



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Análisis de la gestión de recursos humanos en La Municipalidad
Distrital de Cáceres del Perú, Jimbe, en el año 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ríos Abanto, Lilia Nataly (ORCID: 0000-0002-5516-987X)

ASESORA:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres

Por sus muestras permanentes de afecto, comprensión y dedicación por mi educación, mi formación como ciudadano y profesional. Por haberme apoyado en todo momento, por su amor infinito, por sus orientaciones, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi madre

Por su permanente comprensión en apoyarme a alcanzar esta meta.

A mi hermana

Por la felicidad que me da al verla día a día, el motivo más grande en ser mejor cada día.

La autora.

Agradecimiento

A Dios

Por permitirnos la vida y la salud de todos los días.

A los docentes de la Escuela Académica de Administración de la Universidad César Vallejo

Por su labor encomiable y dedicación por mi formación como profesional, por sus enseñanzas y compartir el día a día que será recordado siempre en nuestro proceso permanente de desarrollo profesional.

A mis asesores Dra. Olenka Espinoza Rodríguez y Mg. Víctor Sichez Muñoz

Quienes con su experiencia como docentes han sido la guía idónea, durante el proceso que ha llevado el realizar esta tesis, me han brindado el tiempo necesario, para que este anhelo llegue a ser felizmente culminada.

Rios Abanto Lilia Nataly.

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Análisis de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe en el año 2018”, con la finalidad de analizar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú - Jimbe en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice de contenidos	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I.INTRODUCCIÓN	9
II.MARCO TEÓRICO	11
III.METODOLOGÍA	29
3.1.Tipo y diseño de investigación	31
3.2.Variables y operacionaización	31
3.3.Población , muestra y muestreo	31
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5.Procedimientos	32
3.6.Método de análisis de datos	32
3.7.Aspectos éticos	32
IV.RESULTADOS	33
IV.DISCUSIÓN	54
V.CONCLUSIONES	61
VI.RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	70

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general analizar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe en el año 2018. La metodología aplicada fue observacional, con un diseño no experimental, descriptivo. Tuvo como población 60 colaboradores. Se utilizó las técnicas de la encuesta, porque permitirá la recopilación de datos relevantes para la investigación por medio de un cuestionario prediseñado. Y se analizó los datos a través de la estadística descriptiva que permitieron presentar los resultados y concluir que los procesos de la Gestión de Recursos Humanos por parte de los trabajadores lo califican como bueno y en cuanto a los jefes lo califican como regular, así mismo se identificó el nivel de la gestión de recursos humanos en la se observa que se obtuvo un puntaje de 4538, por lo tanto es regular. Este resultado se debe a que los colaboradores no conocen la misión, visión y valores de la Municipalidad; tampoco no elaboran y no hacen cumplir una adecuada gestión de recursos humanos ya que no realizan un plan estratégico en relación a los metas y objetivos planteados para la Municipalidad.

Palabras clave: estrategia, gestión, gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

The overall study was to analyze the management of human resources in the District Municipality of Caceres of Peru - Jimbe in 2018. The methodology used was observational, with a non-experimental, descriptive design. As population had 60 employees. Survey techniques were used, because it will allow the collection of data relevant to the investigation by a predesigned questionnaire. And the data was analyzed through descriptive statistics that allowed to present the results and conclude that the processes of Human Resources Management by workers qualify it as good and as for the bosses qualify as regular as well himself identified the level of human resource management is seen in a score of 4538 was obtained, therefore it is regular. The result is that employees do not know the mission, vision and values of the Municipality; they do not produce and do not enforce proper management of human resources and who do not make a strategic plan in relation to the goals and objectives for the municipality.

Keywords: strategy, quality, service, quality of care

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo denominado: “Análisis de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe en el año 2018”, tuvo por finalidad de analizar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú - Jimbe en el año 2018.

Para el desarrollo del presente informe se buscó conocer los recursos humanos que se llevaron a cabo en la municipalidad como fueron la organización personal, la comunicación, la supervisión, el desempeño, el profesionalismo, la satisfacción de los usuarios, la capacidad de respuesta y la seguridad que se refleja en los usuarios.

