en las empresas. Uno de los principales resultados fue haber creado un producto de software, la cual tiene una información completa acerca del potencial de los trabajadores: informes integrados (sobre todos los participantes, sobre autoridades concretas y divisiones estructurales), informes individuales y dinámicas de ejecución de planes de desarrollo personal, datos de calificación, incluidos datos sobre cada competencia estimada por separado.

Otro aporte, Meyers, Woerkom, Paauwe, y Dries (2020) la investigación describe que los gerentes de recursos humanos tienen diferentes perspectivas y creencias y de acuerdo a la psicología cognitiva se forman modelos en la mente del gerente que incide en forma de gestionar las personas para la empresa. Se consideró una muestra de 321 gerentes se analizaron las 04 filosofías del talento humano, se identificó que en las empresas más pequeñas los gerentes tienden aplicar una filosofía inclusiva, donde se tiene en cuenta la comunicación, compromiso y buen trato con sus integrantes.

En la gestión de entidades públicas se ha buscado hacer diversos estudios porque se busca mejorar los resultados de las personas que ofrecen sus servicios en estas organizaciones, se han definido políticas de recursos humanos, se puede decir que las mismas se debe encaminar hacia las metas de las empresas. De esta manera, Cuenca (2018) señala que en búsqueda de profesionales destacados se aplican estrategias que captan el interés de personas que cuenten con el perfil esperado por la entidad pública, para ello, se usan métodos para identificar y seleccionar para el ingreso a la administración pública y aportes sus conocimientos para atender las mejorar las formas de atender las demandas de la sociedad.

Por su parte, Gorriti (2018) destaca que los encargados de ejecutar un proceso que identifique y se seleccione a los aspirantes a puestos en organizaciones públicas, cumplen con validez y la rigurosidad al cumplir lo que estipula las leyes laborales y estos a la vez se respetan. Sin embargo, ante los cambios que se evidencian en la gestión estatal, los profesionales deben adquirir habilidades y capacidades que no

se habían tomado en cuenta para estar acorde con la nueva forma de gestionar en este sector que busca hacer diferentes cambios en beneficio de los interesados.

El aporte de, Schneider, Gonzalez-Romá, Ostroff, y West (2017) hacen referencia a las propiedades de las empresas que hacen posible que los trabajadores tengan base en cada una de las experiencias dentro de la empresa así como estar consciente de que según sea su comportamiento serán tomados en cuenta, así como respaldados y esperados (en el caso del clima), así como también ofrecer un campo de valores suposiciones compartidos eso explica por qué las organizaciones hacen lo que hacen (en el caso de la cultura).

Y para, Berrocal y Pereda (2018) señala, que las políticas y acciones pasan a ser importantes con el fin de manejar temas que guarden relación con las labores de índole administrativo, lo que se traduce, en que su función se basa en hacer el llamado, ir cambiando, capacitando, así como también ofrecer seguridad e igualdad alrededor de los empleados de la organización. Se puede definir a la gestión de personal como el método que se emplea para lograr las metas de las empresas por medio de la contratación, acciones para retenerlos, tomar decisiones de despido o buscar alternativas de desarrollo, buscando uso y distribución equitativa de los recursos en las organizaciones para el alcance de las metas planteadas.

Por su parte, Tarcica (2014) señala que: gestionar personas para organizaciones estatales, se basa en procesos administrativos que se ponen en práctica el incremento y conservación de los esfuerzos, propias de la organización que busca objetivos concretos para la sociedad. El autor, enfatiza como parte de la gestión de personas se debe buscar el apoyo coordinado para los integrantes, se mantenga un comportamiento colectivo social e individual y mejor su desempeño para atender a la sociedad y satisfacer sus requerimientos.

De la misma manera, Chiavenato (2015) señala que la gestión de recursos humanos, se basa en diferentes acciones que llevan a cabo técnicos y administradores, en la manera de integrar, así como también organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto prever habilidades y competitividad a la institución.

En las entidades del sector público, se tiene carencias de diversa índole, ante ello, se definen objetivos concretos que las personas que asumen la responsabilidad y compromiso de ofrecer sus servicios en este sector deben cumplir, según Delaux (2017) señala que las personas son indispensables y guardan elevada importancia para la institución. No obstante, el encargo que tienen estos individuos es lograr resultados eficientes, de todos sus integrantes desde el personal operativo hasta los altos puestos de gerencias deben unir sus esfuerzos por lograr los fines delegados según el planeamiento de objetivos en la organización.

Es necesario ayudar a las empresas a lograr sus metas y llevar a cabo la misión de la misma. Esta requiere ofrecer herramientas competitivas en la empresa con el fin de poner en práctica capacidades de los trabajadores en el tiempo deseado. Brindar a la empresa trabajadores que estén preparados y motivados: para el logro de metas trazadas en su plan de trabajo. Hacer posible el incremento de la autorrealización y junto a buen clima laboral en su área de trabajo; cuando un empleado no está satisfecho se va de la organización. Realizar y mantener la calidad de vida en el trabajo: este se refiere a un estado óptimo ya que muchos pasamos gran parte de nuestro tiempo en el trabajo (Delaux, 2017).

Se debe tener en cuenta, el valor e importancia que genera gestionar personas de manera transparente y eficiente porque tendrán un cargo en las entidades públicas Delaux (2017) precisa que la finalidad del encargo de la gestión de personas en la organización es guiar, orientar a los individuos a conseguir los objetivos de manera eficiente. Al buscar alcanzar los propósitos para la organización, se deben contar con mecanismos y planes orientados mediante decisiones y acciones asertivas que las personas deben ejecutar para el logro del fin. El gerente del talento humano, debe ser persona íntegra, capaz, con iniciativa y liderazgo porque depende el éxito y la orientación del negocio, al sacar lo mejor de los integrantes de la organización

Se tuvo en cuenta, las dimensiones de recursos humanos: se procedió a tomar las variables propuestas por Chiavenato (2015) para medir *sus dimensiones*, como primera dimensión el *reclutamiento de personal* se determina mediante un formato o conjunto de requisitos y técnicas cuyo fin de lograr obtener aspirantes potenciales y que sean capaces de cumplir con las exigencias de un puesto en una organización, cuando se convoca a un importante número de aspirantes de está

mostrando la eficacia en la selección de capital humano. Segunda dimensión la *selección de personal*: precisa las técnicas basadas en la selección del personal, con sus características especificadas permitirán determinar a los posibles postulantes para los puestos requeridos.

La tercera dimensión *la capacitación*: se determina que la capacitación se considera como un grupo de diferentes habilidades que se encuentran en una persona, y que las mismas son vitales para mejorar su desempeño y apoyar a la ejecución de los objetivos de la institución, y como cuarta dimensión *productividad*: en esta se puede determinar el nivel de desempeño, el cual se basa en la eficiencia, manejando adecuadamente los recursos que poseen, los mismos que se determinan en los medios y los procesos (Chiavenato, 2015)

Asimismo, se consideró las políticas de recursos humanos: para Lacalle (2016) admite que son el reflejo que las organizaciones públicas desean mostrar a su personal con el fin de alcanzar los propósitos planteados, y ofrecer mayor facilidad para el logro de las mismas. Como parte, de las políticas para las personas en una entidad se describe las siguientes: la organización, se reconoce en identificar cuáles son sus obligaciones en la entidad, la retención: conlleva a contar con estrategias para mantener a las personas eficientes, proactivos que ofrecen sus servicios de manera oportuna y con trabajo significativo que aporta a la organización, el desarrollo, la forma como la organización capacita, y fomenta el crecimiento profesional y ascenso de sus colaboradores, la auditoría: hace referencia de conocer las acciones que deben ejecutar los colaboradores, los procesos de contar con personal: se caracterizan por buscar la integridad, estar organizados, desarrollarse, alcanzar objetivos y la auditar de cada colaborador para conocer sus obligaciones y finalmente lograr la integración de personas siendo este el paso inicial y donde el jefe de personal comienza con la convocatoria del personal, así como también la selección del mismo en conjunto con la investigación de mercado.

Con respecto al reclutamiento, La Calle (2016) consiste en describir los conocimientos necesarios que son expuestos para captar la atención de postulantes competentes, proactivos, eficientes para ocupar un determinado puesto en la organización. El reclutamiento determina las acciones necesarias para

proveer las personas idóneas para los puestos que son necesarios para el área que lo ha solicitado. Asimismo, el autor describe el reclutamiento interno señala que es para promover ascensos o traslados a otras actividades o áreas que pueden ofrecer mejoras de salario o el personal tiene experiencia necesaria para el puesto. El reclutamiento interno considera aspectos como la promoción, traslado a programas de beneficio económico, desarrollo profesional, buscando que el profesional adquiera nuevas habilidades en beneficio de la entidad y del trabajador.