Se ha preparado rigurosamente a través de las directrices de la investigación científica. En las siguientes líneas preliminares, se describen los antecedentes, los fundamentos científicos, técnicos, humanísticos, la justificación, el problema y los objetivos de la investigación. Así mismo se consideró la metodología, después se presentaron los resultados obtenidos, discusiones, terminaciones, recomendaciones, reseñas bibliográficas y por último los adjuntos empleados en el estudio. Es así, como conseguiremos directrices que nos brindarán una guía exhaustiva para la comprensión y la evaluación de los resultados del trabajo de investigación, hay un trasfondo que ayudó a explicar y desarrollar mejor la investigación.

Posteriormente de haber enfrentado la realidad problemática, se han planteado las siguientes interrogantes de la investigación: ¿Cómo son los procesos de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018?, ¿Cómo deberían ser los procesos de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018? y ¿Cuáles serán las mejores estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú-Jimbe en el año 2018?

El problema de la investigación es ¿Cómo es la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú - Jimbe en el año 2018?

El objetivo general es analizar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú - Jimbe en el año 2018.

Los objetivos específicos son analizar los procesos de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018, identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018 y proponer estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Meneses (2010) realizó la investigación titulada “Diseño de un sistema de gestión del talento humano en el servicio de rentas internas”, Ecuador, Universidad tecnológica Equinoccial. Su primordial objetivo era la construcción de metodologías en la gestión de recursos humanos. Los resultados podrían concluir que: en la organización es primordial el diseño sistemático de procesos para que el talento humano este basado por competencias laborales. Logrando conseguir en conjunto con la proyección estratégica, la misión de los recursos del talento humano puede desarrollarse con enfoque y estructura sistémica. Asimismo, el formato del talento humano debe ejecutar estudios comprobados para: comprender comportamientos, eventos pasados, así poder relacionar las conclusiones de aspectos como puestos y remuneraciones para poder vincular con los valores de desempeño. Además, este formato debe brindar información adecuada para la adquisición de disposiciones. El personal en su puesto debe estar preparado y capacitado para asumir nuevos programas de trabajo.

Cojulún (2011) en su tesis titulada “Competencias laborales como base para la selección del personal en la empresa Pio Lindo de Retalhuleu”, Guatemala, Universidad Rafael Landívar. Su propósito general es establecer prioridades de destrezas de los colaboradores forjando un cimiento para la recopilación de bases de la selección. Los resultados nos permitieron concluir que: se plantean distinciones en los mecanismos de contratación de los colaboradores y en el mecanismo de selección por méritos, planificación, utilidades, obligaciones; comienza desde la descripción y análisis del puesto de trabajo, hace distinción de los conocimientos, habilidades, fortalezas, actitudes, desempeños que solicita las labores designadas.

Las diferencias entre el proceso de selección tradicional se basan en los requisitos que se solicita para desarrollar las labores de cada puesto, y los procesos de competencias que demuestran y permiten relucir las aportaciones del colaborador con el puesto de labor.

Asimismo, se hace diferencia entre las h habilidades, destrezas y capacidades que se identifican en los candidatos para el puesto de labor. Al incluirlos en el proceso de selección, el candidato se puede identificar entre su desenvolvimiento de sus actividades y procesos dentro de sus labores. Además, se fortalece de forma sistemática por parte del Centro de Evaluación,

que permite identificar las competencias requeridas del colaborador en su centro de labor.

Entre las oportunidades de la selección por capacidades aporta a la empresa están las responsabilidades y habilidades. El sistema de elección de colaboradores tienen inconvenientes por las habilidades por variaciones dentro de las competencias.