De otro lado, el reclutamiento externo: esta dado para solicitantes externos, es decir con aspirantes que han captado su atención por medio de métodos de incorporación y para ello, se aplican diversas técnicas de reclutamiento que son para las personas que aspiran a lograr un puesto, en el que se puede determinar a través del sistema de selección del personal, por registros, por el perfil profesional y la capacitación, por el desempeño en otras organizaciones, y las convocatorias se pueden hacer por diversos medios como redes sociales, internet, radios.

Otro aspecto muy importante es la selección: este muestra el procedimiento de la reducción de los trabajadores, siendo un método procedente mediante contratos o nombramiento. La selección se fundamenta en elegir y selección el posible empleado por su nivel de conocimiento y que pueda cubrir el puesto, y que este pueda favorecer a la empresa y al cumplimiento de sus metas (Lacalle, 2016)

Como técnicas de selección de recursos humanos: señala que la misma se divide en la entrevista de selección, es individual y es un intercambio entre dos personas o más, en el que se resalta lo que realmente se quiere saber de la persona, también se aplican ciertos exámenes para justificar o evidenciar los conocimientos del aspirante a puesto solicitado, aquí, se encuentra en grado de comprensión diaria y determinada en los aspirantes solicitados para cubrir la vacante, teniendo en cuenta el grado de instrucción y su preparación profesional (Lacalle, 2016).

Otra técnica es el Test psicológicos. En esta se procede a evaluar la conducta y el desenvolvimiento de las personas, el cual se basa en un modelo preestablecido. Test de personalidad. Este se emplea para reconocer r la personalidad del individuo basándose en su condición o forma y se basa en la parte de conocer lo que distingue a una persona de otra. Una de las alternativas también las técnicas de

simulación se caracterizan por ser grupales, y se recurre de manera frecuente a esta, se busca que una persona deje de actuar sola, y pase a formar grupos de comunicación, coordinación y trabajos grupales (Lacalle, 2016).

Asimismo, es oportuno precisar que en el Perú se creó una Ley mediante un Decreto Legislativo (DL) N° 276, se definieron las bases para los profesionales que trabajan y para los que aspiran a pertenecer al sector público como la remuneración, la posibilidad de hacer una carrera y desarrollo profesional en este sector. Este se conoce como un documento que se basa en la Ley, en la que define las ventajas y que posibilidades tiene los profesionales que están interesados en pertenecer a entidades públicas; muestra sobre la entrada de los trabajadores a las organizaciones, así como también, del ascenso, de las actuaciones éticas, se sancionan ante la violación de la Ley, los beneficios, del derecho que tienen las personas de manera individual y colectiva.

En la misma Ley, se precisa que en el artículo 1°, del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 276, precisa que las personas que ya pertenecen y las que se integran al sector público deben ser las que tienen un perfil acorde a lo esperado, lo que garantiza que mantenga y logre realizarse ofreciendo sus servicios a entidades del Estado, se afirma que se ubicarán acorde a sus logros, metas alcanzadas, por su eficiencia, méritos y por las calificaciones que alcance para lograr escalar puestos en su organización. Asimismo, en el artículo N° 08 y 09 describe que existe una distribución de diversos profesionales según sus carreras y los puestos necesarios en las entidades del Estado, contando con diferentes niveles en la que se incluye funcionarios o personas profesionales, los técnicos y auxiliares.

De otro lado, se complementa con la descripción de la Ley N°30057: Ley del Servicio Civil, que fue creada en el Gobierno de Ollanta Humala, en el 2013, se enfatiza como sistema de trabajo exclusivo para servidores públicos, y se distribuyen en cuatro niveles, los funcionarios, los directivos, y se complementa con el servidor civil de carrera y el trabajador para actividades que completan a las otras, se promueve el ascenso, capacitar de manera permanente para evaluarlos y obtener mejores beneficios para la entidad.

En la misma Ley, se hace mención en el artículo 2, que se tiene como propósito que las organizaciones públicas logren mejores resultados en eficacia y eficiencia, dando a entender que los servicios que se ofrece al ciudadano son los adecuados y oportunos, por ello, que se promueve el Servicio Civil, destaca que ahora en esta Ley, se promueve el crecimiento de los profesionales que laboran en estas entidades. Asimismo, el artículo 3, precisa que el SAGRH, ha establecido y ha definido políticas de Estado concerniente al Servicio Civil, determinando mediante principios, recursos, métodos y técnicas que se usan en las organizaciones públicas, es así, lo conforma la Autoridad Nacional de Servir, está representado por oficinas de gestión de personas en las entidades públicas y finalmente lo integra el Tribunal de Servicio Civil.

Se realizó un análisis detallado de la teoría de eficacia, se define como la manera de conocer a los empleados que son los más ideales para cumplir con las metas de la vacante para la que fueron seleccionada. Igualdad, y así tener éxito en su desempeño (Gorriti, 2018). Para el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) con esta reforma lo que se quiere es que la Administración Pública logre un grado alto de eficiencia, con el fin de que ofrezca un servicio de calidad en a las personas. Así como también la promoción de individuos que velan por el bienestar de la ciudadanía a través de la de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, Según Robbins y Coulter (2014) determina qué; el término de eficacia organizacional se conoce como la medida de que tan retienen son los procedimientos para cumplir con las metas propuestas y que tan eficientemente se están llevando a cabo. Por su parte, Chiavenato (2015) se conoce como la capacidad que tiene una organización de alcanzar sus metas y satisfacer sus necesidades en función a las exigencias del mercado. Jones y George (2010) señala que “las organizaciones se concedieran eficientes al momento de que un gerente logre sus metas aplicando métodos eficaces. Munch (2007) define la eficacia organizacional como el propósito de la administración en el cual se procede a organizar los recursos sociales para alcanzar las metas eficientemente, así como la productividad.” (Pág. 6).

Se consideraron los criterios de la medición de la eficacia: se mide la eficacia directamente con las metas, la misma es de carácter cuantitativo y el mismo

pretende hacer saber el impacto que ha alcanzado en sus seguidores estos criterios Fred (2003) recuerdo de la publicidad: se considerará que es eficiente al momento de que la misma proporcione una mayor recaudación del cumplimiento de las metas, la misma se determina así: espontáneas: al momento de relacionar la marca al producto y slogan, sin ninguna ayuda y sugerida, y la misma se maneja partiendo de una lista de marcas unida al producto. La notoriedad de la marca: se basa en el nivel de conocimiento que se posee con relación a la marca del producto a que compete. Predisposición a la compra: con ella se mide la posibilidad de que una persona pueda adquirir la marca.

Para poder medir, se consideró las siguientes *dimensiones de la eficacia* Según Verdugo, y otros (2015) determina como primera dimensión *la capacidad resolutive* esta se considera como la capacidad de resolver a través del empleado una dificultad con el propósito de emplear técnicas apropiadas, que incluya el poder de alcanzar los mejores resultados. Esta misma se refiere a conservar la fuerza que tiene un empleado y que aplica para alcanzar las metas, como segunda dimensión *la adaptación a los cambios* esta se basa en la capacidad que posee un empleado para adaptarse a cualquier modificación cuyo propósito es lograr las metas, solventar dificultades no esperadas en las reglas basándose al inicio legal de cada trabajo el cual se debe respetar.

Como tercera dimensión la *perspectiva de usuario* se conoce como los requerimientos de ayuda conocidas, como la información acerca del total de los clientes en la localidad, así como también medir los resultados personales, ofrecer información y estudiar sus resultados, poniendo en práctica técnicas para mejorar los resultados individuales. La empresa se basa en la relación que posee con los ciudadanos, al atender sus necesidades mediante bienes, servicios y obras que son requeridas por la población para mejorar su calidad.

Y como cuarta dimensión *la perspectiva de crecimiento* estar dentro de la empresa, llevar a cabo opciones sobre la programación, poner en práctica grupos de alto rendimiento, acompañara las satisfacciones por el cumplimiento del trabajo y llevar a cabo programas de enriquecimiento laboral. Eficacia de los procedimientos administrativos: cuando se lleva un buen proceso administrativo se logra una adecuada administración de los recursos y así garantizar el interés de las personas,

es por ello que el procedimiento administrativo es netamente institucional. (Ventura, 2013)

También se describe la eficacia del procedimiento administrativo es eficiente si se cumple con los siguientes principios: como la instrumentalidad: el proceso administrativo tiene fines institucionales, por ello se debe aplicar el principio de instrumentalidad. La misma a que se determina como el procedimiento administrativo el cual tiene como propósito la protección de los fines e intereses de los encargados de la administración puesto que este es el fin del Estado, se busca proteger de manera efectiva los derechos del individuo (Brunet, 2010).

El autor también considera a la economía procedimental: esta se basa en el que el procedimiento administrativo se fundamenta en la minimización del total de diligencias administrativas y a erradicar a las que son de tipo superficial o que presentar requerimientos que no Guaranda relación con las metas a seguir. Otro principio es la simplicidad que es necesario que las tramitaciones administrativas sean fáciles, es por ello que el procedimiento administrativo requiere estar ajustado a la Ley y si casualmente la actuación administrativa es sujeta a censura a nivel jurisdiccional (Brunet, 2010). Otro principio es la uniformidad: esta requiere poner en práctica requisitos necesarios para llevar a cabo tramitaciones, la misma se fundamenta en requerimientos prudentes, y que sean sustentados de manera correcta, tiene vinculación mediante le principio de igualdad y no discriminar (Brunet, 2010).