Cobaldi (2009) en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga”, Perú-Huamanga, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Tenía un tipo de investigación descriptiva con un esquema no empírico y razonó un prototipo no probabilística, manipuló la habilidad del interrogatorio. Su imparcial general es examinar que las labores motivadoras y los esquemas de alicientes tienen una influencia efectiva en el ejercicio laboral en la nueva gestión del viable humano en los establecimientos bancarios de Huamanga. Los resultados podrían concluir que: se ha demostrado con evidencia estadística que las habilidades de las empresas bancarias de Huamanga están influenciadas por eventos resaltantes y estructuras de recompensa; por ejemplo, la valoración individual que involucra ascensos, promociones, incentivos, producción; a través del reconocimiento imparcial y transparente. Se plantea como primordial tarea las habilidades y destrezas; el excelente horizonte de conocimiento actualizado, los comportamientos apropiados y los comportamientos que forman un buen ambiente laboral para un desempeño laboral insuperable tienen una influencia significativa y decisiva de un acumulado de procedimientos motivacionales, recompensas, reconocimiento, todo esto, revelaciones de las colaboraciones de los trabajadores con la veracidad del objetivo primordial.

Posteriormente, los indicadores de producción y productividad del trabajo, la realización y orientación de las metas y objetivos, las prioridades de las mejoras oportunas y las estrategias de la labor de la gestión de los colaboradores relacionados a las estrategias y formas estadísticas.

Bardales (2013) en su tesis titulada “Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos”, Perú - Trujillo, Universidad Privada Antenor Orrego. Tenía un tipo de estudio característico con un diseño empírico y meditó una muestra no probabilística por conveniencia de 39 planes de estudio, utilizó la técnica de investigación documental. Su primordial propósito es de valorar a los colaboradores en cuanto a sus cualidades y aptitudes de la Municipalidad Provincial de San Miguel Cajamarca no están determinadas con el Manual Regulatorio de Cargos. Los resultados nos permitieron concluir que: las cualidades de los colaboradores profesionales de la Municipalidad Provincial de San Miguel - Cajamarca no están alineados con el Manual Regulatorio de Posiciones o el Manual de Organización y Funciones. Asimismo, la Municipalidad Provincial San Miguel - Cajamarca, cuenta con elementos de gestión y verificación que procesan a detalle los perfiles que se necesitarán en cada puesto de trabajo, como el Manual Normativo de Clasificación de Posiciones y el Manual de Organización de Funciones MOF, pero no maneja un sistema para el proceso de elección y contratación de los colaboradores. Los recursos para ingresar al servicio público en el Municipio Provincial San Miguel-Cajamarca están inmersos en prácticas como: favoritismo, confabulación, patrocinio y clientelismo, lo que impide la obtención de un sistema transparente, justo y minucioso, que garantice la correcta elección de forma ecuánime, para así llevar la contratación de los colaboradores de cualquier área que así lo requiera. Por lo tanto, la falta de transparencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Miguel - Cajamarca imposibilita las prioridades de cada requerimiento de las distintas áreas con servicios de calidad para la mejoría de la población.

A continuación se explican en detalle los fundamentos científicos, técnicos o humanísticos del desarrollo de las actividades o fundamentos teóricos que fundamentan las distintas variables de la investigación.

Chiavenato (2009) quien argumenta que las labores de las instituciones se basan en los complementos que se adquieren entre los colaboradores, quiere decir que las organizaciones avanzan en su mejoría cuando trabajan de forma

colaborativa demostrando, logrando y preparando el logro de sus principales fortalezas.

Es por eso que las organizaciones se consideran heterogéneas, diversas y complejas, cuyas estructuras, características y objetivos se manifiestan de forma distinta. Esta forma brinda amplios tipos de instituciones que las direcciones deberán tener una amplia visión de las etapas de las organizaciones.

Del mismo modo, Koontz (2008) define la organización como una estructura formal formalizada de roles o posiciones. Robbins y Coulter (2005) están de acuerdo con los autores antes mencionados, definiendo a las instituciones de forma que los colaboradores cumplan un determinado propósito.

Siguiendo el punto de vista de estos autores, se puede determinar que cada organización tiene diferentes propósitos, un capital humano único y una estructura deliberada en la que los miembros pueden llevar a cabo su trabajo, en función de objetivos conjuntos que determinan el éxito de las instituciones de labor.

En cada labor de las áreas de las organizaciones pueden reflejarse como áreas específicas de los recursos humanos, en estas áreas designadas para las relaciones laborales de todos los ámbitos están organizadas, dirigidas, coordinadas, remuneradas y estudiadas. Muchas organizaciones en los últimos tiempos usan esta frase: "nuestro recurso humano tiene valor fundamental para la organización, siendo vital todos los colaboradores para el éxito de las empresas. Convertirse en una herramienta estratégica muchas veces, creando una ventaja competitiva sostenible en el tiempo. Como afirman Robbins y Coulter (2005), que el capital humano de las organizaciones tienen un valor primordial para diseñar aspectos primordiales para diseñar un vínculo con los colaboradores y gerentes.

Con respecto a los recursos humanos, Butteris (2000) plantea el papel y la función que consisten en lo siguiente: la primera función se refiere a la

verificación y realización de las cualidades de sus funciones, colocando los objetivos para elaborar propuestas de mejora que permitan diferenciar las mejoras dentro de las responsabilidades de sus funciones. La segunda función es el desarrollo del talento ejecutivo, priorizando los valores de cualidades y propuestas de mejora que potencialicen las habilidades, cualidades y destrezas, identificando a los colaboradores que cumplan con estos requisitos, para el trabajo continuo con sus líderes de trabajo, trazando planes de corto, mediano y largo plazo; planificando todas las actividades con el fin de mejorar las relaciones, competencias, principios, evaluaciones y modelos de funciones que garanticen la mejoría del área en su conjunto con el capital humano. La cuarta función, es la elaboración de los esquemas de compensaciones y cualidades de los trabajadores, identificar modelos para la contratación, juicio y evaluación de los empleados. La quinta función es determinar para las formas y gestiones del desempeño y compensación que se utilizarán en todas las compañías operativas.

Estos planes, modelos, proyectos y estrategias; mejorar e impulsar las actividades de los empleados, aumentando su capacidad, interés e identificación con la organización a la que pertenecen.

Respecto a la esencia de recursos humanos, Butteris (2000) afirma que es la contratación y el traslado de los colaboradores, realizar la elaboración de sus esquemas de trabajo y la dirección de los beneficios y honorarios. Se demuestran otros complementos como la creación, implementación de planes de contingencia que permitan que el capital humano tenga las directrices correctas para dirigir la organización de manera que produce la motivación y el desarrollo de los colaboradores, logrando la eficiencia y eficacia, contribuyendo al éxito de la empresa; garantizando el cumplimiento de las expectativas de la colectividad, así es como favorece a las demandas de la sociedad. Genera aspiraciones, obligaciones y funciones que los capitales humanos convierten en situaciones de éxito.

Para garantizar que el capital humano de una organización esté tranquilo y desarrolle plenamente sus actividades, se requiere un trabajo organizado, planificado y sistemático por parte del capital humano, con el propósito de atraer el más exclusivo de los talentos humanos garantizando el éxito de las empresas.

Con respecto a la gestión de recursos humanos, según Chiavenato (2007) argumenta que son factores vinculados a sus cualidades, habilidades y aptitudes. Todo esto ha significado la valorización del capital humano por la formación de profesionales vinculados estrechamente en sus labores pertinentes.

Por otro lado, según Ruiz (2005), afirma que el trabajo del capital humano se refiere sustancialmente para delimitación de funciones a cumplir el orden legal y técnico, y así dar a cada colaborador el puesto que le corresponde ejercer. Asimismo, Decenzo y Robbins (2001) capturan esta gestión como parte de la organización que se ocupa de la dimensión humana.

Por lo tanto, la gestión de recursos humanos debe estar dirigida a contratar empleados calificados, desarrollar sus habilidades y motivarlos para alcanzar niveles de desempeño, y garantizar que continúen manteniendo su compromiso con la organización, son actividades esenciales para lograr y preservar el personal mejor capacitado fundamental para el éxito de cualquier organización.

Por otro lado, se proponen diferentes esquemas del capital humano, según Dolan, Valle, Jackson y Schuller (2007) definen a la planificación del capital humano como cuantitativa y cualitativa, de personal en los logros y cualidades que ha establecido el organización para un cierto horizonte de tiempo y, por otro, para saber si la disponibilidad de recursos humanos se ajusta, en todo momento, a estas necesidades. Así, por ejemplo, sirve para indicar: cuántos empleados y qué tipo necesitan, cómo se lograrán los empleados (a través de

reclutamiento externo o por transferencia y cualidades), así surgen los requerimientos de la organización en todos los niveles.