También se consideró como principio del procedimiento administrativo al antiformalismo: esta es la base de la libertad, sin embargo, el procedimiento administrativo no lleva a cabo sus bases es una mera forma, cuyo propósito es forma solemne al acto. Asimismo, el principio de la información. La misma ayuda a que los individuos puedan d manera fácil adquirir información actual acerca de la empresa y su administración y los procesos que el mismo despliega, la racionalidad. Es necesario que se apliquen técnicas razonables que permitan lograr las metas esperadas con los procesos administrativos y que estos sean eficientes (Brunet, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente capítulo se determina la metodología, como estrategia para definir el tipo y diseño de la investigación, se determinó como enfoque de investigación cuantitativo, porque se hace uso de técnicas numéricas que permitirán recoger la información y hacer un análisis de la gestión de recursos humanos y la eficacia administrativa en la Municipalidad Distrital de Ayabaca, 2020 (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Asimismo, se ha considerado un tipo descriptivo, y se basó en autores reconocidos como Hernández, Fernández, y Baptista (2014) se encarga de conocer, narrar las características que presenta el objeto de estudio, concerniente a conocer cómo se define el perfil que se busca, la convocatoria, y el proceso de selección y quienes validan estos procesos para ser rigurosos y contar con personas aptas y competitivas y también se buscó describir el nivel de eficacia que se tiene en la actualidad por parte de los funcionarios de la MPA

De otro lado, se definió el diseño de investigación, optando por no experimentar, ya que solo se hace la medición de las personas que trabajan en la MPA, solo los individuos que conforman la muestra, pero los datos se recogerán sin modificar la situación como ejecutan sus actividades para atraer a nuevo personal y como se mide su eficacia (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

3.2. Variable y operacionalización

Definición conceptual

La definición de recursos humanos: señala que la gestión de recursos humanos, se basa en diferentes acciones que llevan a cabo técnicos y administradores, en la manera de integrar, así como también organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto prever habilidades y competitividad a la institución." (Chiavenato, 2015)

Y la eficacia: se define como la manera de conocer a los empleados que son los más ideales para cumplir con las metas de la vacante para la que fueron seleccionada. Igualdad, y así tener éxito en su desempeño (Gorriti, 2018)

Definición operacional

De manera operacional se define recursos humanos: la gestión de recursos humanos viene hacer el desarrollo potencial estratégico del recurso humano que intervienen en una institución dentro de un modelo de gestión por competencias laborales.

Y la variable de eficacia: consiste en cumplir los objetivos que se han definido en la organización, contando con el personal competente, calificado, capacitado y comprometidos, de las cuales se destaca su capacidad resolutive, la adaptación a los cambios, atender desde la perspectiva de usuario y buscar su crecimiento

3.3. Población, muestra

Población: en esta investigación la población es finita, estará integrada por un total de 32 funcionarios que cumplen sus servicios en la Municipalidad Distrital de Ayabaca, a los que se procederá a poner en práctica una encuesta con el fin de saber cómo es el desarrollo de la gestión de recursos humanos y su eficiencia (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestra: la muestra del estudio es la misma población, no se creyó necesario llevar a cabo un muestreo ya que la población del estudio es pequeña., a estos se les pondrá en práctica una encuesta (Hernández y Mendoza, 2018)

Términos de inclusión: se incluye al personal que tiene como mínimo un año trabajando, participa funcionarios que tiene un determinado cargo.

Participan varones y mujeres.

Términos de exclusión: se consideró a funcionarios que han ingresado el año 2020

Profesionales que no tiene un cargo

Personal operativo

Muestreo: el muestreo que se realizó fue determinado por investigador, estos muestreos se caracterizan porque se elige una muestra no probabilística por conveniencia, teniendo en cuenta quienes pueden ser la personas a encuestar en esta investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Unidades de estudio

Son los de 32 funcionarios que ofrecen sus servicios en la Municipalidad Provincial de Ayabaca, el estudio se ejecutó en el año 2020.

3.4. Técnicas e instrumento

La encuesta: es determinada como una de las técnicas más eficientes dentro de cualquier estudio, la misma que se puede aplicar a la población investigada, cuyo propósito es obtener los datos necesarios para poder lo que se desea, esta se les aplico a los empleados de la Municipalidad Distrital de Ayabaca el cual nos permitirá conocer a cerca de las variables de estudio (Carrasco, 2016)

Instrumentos

Cuestionario: esta es conocida como las técnicas o instrumentos que se hacen en el estudio social es el más usado cuando se posee una amplia población, esta es de tipo personal. Las preguntas se hacen anticipadamente (Carrasco, 2016)

Se aplicará un instrumento ya elaborado, teniendo en cuenta que cumpla con las recomendaciones necesarias como la validez y el nivel de confiabilidad, para recoger la información acorde a las variables, según los objetivos de la investigación y la finalidad que busca la investigadora.

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de gestión de recursos humanos
Autora:	Br. Jenny Fiorella Mory Merino.
Año de validación:	2018
Lugar	Perú
Tiempo:	30 minutos
Validez	El instrumentó se validó por 03 expertos.
Confiabilidad	0.908
Descripción:	el instrumento consta de 28 ítems, según la variable gestión de recursos humanos. Como alternativas están basadas según la Escala de Likert (Mory, 2018)

Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de eficacia
Autora:	Br. Betty Concepción Masías Muñoz
Año de validación:	2017
Lugar	Perú
Tiempo:	30 minutos
Validez	El instrumentó ha sido validado por 03 expertos
Confiabilidad	El nivel de confiabilidad es de 0.89 obtenida mediante una prueba piloto a 48 personas.
Descripción:	El instrumento consta de 18 ítems de eficacia, con sus respectivas alternativas (Alvarado, 2017).

3.5. Procedimiento

Se determinan como un método analítico, donde aplicará una encuesta y como instrumento un cuestionario, el mismo que se encuentra conformado por ítems, con los que se pudieron obtener los datos, acerca de la gestión del talento humano y eficacia en la MDA. Luego se realizará un análisis de los datos que se obtienen para describir los hallazgos y posteriormente emitir una conclusión de la información encontrada.

Por lo que, Bernal (2016) una vez que alcanzo un instrumento con el que logro adquirir los datos se pudo llevar a cabo la validación de las preguntas que están en el cuestionario. La validación del mismo se llevó a cabo por medio del Alfa de Cronbach, posterior al permiso otorgado para realizar la encuesta.

Seguidamente, se realizó la tabulación de los resultados alcanzados en el programa de Excel 2019 y para luego pasarlo al programa SPSS 25, en el que por medio de tablas de frecuencia se procedió a la tabulación de las mismas, así como las figuras para su presentación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información se realizará mediante el método deductivo cuantitativo porque se busca generalizar los resultados para toda la población del estudio que son los trabajadores de la MPA.

El análisis de datos se realizará de la siguiente manera: se llevará a cabo la tabulación de los resultados, inmediatamente se procederá a hacer la agrupación por dimensiones a esto se le añadirán las interrogantes que incumben en la dimensión y se formara una sola, esto se realizara para cada una de las variables de estudio.

Esta, consiente en saber el grado de gestión de recursos humanos y, además, almacena datos basados en la eficiencia del sistema administrativo, por lo que se estudiaran los datos por medio de la estadística descriptiva en el programa SPSS en el que juntan los datos y presentar por medio de tablas y figuras, interpretar, describir y realizar la discusión de los principales hallazgos.

3.7. Aspectos éticos

La importancia de considerar los aspectos éticos en una investigación está relacionado al respeto a los participantes, a Alvarez (2018) en su artículo hace un compendio de los aspectos éticos que se debe tener como investigador, señala que en todo estudio es necesario que prevalezcan los valores éticos los mismos que se aplicarán en el estudio.

En cuanto al respeto a las personas: el estudio se llevó de forma sensata en la que se forjara un equilibrio entre el rol del investigador, así como a las personas que se encuentran en la realidad que el investigador a va a describir, comprender e interpretar, se debe considerar la beneficencia: este estudio brinda sus beneficios a los trabajadores de la MPA, los cuales desean de manera espontánea ofrecer la información pertinente para el desarrollo del estudio, y de esta manera se procede a justificar la autenticidad de la investigación. Y la importancia de la justicia: Para llevar a cabo este criterio ético los datos ofrecidos por los trabadores de la institución se procederán a realizar una encuesta basada en el anonimato la misma que se empleara en el estudio, haciendo posible que se sientan en confianza en el proceso y haya fe en los resultados logrados en la investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan según los objetivos definidos en la investigación, se tuvo como primer objetivo: Identificar el nivel de eficacia del personal administrativo de la MPA.

Tabla 1

Diagnóstico de la variable eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3
Regular	17	53
Bueno	14	44
Total	32	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 1 muestra el diagnóstico de la variable eficacia donde se evidencia que un 3% afirma que es mala, el 53% menciona que es regular porque considero que las actividades del personal dentro del área de la entidad porque aún se tiene deficiencias para un mejor logro de objetivos, sin embargo, un 44% afirma que es buena la eficacia en el área de la institución.

Tabla 2

Análisis de las dimensiones de la variable eficacia

Valoración	Dimensión capacidad resolutive		Dimensión adaptación a los cambios.		Dimensión perspectiva de usuario		Dimensión perspectiva de crecimiento	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Total desacuerdo	1	3	1	3	1	3	1	3
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	1	3
Indiferente	10	31	7	22	8	25	4	13
En acuerdo	19	59	5	16	18	56	20	63
Total acuerdo	2	6	19	59	5	16	8	25
Total	32	100	32	100	32	100	32	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 2 muestra el análisis de las dimensiones de la variable eficacia, según análisis de resultados en cuanto a la dimensión capacidad resolutive el 31% es indiferente a estos resultados, el 65% afirmaron de forma positiva con respecto a la

dimensión porque consideran que si hay capacidades para la toma de decisiones y se cumple adecuadamente con las actividades para el cumplimiento de objetivos, asimismo en cuanto a la dimensión adaptación a los cambios un 59% afirma de manera positiva porque se cumple con sus metas modificando servicios que se encuentren a su cargo si fuera el caso para una mejora, sin embargo un 22% afirma esta indiferente a este hecho, asimismo en cuanto a la dimensión perspectiva del usuario el 72% afirma de manera positiva con respecto a esta dimensión porque considera que articula la misión y resultados buscados en la institución con la finalidad de cumplir adecuadamente con sus objetivos, sin embargo un 25% es indiferente a este hecho, asimismo en cuanto a la dimensión perspectiva de crecimiento, un 6% respondieron de forma negativa porque no considera que la institución tenga el crecimiento eficiente, el 88% afirma de manera positiva a estos resultados porque considera que siempre participa cuando se le pide colaborar para cumplir con una acción de urgencia en su entidad, sin embargo un 13% afirma estar indiferente a estos hechos.

Analizar la gestión de recursos humanos en la actualidad de la MPA.

Tabla 3

Diagnostico de la variable recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	13
Bueno	28	88
Total	32	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 3 muestra el diagnóstico de la variable recursos humanos donde se obtuvo como resultados que el 13% afirma que es regular porque considera que muchas veces el contrato se realiza por afinidad y no por lo que realmente se necesita de acuerdo al perfil, sin embargo, un 88% menciona que es bueno porque consideran que si se tiene el personal idóneo al puesto de trabajo que se requiere.

Tabla 4*Análisis por dimensiones de la variable recursos humanos*

Valoración	Dimensión reclutamiento de personal		Dimensión selección de personal		Dimensión capacitación de personal		Dimensión productividad	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Total desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0
Indiferente	0	0	3	9	1	3	0	0
En acuerdo	18	56	20	63	16	50	4	13
Total acuerdo	14	44	9	28	15	47	28	88
Total	32	100	32	100	32	100	32	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4 muestra el análisis de las dimensiones de la variable recursos humanos, en cuanto a la dimensión reclutamiento de personal el 100% respondieron positivamente porque consideran que el reclutamiento se realiza de acuerdo a ley y según el requerimiento, asimismo en cuanto a la dimensión selección de personal el 100% afirma de manera positiva que este proceso es el más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo, asimismo en la dimensión capacitación del personal el 100% menciona positivamente porque considera que la entidad capacita a su personal para un mejor logro de objetivos ayudando de esta manera a un mejor nivel de competitividad labora, asimismo en cuanto a la dimensión productividad un 100% afirma de manera positiva porque se cumple con el logro de las tareas y el volumen de trabajos asignados.

Diseñar un modelo de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, para el desarrollo del modelo se tomó en cuenta la teoría de, Chiavenato (2015) señala que la gestión de recursos humanos, se basa en diferentes acciones que llevan a cabo técnicos y administradores, en la manera de integrar, así como también organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto prever habilidades y competitividad a la institución, es por ello que mediante este pódelo a proponer se lograra mejorar la eficacia del sistema administrativa de la entidad de estudio, con ello mejorar todos sus procesos y/o actividades.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados, se ejecutó, según los objetivos planteados en la investigación: Identificar el nivel de eficacia del personal administrativo de la MPA, según el análisis mencionamos que en la tabla 1 se muestra el diagnóstico de la variable eficacia un 53% afirma que es mala debido a que se tiene deficiencias porque no se tiene una buena programación de las actividades para un mejor logro de las actividades, asimismo en cuanto a la dimensión capacidad resolutive un 65% mencionaron resultados positivos porque consideran que si se tiene la capacidad de obtener un mejor resultado de las metas, también en cuanto a la dimensión adaptación a los cambios se obtuvo que el 59% menciona de manera positiva porque considera que siempre toma acciones para un mejor logro de objetivos, esto le permite hacer cambios idóneos donde el beneficio sea positivo.

También en cuanto a la dimensión perspectiva del usuario el 72% afirma de manera positiva porque considera que articula la misión y resultados buscados en la institución con la finalidad de cumplir adecuadamente con sus objetivos, finalmente en la dimensión perspectiva de crecimiento un 6% respondieron de forma negativa porque no considera que la institución tenga el crecimiento eficiente, el 88% afirma de manera positiva a estos resultados porque considera que siempre participa cuando se le pide colaborar para cumplir con una acción de urgencia en su entidad, sin embargo un 13% afirma estar indiferente a estos hechos.

Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Forsund (2016) quien señala que los recursos se convierten en resultado bajo el control de un proveedor público, en consecuencia, los resultados cuyos productos como insumos permitan llevar a cabo metas sociales más altas. Sin embargo, esta producción se encuentra fuera del control directo del proveedor público. Se pone en práctica una medida efectiva de forma general, en el que se muestra su descomposición en eficiencia orientada hacia los resultados y la eficacia como la mezcla de resultados que se deben lograr en las organizaciones, donde es necesario contar con enormes cantidades de información necesaria para calcular la efectividad.

Para el desarrollo del trabajo de investigación se tuvo limitaciones como el no poder aplicar la encuesta de manera presencial por la situación en que atraviesa el país las entidades ya sean públicas o privadas no están laborando de manera normal.

Como segundo objetivo específico, fue analizar la gestión de recursos humanos en la actualidad de la MPA, en cuanto al análisis de la variable recursos humanos en la tabla tres muestras que el 13% menciona que se tiene una función regular debido a que en ocasiones los contratos se hacen por afinidad, sin embargo un 88% menciona positivamente porque consideran que el personal está acorde a las necesidades del puesto, otro de los datos encontrados en cuanto a la dimensiones reclutamiento de personal, selección de personal, capacitación del personal y productividad se obtuvo un resultado positivo debido a que en su totalidad se respondió de forma positiva porque consideran que las actividades dentro de esta área se están manejando de acuerdo a ley y según normas de la misma entidad, cumpliendo siempre con los objetivos de la municipalidad lo que lo hace mucho más productivo.

Asimismo, guarda relación con lo mencionado por Berrocal y Pereda (2018) señala, que las políticas y acciones pasan a ser importantes con el fin de manejar temas que guarden relación con las labores de índole administrativo, lo que se traduce, en que su función se basa en hacer el llamado, ir cambiando, capacitando, así como también ofrecer seguridad e igualdad alrededor de los empleados de la organización. Se puede definir a la gestión de personal como el método que se emplea para lograr las metas de las empresas por medio de la contratación, acciones para retenerlos, tomar decisiones de despido o buscar alternativas de desarrollo, buscando uso y distribución equitativa de los recursos en las organizaciones para el alcance de las metas planteadas. De acuerdo a este análisis mencionamos que la investigación tiene semejanzas con lo mencionado Robbins y Coulter (2014) determina qué; el término de eficacia organizacional se conoce como la medida de que tan retienen son los procedimientos para cumplir con las metas propuestas y que tan eficientemente se están llevando a cabo.

Asimismo, guarda relación con lo mencionado por Delaux (2017) señala que las personas son indispensables y guardan elevada importancia para la institución. No obstante, el encargo que tienen estos individuos es lograr resultados eficientes, de

todos sus integrantes desde el personal operativo hasta los altos puestos de gerencias deben unir sus esfuerzos por lograr los fines delegados según el planeamiento de objetivos en la organización.

Asimismo, mencionamos que otra de las limitaciones obtenidas para el desarrollo de la investigación fue el poco acceso a la información en la empresa como es la autorización y toda información necesaria para nuestro trabajo de investigación.