Asimismo, Koontz (2008) señala que es un esquema que trabaja sistemáticamente provisiones o requerimientos de las empresas. Luego se planifica el total de los colaboradores y los perfiles de los mismos; siendo el área del capital humano el que esquematice los procesos de organización, determinación de funciones y esquemas de trabajo; así es como brinda el área del capital humano una excelente esquematización de las funciones a realizar.

Por otro lado, Sikula (1993) define la planificación como el sistema que planifica y delimita las funciones y requerimientos del área de trabajo, con el propósito de ajustar los objetivos a las labores de la empresa. Este esquema planifica horarios, ubicaciones, requerimientos, perfiles, funciones entre otros. Así es como, la planificación brinda la seguridad para la correcta elección de los candidatos y el óptimo funcionamiento de sus labores.

Otro esquema de dicha gestión es aquel análisis para puestos, Dolan, Valle, Jackson y Schuller (2007) argumentan que es el proceso de la elaboración de un plan de trabajo, sus tareas y destrezas principales, las cuales se manifiestan por medio de las labores realizadas y necesarias. Es necesario enfatizar que el análisis del trabajo debe ser exhaustivo y seguir los esquemas de trabajo, políticas y compromisos de las empresas, para poder especificar todos los requisitos de dicho puesto, definir las cualidades, aptitudes y actitudes de las personas que se desarrollan en el puesto de trabajo.

Por otro lado, según Koontz (2008), afirma que es una visión objetiva de las necesidades de las áreas de trabajo, diseñando modelos de trabajos eficaces y competentes.

Como estos autores especifican, los trabajos deben analizarse con base en los requisitos de la organización y para los futuros ocupantes de esos trabajos.

Asimismo, Dessler (1994) afirma que los análisis de labores son esquemas por los cuales se delimitan los requisitos, labores, desempeños, habilidades y aptitudes de los colaboradores que necesita cada área. Es por eso, que proporciona datos específicos que son los cimientos para el éxito del área del capital humano. Debemos proceder a comprender, planificar y ejecutar los requisitos más importantes del trabajo donde los empleados desarrollarán los objetivos de la organización, que identificará y designará a los empleados correctos, en función de los requisitos de cada trabajo; en consecuencia, desarrollarán una función adecuada de su trabajo.

Según Decenzo y Robbins (2001), proponen seis métodos para el análisis del trabajo; determinar los trabajos, destrezas, conocimientos, requerimientos de los puestos, aptitudes, es por ello que la inducción del personal debe estar siempre orientado por un guía que determinará la labor de los trabajadores y que si lo realizan de forma correcta. La observación por un tercero hacia la labor de los colaboradores puede tornarse incómoda para los mismos, así que se debe de hacer de forma paulatina y manejando un análisis inteligente. Es por eso que se recomienda la planificación adecuada para implementar este método de trabajo en las organizaciones.

El segundo método es la entrevista individual, se elabora un grupo de trabajo en base a líderes de trabajo los cuales determinarán la importancia de las labores, los esquemas de trabajo, evaluaciones y análisis de cada área.

El tercer método es la entrevista grupal, se descifra los datos del método de las entrevistas individuales y luego se procede a reunirnos ambos datos, para lograr sólidos grupos de trabajo.

El cuarto método es un cuestionario estructurado, para los colaboradores se realiza por medio de unos esquemas de cuestionario y por ello se señala un enumerado de funciones que podrían realizar. Este esquema de trabajo se orienta a recabar una amplia información de las áreas de trabajo, por consiguiente se pueden aclarar dudas o inconvenientes.

El quinto método es de la conferencia técnica, tiene la participación de líderes que trabajan de forma conjunta con los colaboradores para así crear una sólida retroalimentación de requerimientos y métodos de trabajo.

La sexta técnica solicita una descripción minuciosa a través de cuadernos o plantillas de control donde se haga la verificación de todas las actividades que se realicen en las áreas del capital humano.

Es así como se obtienen los resultados más óptimos cuando se combinan estos métodos; obteniendo información más precisa de cada colaborador.