Diseñar un modelo de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, asimismo para el desarrollo de la propuesta del modelo se tomó en cuenta la teoría descrita por, Chiavenato (2015) quien señala que la gestión de recursos humanos, se basa en distintas acciones que llevan a cabo técnicos y administrativos, ello les permite integrar, así como también organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a las personas que tiene por objeto prever habilidades y competitividad a la entidad, por tal motivo se plantea la propuesta de investigación donde va permitir mejorar la eficacia del sistema administrativo de la municipalidad para un mejor logro de sus objetivos estratégicos.

Asimismo, guarda relación con lo mencionado por Pires y Nunes (2018) en cuanto a la gestión de nuevos profesionales es necesario promover la virtuosidad organizacional, esta es muy importante para los trabajadores, es por ello, que el encargado del área de recursos humanos puede aplicar un conjunto de técnicas eficaces, en las actividades basándose en moral de las prácticas, así como los aspectos virtuosos de sus contextos de trabajo. De acuerdo a este análisis mencionamos que la investigación tiene semejanzas con lo mencionado Munch (2007) define la eficacia organizacional como el propósito de la administración en el cual se procede a organizar los recursos sociales para alcanzar las metas eficientemente, así como la productividad.”. También en cuanto a las limitaciones y deficiencias que se obtuvo es la presentación de resultados porque se tuvieron que buscar formas para presentar las tablas de manera reducida agrupando ordenadamente para que se presente de la mejor manera posible.

VI. CONCLUSIONES

Según el diagnóstico encontrado sobre el nivel de eficacia del personal administrativo de la MPA, se evidencio que no es buena porque se tiene dificultades en la programación de las áreas debido a que no se especifican las tareas de manera adecuada para un mejor desempeño, esto a su vez genera demora en cada proceso, asimismo cabe mencionar que la eficacia ayuda mucho para un mejor logro de objetivos, pero en este caso las deficiencias que presentan hace que no se cumpla adecuadamente.

Asimismo, el análisis de la gestión de recursos humanos en la actualidad de la MPA, se evidencio que los resultados en cuanto a sus dimensiones fueron positivos porque consideran que se tiene un buen reclutamiento de personal dentro de la institución adecuándose siempre a los requerimientos y según las capacidades que desarrolla cada uno, asimismo afirmamos que se cuenta con personal capacitado idóneo para cumplir con las funciones a realizar.

Para el diseño del modelo de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca se tomó en cuenta la teoría de Chiavenato porque mediante esta teoría nos da un enfoque claro de qué acciones debemos seguir para logara un mejor resultado en los recursos humanos y que este permita mejorar la eficacia del sistema administrativo de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Sub-Gerente, realizar capacitaciones al personal de la institución con la finalidad que se logre un mejor resultado de sus actividades a desarrollar, esto a su vez le va permitir cumplir con sus objetivos planteados, cabe mencionar que manteniendo al personal capacitado se fomentara un trabajo en equipo y se generara un buen clima laboral, y se mejora la percepción del trabajo que se ejecuta en la Municipalidad de Ayabaca, también, se busca lograr, que el trabajo sea coordinado en diferentes equipos con las diferentes áreas que se tiene.

Asimismo, recomienda al Sub-Gerente de Recursos Humanos, realizar las coordinaciones con cada jefe o encargado de todas las áreas para supervisar u monitorear cada una de las actividades a desarrollar en los colaboradores para ello se designará un responsable que supervise como se están desarrollando las tareas y así se minimizan los inconvenientes que perjudiquen a la institución, con ello se mejorara el desempeño de cada colaborador.

Se recomienda, tener en cuenta la propuesta, basada en el modelo de gestión de Recursos Humanos de la Ley Servir porque con ello se lograra mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, es por ello, que mediante esta propuesta se requiere un mejor desempeño para contar con profesionales capacitados, que cumplan con el perfil, y se asuma un compromiso de trabajo por el desarrollo de la provincia de Ayabaca, esta gestión debe estar a cargo del Sub-Gerente de Recursos Humanos, con el Gerente Municipal y los demás Sub-Gerentes y/o encargados de las áreas correspondiente.

VIII. PROPUESTA

Diseño un plan de gestión de recursos humanos para mejorar la eficacia del sistema administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca

1. Introducción

La presente investigación se desarrolló en la Provincia de Ayabaca, que pertenece al departamento de Piura, como una de sus principales actividades económica, está relacionado a la agropecuaria, turísticas como fuente de ingresos de su población. En la actualidad, tiene como autoridad municipal al Sr. Baldomero Marchena Tacure, quién tiene la responsabilidad de guiar los destinos de la ciudad. La problemática que se tiene en la municipalidad está basada que no se tiene un trabajo coordinado y eficiente, porque no se tiene definido los perfiles de puesto en las diferentes áreas, lo que conlleva que no se cumpla las tareas y/ o actividades que se tiene a diaria, porque el personal que ingresa, no cumple con el perfil.

Entiéndase, que el problema parte del área de recursos humanos, que no cumple con lo descrito en el Manuel de organización de funciones y del Reglamento de Organización y Funciones y a ello, se suma, que aún no se aplica la Ley Servir, de manera adecuada, buscando contar con profesionales que buscan ingresar a la gestión pública, que cumplan ciertos perfiles basados en experiencias, méritos y preparación con estudios especializados al cargo que postulan.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Elaborar un plan de gestión de recursos humanos basado en la Ley Servir para mejorar, competencias, habilidades y la eficacia de los profesionales que pertenecen al sistema administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.

2.2. Objetivos específicos

Diseñar el plan de gestión de recursos humanos

Definir las estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos

Identificar las acciones que se deben de seguir para contar con mejores profesionales.

Plan de gestión de recursos humanos, en base al aporte de Saavedra (2019)

DISEÑO UN PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR LA EFICACIA DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYABACA

DEFINICIÓN DE PLAN

B. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A. EFICACIA

OBJETIVOS

ESTRATEGIAS

DIAGNOSTICAR

ANALIZAR

RESPONDER

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

PLAN DE CAPACITACIONES

PLAN DE ACCIÓN

1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

2. GESTIONAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN

3. FORTALECER CAPACIDADES DE SOCIABILIZACION

4. TALLERES SOBRE COMUNICACIÓN AFECTIVA

5. PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN

6. INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

+ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

+ MEJORA CONTINUA

REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). ética e investigación. *Redipe*, 7(2). doi:<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Ananthan, S. S., Manaf, H. A., Hidayati, M., & Dewi, D. S. (2019). The development of talent management in Malaysian public sector: A comprehensive review. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 242-253. doi:10.21511/ppm.17(2).2019.18
- Behera, R., & Das-Mohapatra, A. (2020). Talent management as HR strategy for employee retention: An analysis. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 3278-3290. doi:10.37200/IJPR/V24I8/PR280346
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogota, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Berrocal, F., & Pereda, S. (2018). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- Brunet, L. (2010). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones; Definición, Diagnostico y Consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Budy, A. (Marzo de 2020). The landscape of public service innovation in Indonesia: A comprehensive analysis of its characteristic and trend. *Innovation & Management Review*, 17(1), 25-40. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=537562599002>
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGrawHill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión de talento humano*. Colombia: Editorial McGraw-hill.
- Cuenca, J. (2018). Instrumentos de planificación de recursos humanos y selección ¿cambio de paradigma? *Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(2), 52-65.
- Delaux, H. S. (2017). *Modelo de Gestión estratégica de RRHH en organizaciones del Estado*. España: Redactum.
- Fakrutdinova, E., Yurieva, O., Burganova, L., & Yurieva, O. (2015). Role of Competence-Based Approach in an Increase of Efficiency of Public

Administration. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1064-1067.
doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00511-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00511-0)

Filippus, K., & Schultz, C. M. (2019). Exploring talent management execution in the ministry of justice in the Namibian public sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1162). doi:10.4102/sajhrm.v17i0.1162

Forsund, F. (Diciembre de 2016). Measuring effectiveness of production in the public sector. *Omega*, 73, 93-103.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.omega.2016.12.007>

Fred, D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. Mexico: Pearson Educación.

Gorriti, M. (2018). Innovar en selección desde la evidencia empírica y las nuevas competencias. *Vasca de(2)*, 65-85.

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1era edición ed.). México DF: Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición ed.). México DF: Mc Graw Hill.

Jones, G., & George, J. (2010). *Administración contemporánea*. Mexico: Mc Graw Hill.

Lacalle, G. (2016). *Gestión de recursos humanos*. . España: Editex.

Lastras, S. (2018). *Las cuatro dimensiones en la gestión de recursos humanos*. Madrid: Lumesse Audalia.

Masias, B. C. (2017). *Cuestionario de eficacia*. Perú, Lima.

Meyers, M. C., Woerkom, M., Paauwe, J., & Dries, N. (2020). HR managers' talent philosophies: prevalence and relationships with perceived talent management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(30), 562-588.
doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579747>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos . (2017). *Ley del Servicio Civil, sus Reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria*. Lima: MINJUS.

Mory, J. F. (2018). *Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima. Recuperado el 17 de Junio de 2020, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29049>

- Munch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. Mexico: Pearson Educación.
- Pineda, C. (2019). Future challenges in the management of public human resources in Spain. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(4). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351560525002>
- Pires, M. L., & Nunes, F. (Julio-Agosto de 2018). The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes. *Revista de Administración de Empresas*, 58(4), 380-392. doi: 10.1590/S0034-759020180404
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.
- Romero, L. M., & Salcedo, M. (Julio de 2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos - Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Saavedra, L. B. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. Chiclayo.
- Sandoval, H. (2015). *¿Será posible modernizar la gestión pública?* Universidad ESAN, Perú. Lima: Conexión ESAN. Recuperado el 16 de Junio de 2020, de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/03/17/sera-posible-modernizar-gestion-publica/>
- Schneider, B., Gonzalez-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Applied Psychology*, 102(3), 468–482. doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Tarcica, J. (2014). *Como convertirse en un campeón de Recurso Humanos*. Chile: Bookbaby.
- Ventura, R. (2013). *La eficacia en la actuación de la administración pública*. Mexico: Atlas.
- Verdugo, M., Schalock, R., LEE, C., Lee, T., Van , J., Swart, K., & Claes, C. (2015). *Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEES). Un enfoque sistemático para mejorar los resultados organizacionales*. Salamanca: KADMOS .

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de recursos humanos

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Recursos humanos	Según Chiavenato (2015) “la gestión de recursos humanos, está compuesta por diversas actividades de expertos y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto prever habilidades y competitividad a la institución” (p.9).	La gestión de recursos humanos viene hacer el desarrollo potencial estratégico del recurso humano que intervienen en una institución dentro de un modelo de gestión por competencias laborales.	Reclutamiento de personal	Procesos de contratación	1 Total, desacuerdo 2 En desacuerdo 3 indiferente 4 En acuerdo 5 Total acuerdo
				Experiencia	
				Reclutamiento interno	
				Líder	
			Selección de personal	C.V	
				Puesto de trabajo	
				Entrevistas	
				Evaluación técnica	
			Capacitación de personal	Periodo de prueba	
				Fortalecimiento de capacidades	
				Logro	
				Nivel de competencias	
			Productividad	Capacitación	
				Recursos	
				Distribución del trabajo	
Tiempo					
Resultados					
				Volumen de trabajo	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de eficacia del sistema administrativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Eficacia del sistema administrativo	Eficacia, ya que se trata de identificar aquellos trabajadores/as que serán los más idóneos para desempeñar las tareas del puesto para el que se selecciona. Igualdad, para que personas con las mismas posibilidades, tengan las mismas probabilidades. Para que todos aquellos que se presenten al proceso selectivo sean medidos con los mismos instrumentos, en el mismo orden, con los mismos contenidos, y con las mismas posibilidades de éxito (Gorriti, 2018).	Consiste en cumplir los objetivos que se han definido en la organización, contando con el personal competente, calificado, capacitado y comprometidos, de las cuales se destaca su capacidad resolutive, la adaptación a los cambios, atender desde la perspectiva de usuario y buscar su crecimiento	Capacidad resolutive	<p>Capacidad para tomar decisiones</p> <p>Capacidad para cumplir con actividades programadas</p> <p>Capacidad para seleccionar tareas a realizar</p> <p>Capacidad para fragmentar las actividades en sub actividades</p> <p>Capacidad para de enrumbarse a las actividades programadas</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Se adapta a procesos internos</p>	<p>1. Total, desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Indiferente</p> <p>4. En acuerdo</p> <p>5. Total acuerdo</p>
			Adaptación a los cambios.	<p>Capacidad para adaptar procesos internos</p> <p>Capacidad para modificar servicios</p> <p>Capacidad de considerar necesidades no planeadas</p> <p>Capacidad de identificar requerimientos no planeados</p>	
			Perspectiva de usuario	<p>Alinea servicios con necesidades de apoyo del usuario</p> <p>Medición de resultados personales</p> <p>Uso de tecnología para mejorar resultados personales</p>	
			Perspectiva de crecimiento	<p>Articula misión y resultados buscados en organización</p> <p>Participa en colaboraciones</p> <p>Utiliza y valora equipos de alto rendimiento.</p> <p>Se interesa por realizar controles de calidad de su trabajo y por programas de enriquecimiento labora</p>	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos, variable recursos humanos

El presente cuestionario se aplicará a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.

	Recursos humanos	Total desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	En acuerdo	Total acuerdo
1	La Unidad de Administración de Personal dirige siempre el proceso de contratación del personal.					
2	Los requisitos para una nueva convocatoria laboral garantizan que el personal sea idóneo.					
3	¿Considera que la experiencia laboral es fundamental para un puesto clave?					
4	¿Cuándo se presenta una vacante se prioriza el reclutamiento interno (ascensos, traslados o transferidos con ascensos)					
5	¿Considera que Municipalidad Provincial de Ayabaca (MPA) garantiza que un nuevo ingresante sea líder en su puesto?					
6	¿Considera que la edad determina la experiencia de un nuevo puesto?					
7	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para al trabajador?					
8	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
9	¿Considera que la entrevista de personal permite conocer a la persona o candidato?					
10	¿En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante?					
11	¿La entrevista final de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo?					
12	¿En la MPA emplea un periodo de prueba para los aspirantes al puesto?					
13	¿Considera que fortalecer las capacidades permite tener mejores oportunidades de superación?					
14	¿Las capacitaciones gestionadas por MPA son suficientes para el logro de objetivos?					

15	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia de los servidores?					
16	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
17	¿Usted considera que son suficientes los recursos logísticos para cumplir las actividades encomendadas?					
18	¿Usted considera que la distribución de trabajos es equitativa para todo el personal de su área?					
19	¿Usted utiliza los recursos de manera eficaz para la obtención de resultados?					
20	¿Usted cumple a tiempo el logro de las tareas encomendadas?					
21	¿Usted realiza esfuerzo adicional para cumplir los resultados esperados?					
22	¿Usted considera que el volumen de trabajos realizados corresponde a los trabajos asignados?					

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos de la variable eficacia

El presente cuestionario se aplicará a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.

	Eficacia	Total desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	En acuerdo	Total acuerdo
1	¿Tiene capacidad para tomar decisiones?					
2	¿Cumple con las actividades programadas?					
3	¿Selecciona tareas a realizar?					
4	¿Es capaz de enrumbarse a las actividades programadas?					
5	¿Puede dividir las actividades en sub actividades?					
6	¿Cumple con las metas establecidas?					
7	¿Puede adaptar procesos internos?					
8	¿Tienen disposición para modificar servicios que está a su cargo?					
9	¿Es capaz de considerar necesidades no planeadas?					
10	¿Identifica requerimientos no planeados?32					
11	¿Efectúa servicios de apoyo al usuario o poblador?					
12	¿Puede efectuar la medición de resultados personales?					
13	¿Informa y analiza resultados personales adicionales a los encargados?					
14	¿Usa tecnología (internet, programas informáticos, etc.) para mejorar resultados personales?					
15	¿Articula misión y resultados buscados en la municipalidad?					
16	¿Participa cuando se le pide colaborar para cumplir con una acción de urgencia en su municipalidad?					
17	¿Utiliza y valora equipos de alto rendimiento?					
18	¿Se interesa por realizar controles de calidad de su trabajo y por programas de capacitación laboral?					

Anexo 5: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Ficha de cuestionario de recursos humanos

Nombre del instrumento:	Cuestionario de gestión de recursos humanos
Autora:	Br. Jenny Fiorella Mory Merino.
Año de validación	2018
Lugar	Perú
Tiempo	30 minutos
Validez	El instrumentó se validó por 03 expertos.
Confiabilidad	0.908
Descripción:	el instrumento consta de 28 ítems, según la variable gestión de recursos humanos. Como alternativas están basadas según la Escala de Likert (Mory, 2018)

Ficha de cuestionario de eficacia administrativa

Nombre del instrumento:	Cuestionario de eficacia
Autora:	Br. Betty Concepción Masías Muñoz
Año de validación	2017
Lugar	Perú
Tiempo	30 minutos
Validez	El instrumentó ha sido validado por 03 expertos
confiabilidad	0.89
Descripción:	El instrumento consta de 18 ítems de eficacia, con sus respectivas alternativas (Alvarado, 2017)

Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: Gestión de Recursos Humanos, y Eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivo general	Variables	Marco teórico	Dimensiones	Metodología
¿Cómo mejorar la gestión de Recursos Humanos para lograr eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca?	Si se plantea la propuesta de un modelo de gestión de Recursos Humanos si mejora la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.	<p>Proponer un modelo de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de eficacia del personal administrativo de la MPA,</p> <p>Analizar la gestión de recursos humanos en la actualidad de la MPA, y</p> <p>Diseñar un modelo de gestión de Recursos Humanos para mejorar la eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.</p>	Gestión de recursos humanos	<p>Trabajos previos</p> <p>Se considero:</p> <p>A nivel internacional</p> <p>A nivel nacional</p> <p>A nivel local.</p> <p>Se describió las teorías:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Y las teorías de eficacia</p>	Reclutamiento de personal	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población de estudio: fueron 32 funcionarios de la Municipalidad de Ayabaca.</p> <p>Muestra: No probabilística por conveniencia.</p>
			Eficacia		<p>Selección de personal</p> <p>Capacitación de personal</p> <p>Productividad</p> <p>Capacidad resolutive</p> <p>Adaptación a los cambios.</p> <p>Perspectiva de usuario</p> <p>Perspectiva de crecimiento</p>	

Anexo 7. Autorización de la empresa

"Año de la Universalización de la Salud"

El Señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Ayabaca – Piura, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Abog. Sara María Quiroz Garrido de Pérez, maestrante de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, a la Abog.