Es importante definir el proceso de reclutamiento, ya que establecerá las pautas y se desarrollará una reserva significativa de candidatos para elegir, cuanto mayor sea la diversidad entre el grupo, mejor. Según Koontz (2008), afirma que el reclutamiento lograr que tener en las distintas áreas a distintos capitales humanos que cumplan con todas las expectativas de cualquier área de la organización. Es por ello, que se elaboran tareas que deben identificarse claramente para facilitar el reclutamiento tanto externo como interno.

Asimismo, Certo (2001) argumenta que el proceso de reclutamiento es la preselección de candidatos para llenar una vacante. Por eso es importante desarrollar una lista de solicitantes utilizando diversas estrategias, técnicas y pruebas, que permitan un reclutamiento mejor y selectivo.

Es así que los reclutadores deben identificar las fuentes de recursos humanos. Los cuales se pueden clasificar en dos: las fuentes internas, formadas por el grupo de empleados vinculados a la misma empresa, sirven como fuente para el departamento de recursos humanos. Dentro de esta fuente, se puede incluir el inventario del talento humano, genera una información sobre todas características de distintos miembros de una empresa.

Se enfoca en el desempeño pasado y el potencial futuro, y el objetivo de mantener actualizada a la gerencia sobre las posibilidades de llenar una vacante con personal de la misma compañía.

Otros medios son fuentes externas, se hace efectiva cuando no puede ocupar un puesto con alguien empleado en las organizaciones, todas las direcciones tienen numerosas fuentes de capitales humanos disponibles fuera de

organizaciones. Estas fuentes incluyen lo siguiente: Las agencias de empleo ayudan a las personas a encontrar empleo y las empresas a buscar solicitantes y lectores de ciertas publicaciones. Es una de las fuentes externas de recursos humanos más concurrentes y utilizados. Por lo tanto, estas fuentes son una base esencial, para anticipar posibles cambios de trabajo y para tener una amplia diversidad de colaboradores.

En el proceso de selección de personal, Koontz (2008) argumenta que es la elección entre posibles postulantes que cumplan con los requisitos del puesto de trabajo o por consiguiente de cualquier área por posibles ascensos, además de las habilidades, aptitudes y cualidades que requiera el puesto. Los criterios de selección deben establecerse en función de los requisitos de los puestos actuales, pero a veces los puestos futuros, proyectados a cambios futuros.

Por otro lado, los procesos propuestos por Ruiz (2006) permiten seleccionar el personal adecuado que tenga las cualidades suficientes que son: Preparar el cuadro de requisitos de personal, la base legal que respalda el tipo de personal que se requiere, la recepción de solicitudes, las aplicaciones de las pruebas de selección, las entrevistas personales, la elaboración de los resultados finales con la tabla que se publica con los ganadores de la misma, la presentación del nuevo trabajador a la empresa.

Los gerentes, gerentes o jefes del área de recursos humanos pueden desarrollar varios instrumentos de selección, de acuerdo con Robbins y Coulter (2005), estos son: Los formularios de requisitos, se solicita a los posibles postulantes la declaración de sus datos personales, o la elaboración de perfiles profesionales. Entre otras las entrevistas, como el formulario de solicitud, son un instrumento de selección casi individual.

Otras son investigaciones de antecedentes, tales investigaciones son de dos tipos; El primero es por verificaciones de los datos y por las verificaciones de las referencias. Otro instrumento de selección son las pruebas de salud, las cuales brinda a detalle las condiciones físicas de los postulantes.

El proceso de inducción u orientación, según Koontz (2009) se define como el proceso de acondicionamiento de los nuevos colaboradores, para lograr conocer los métodos de trabajo, sistemas de los mismos y funciones o tareas que son primordiales para las áreas de los ingresos recientes, durante el período de desempeño inicial.

Chiavenato (2009) señala que es el programa de integración, que puede tener los siguientes programas: Inducción formal, cuando el nuevo empleado es segregado y diferenciado por su figura de principiante en su lugar de trabajo, es por eso que se recomienda que las instituciones tenga un plan de contingencia como los esquemas de inducción o socialización de los colaboradores con sus labores y compañeros. Por eso, se considera como un programa de trabajo sólido e importante que será el cimiento de las organizaciones, ya que dependerá de que los colaboradores se involucren en el trabajo y cumplan con las expectativas del puesto.