Sara María Quiroz Garrido de Pérez

Aplicar el Proyecto de tesis titulado: "Gestión de Recursos Humanos, y eficacia del sistema administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca".

Ayabaca, 09 de Julio de 2020



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
AYABACA
Raldomiro Mircheta Tacure
Raldomiro Mircheta Tacure
ALCALDE

Anexo 8. Desarrollo de la propuesta

Diseño un plan de gestión de recursos humanos para mejorar la eficacia del sistema administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca

7.1. Introducción

La presente investigación se desarrolló en la Provincia de Ayabaca, que pertenece al departamento de Piura, como una de sus principales actividades económica, está relacionado a la agropecuaria, turísticas como fuente de ingresos de su población. En la actualidad, tiene como autoridad municipal al Sr. Baldomero Marchena Tacure, quién tiene la responsabilidad de guiar los destinos de la ciudad. La problemática que se tiene en la municipalidad está basada que no se tiene un trabajo coordinado y eficiente, porque no se tiene definido los perfiles de puesto en las diferentes áreas, lo que conlleva que no se cumpla las tareas y/ o actividades que se tiene a diaria, porque el personal que ingresa, no cumple con el perfil.

Entiéndase, que el problema parte del área de recursos humanos, que no cumple con lo descrito en el Manuel de organización de funciones y del Reglamento de Organización y Funciones y a ello, se suma, que aún no se aplica la Ley Servir, de manera adecuada, buscando contar con profesionales que buscan ingresar a la gestión pública, que cumplan ciertos perfiles basados en experiencias, méritos y preparación con estudios especializados al cargo que postulan.

7.2. Objetivos

Objetivo general

Elaborar un plan de gestión de recursos humanos basado en la Ley Servir para mejorar, competencias, habilidades y la eficacia de los profesionales que pertenecen al sistema administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca.

Objetivos específicos

Diseñar el plan de gestión de recursos humanos

Definir las estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos

Identificar las acciones que se deben de seguir para contar con mejores profesionales.

7.3. Fundamentación

El interés de dicha propuesta es lograr que los colaboradores lleguen a sentirse parte fundamental de la institución municipal, al mismo tiempo valorar y motivar tanto a nivel profesional como a nivel personal creando así un ambiente laboral muy agradable.

El beneficio está, que a raíz de esta propuesta logrará notarse un cambio en el talento humano y su desempeño laboral en todas sus áreas o departamentos, será más eficiente y eficaz; logrando así que esta plaza laboral sea mucho más atractiva para los profesionales. De esta manera el beneficio es mutuo tanto para el empleado como para la organización.

7.4. Institución

“La provincia de Ayabaca es centro de producción ecológica, y turística, competitiva en el mercado interno y externo; con organizaciones de base e instituciones locales sólidas y con capacidad de gestión, en tanto la Municipalidad provincial de Ayabaca se encuentra ubicado en la Calle Salaverry 260, frente a Plaza de Armas de Ayabaca.

7.5. Misión

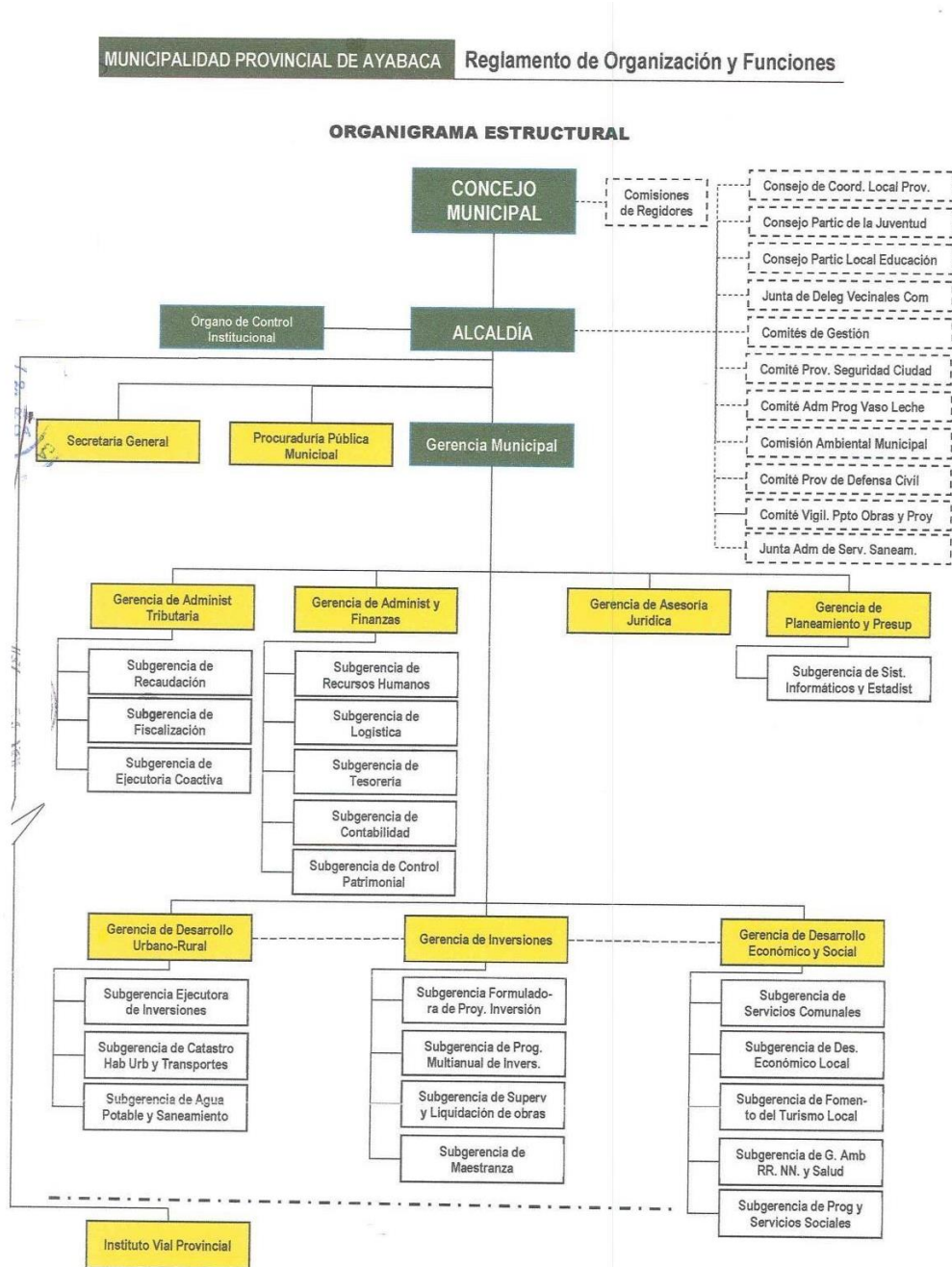
La Provincia de Ayabaca un equipo multidisciplinario y multiinstitucional, abocado en el planteamiento de desarrollo en el marco del proceso de concertación para lograr el desarrollo integral del capital humano y social de la provincia, utilizando como medios, la comunicación, planificación, la organización participativa y descentralizada, con capacitación permanente y con capacidad para trabajar en forma técnica, considerando la diversidad geográfica, social, económica, servicios y la complejidad de recursos existentes.

7.6. Visión

Al año 2021, Ayabaca es una provincia que cuenta con altos niveles de desarrollo humano, que valora su identidad cultural, espiritual y religiosa. Cuenta con Gobiernos Locales democráticos y concertadores; con organizaciones sociales fortalecidas en su capacidad de liderazgo y con equidad de género. Es una comunidad provincial con indicadores de salud óptimos y con servicios básicos aceptables. Tiene una educación accesible y de calidad, basada en principios y

valores, acorde con los nuevos avances tecnológicos. Ayabaca posee vías de comunicación mejorada, que nos unen interdistrital, interprovincial, regional, con la hermana República del Ecuador e integrada al corredor bioceánico. Técnica, considerando la diversidad geográfica, social, económica, servicios y la complejidad de recursos existentes.

7.7. Estructura Orgánica



7.8. Estructura y plan de acción

Estrategias

Estrategia: Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna.

La comunicación es la base de toda interrelación, considérela como la llave que abrirá la atención de los empleados.

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Financiamiento
Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna	Lograr el direccionamiento del desarrollo del talento humano, implementando estrategias para fortalecer la comunicación interna entre todos los miembros de la organización, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Periódico mural semanal con información de la institución: Contendrá todos los eventos que realiza de carácter interno, celebraciones, menciones de la radio, personal reconocido de manera mensual. • Informativo institucional mensual sobre las actividades que realiza la empresa: Se resaltarán lo más importante que realice el personal de la empresa, en cada área periodística, técnica y administrativa, reconociendo logros profesionales y méritos de quienes son parte de la radio. • Envío de comunicados diarios sobre reuniones y eventos a todo el personal: Se encargará de enviar los comunicados por diversas fuentes, vía email, y a cada departamento. • Implementar un buzón de sugerencias interno para conocer las quejas del personal. 		S/ 50.00 S/ 100.00 S/ 20.00 S/ 20.00
TOTAL				S/ 190.00

Fuente: Elaboración propia

Estrategia: Estrategia para fomentar el clima organizacional

Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal.

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Financiamiento
Estrategia para fomentar el clima organizacional	Fomentar un buen clima organizacional entre todo el grupo de empleados de la empresa de cada área logrando el mejoramiento de relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none">• Eventos para mejorar las Relaciones Interpersonales: Convivencias laborales por festividades entre empleados de cada área, 2 Actividades culturales y 2 deportivas entre empleados, 3 Jornadas de Integración de funcionarios y familia, Formación del Club Empleados: Conformados por empleados y Celebración de Cumpleaños: Talento Humano enviará felicitación vía mail y la entrega de un presente.• Reuniones para la Resolución de Conflictos: 2 reuniones mensuales para la resolución de conflictos internos que ayuden a las discusiones y toma de decisiones y Encuentros semanales con empleados para conocer sus actitudes con respecto al trabajo.• Reunión para el Manejo de Stress: Desarrollo semestral de 2 terapias anti estrés dentro de la empresa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, y prevenir problemas de estrés en el personal siendo estas: Taller cuerdas bajas y Taller de cuerdas medias.		S/ 50.00 S/ 100.00 S/ 50.00
TOTAL				S/ 200.00

Estrategia: Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Financiamiento
Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano	Promover una dirección y administración del talento humano más organizada motivando el desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de reclutamiento y selección del personal: El sistema pretende establecer los lineamientos necesarios para el reclutamiento del personal, iniciando desde la convocatoria, establecer bases para el funcionamiento de cada área. • Sistema de información: Establecer un Sistema de información de personal, el cual contendrá los datos del empleado, su desempeño laboral, talleres de capacitación que realice. • Elaboración de un manual de políticas de satisfacción del personal según sus cargos y funciones: Las políticas promoverán el desarrollo eficaz del personal en todas las áreas • Elaboración de una manual de funciones por cada departamento, se detallará las características del puesto, las habilidades necesarias y requisitos para ejercerlo • Implementación de un modelo inventario del personal: Es documento que establece en resumen el cargo actual del empleado, todos los recursos que maneja y el perfil profesional del mismo. • Manual de procedimientos de convocatoria, selección, reclutamiento, contratación, capacitación del personal. • Implementación de un sistema informático para establecer los horarios de trabajo, las horas extras, permisos, asistencias e inasistencias de los colaboradores. 		S/ 100.00 S/ 100.00 S/ 100.00 S/ 100.00 S/ 20.00 S/ 50.00 S/ 100.00
TOTAL				S/ 570.00

Fuente: Elaboración propia

Estrategia: Estrategia de formación y capacitación del talento humano

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Financiamiento
Estrategia de formación y capacitación del talento humano	Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes fomentando personal con un mejor perfil profesional, a través de actividades capacitación y formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de cursos de capacitación temáticas tratadas en cada con una duración de 16 horas que deberán cumplirse en el lapso de tres semanas. (7 temáticas) Permite transferir conocimientos para desarrollo del personal, para optimizar sus habilidades y destrezas e incrementar su productividad. El participante se reconocerá como un individuo con motivaciones y decisiones propias que pueden afectar positiva y negativamente el entorno social donde se desenvuelve • Involucramiento en talleres de carácter externos realizadas por empresas privadas • Tres seminarios de actualización de conocimientos 		<p>S/ 700.00</p> <p>S/ 200.00</p> <p>S/ 300.00</p>
TOTAL				S/ 1200.00

Fuente: Elaboración propia

7.9. Programa de capacitación

TALLER	OBJETIVO	CONTENIDO	DURACIÓN
Motivación del personal de la empresa	Reconocer como un individuo con motivaciones y decisiones propias que pueden afectar positiva y negativamente el entorno social donde se desenvuelve.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y autoestima • Satisfacción interna y externa • Motivación de logro vs. temor al fracaso • Actitud y problemas en el trabajo • ¿Cómo llegar a sentirse satisfecho en el trabajo? 	16 horas 3 sábados
Trabajo en Equipo	Desarrollar en el participante la habilidad de poder trabajar en compañía de otras personas. Reconocer la importancia y los beneficios de trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos y equipos • Los equipos y las necesidades organizativas. • Equipos de alto rendimiento. • Productividad en el trabajo 	16 horas 3 sábados
Relaciones Humanas	Propiciar a los participantes la importancia de mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación personal • Importancia de la relación personal • Claves para una comunicación efectiva • Técnicas de selección grupal • Trascendencia de las relaciones humanas • Personalidad y conducta • Manejo de conflicto • El rol de la psicología laboral 	16 horas 3 sábados
Técnicas de logro en el desempeño	Capacitar al personal sobre técnicas y principios de cómo evaluar y controlar el rendimiento para mejorar la productividad. Permitir a los trabajadores tener criterios para orientarse sobre los resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de competencia laboral • Concepto de análisis de puesto • Concepto de descripción de puestos • Ejercicio practico 	16 horas 3 sábados
Motivación	Promover estrategias para la	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de motivación 	16 horas

	motivación del personal de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué no es motivación? • Escala de necesidades • Causas de la motivación • Barreras de motivación • Teorías y estudios de la motivación 	3 sábados
Resolución de conflictos	Diseñar actividades encaminadas a capacitar al colectivo de trabajadores en destrezas y habilidades para la resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo solucionar conflictos dentro de la empresa? • ¿Cómo evitar conflictos entre compañeros? • ¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales luego del conflicto? 	16 horas 3 sábados
Aplicar principios y elementos de la comunicación	Fomentar: La habilidad para hablar cotidianamente cara a cara, con diferentes personas y sobre una variedad de temas. Lograr la integración social del individuo con el resto del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de comunicación • Elementos del proceso de la comunicación • Canales y vías de la comunicación • Responsabilidades del supervisor en la comunicación • Características • El proceso de comunicación • La comunicación asertiva • Comunicación eficaz 	16 horas 3 sábados

Fuente: Elaboración propia

7.10. Cronograma

Cronograma de Actividades

LÍNEA DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TEMPORALIDAD						
		2020					2021	
		Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene	Feb	Mar
PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Estrategia para el mejoramiento de la comunicación interna	X						X
	Estrategia para fomentar el clima organizacional	X	X	X	X	X	X	X
	Estrategia de desarrollo organizacional del talento humano	X		X	X			X
	Estrategia de formación y capacitación del talento humano	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia

7.11. Financiamiento

Para el plan de gestión de recursos humanos para mejorar la eficacia del sistema administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca, pudo determinarse que carece de presupuesto asignado, por lo que, el área de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y en conjunto con la Dirección, es necesario que realicen coordinaciones con profesionistas, llevar a cabo convenios con diferentes instituciones públicas, con el propósito de que se ofrezcan charlas y/o talleres de capacitación transversal, a efecto de fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la institución, las cuales se encuentran vinculadas con las ocupaciones que desempeñan y aquellas que desarrollen sus destrezas y conocimientos, lo cual hará posible contribuir al logro de los objetivos institucionales y brindar un servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía.

7.12. Evaluación

Hará posible calcular el nivel de efectividad de las respectivas acciones formativas distribuidas a los servidores ante su rendimiento en las operaciones del puesto y el apoyo a la realización de los objetivos correspondientes del área:

El análisis de los efectos de la capacitación contemplará 2 aspectos:

- Análisis del nivel de satisfacción: recaudará las perspectivas de los participantes con relación a la satisfacción con ciertos aspectos del programa de capacitación.
- Evaluación del aprendizaje: se procederá a evaluar a los participantes la obtención de los saberes, destrezas, así como actitudes, a través de las respectivas sesiones de aprendizaje en la que se ha participado.
- Observación del cumplimiento de las metas: se conseguirá cumplir en su gran mayoría al 100% de las operaciones diseñadas. A excepción de la operación de la identificación que se realizará al 18% de la totalidad de los colaboradores.