Es por eso, los objetivos de vinculación de los colaboradores para su colocación sistematizada y vinculada con las distintas áreas de la empresa, incluido el culturismo. Desde entonces, cada organización tiene su propia cultura corporativa. Brindar orientación a los empleados sirve para la rápida adaptación de los colaboradores, los puestos se cubrirán y las expectativas sobre el trabajo que cumplirán.

Entonces, Chiavenato (2009) proyecta ciertos objetivos que apuntan a lograr estos programas de orientación, tales como: la disminución de posibles pérdidas de tiempos muertos, fallas en el trabajo y la reducción de los temores por empezar labores nuevas o en su defecto por someterse a funciones de áreas nuevas. Es por eso, que se recomienda que las empresas sigan adecuadamente sus planes de trabajo desde la planificación o la importancia de la inducción de sus capitales humanos, para que se reduzca los trabajos ineficientes o incumplidos. Así es como se mejoran las orientaciones brindadas por sus superiores, para la integración rápida y adecuada y el correcto desenvolvimiento de sus colaboradores.

Consideraciones y la satisfacción, son la mayor recompensa que los empleados pueden sentir, consideradas importantes, tener el poder de ser escuchados y tener libertad de expresión, ejerce un mayor desarrollo dentro de su entorno de trabajo.

El proceso de capacitación y desarrollo, señalan Robbins y Coulter (2005), el área del talento humano se enfoca en la importancia y funciones de sus colaboradores. Es por eso, actualmente, la capacitación se utiliza como medio que permite a las organizaciones a mantener a sus colaboradores actualizados y preparados en el ámbito de sus funciones y por ende su área de labor. Algunas empresas están potenciando sus capacitaciones para desarrollar las habilidades y destrezas de sus colaboradores y que generen un aporte importante a sus conocimientos que les permitan tener técnicas y recursos para solucionar inconvenientes que se puedan presentar en el trabajo. Así mismo, mejoran el desenvolvimiento y oportunidades que se les puedan surgir a los colaboradores, logrando participar en ascensos, promoviéndolos en otras áreas o brindando las oportunidades de dirigir grupos de trabajo. Para esto se necesita la formación constante de líderes a través de la mejora de aptitudes, habilidades, técnicas, procesos de información, manejo de tecnologías, comunicación, vocación de servicio, estrategias de trabajo, culturas organizacionales, desempeños, tomas de decisiones oportunas en conjunto a la resolución óptima de inconvenientes, evaluaciones de aprendizajes, planificaciones de los métodos de trabajo.

Los procesos sobre la capacitación, se pueden proporcionar en formas tradicionales, incluyendo los cambios de áreas, equipos de trabajo e incluso funciones. Sin embargo, en la actualidad diversas organizaciones dependen del uso de la tecnología. Así que, Robbins y Coulter (2005) describen varios sistemas de adiestramiento tradicionales a través de métodos de adiestramientos tradicionales, por ejemplo: los colaboradores generalmente aprenden a elaborar programas de trabajo y después se realiza la introducción inicial de tareas; rotación, empleados Realice diferentes tareas y emprenda

varias tareas en áreas específicas; en la enseñanza y la capacitación, los empleados trabajan con personas experimentadas para proporcionar información, apoyo y aliento; en algunas industrias, también se llama aprendizaje. El trabajo conjunto de los líderes de grupo con los colaboradores, creando simulaciones cara a cara; cambios de roles, utilizar plataformas para la práctica de ejercicios prácticos y generar de forma interactiva técnicas con ayuda de la tecnología.

Según Koontz (2008), este proceso es la medición del desempeño para lograr objetivos previamente seleccionados como también comprobables. Permitiendo comprobar su eficacia para la calificación de los colaboradores de forma integrada y cumpliendo los requerimientos de los jefes o líderes de trabajo. Así mismo, permite determinar el avance, desempeños y necesidades.

Al igual que para los autores, Milkovich y Boudreau (1994) definen las calificaciones del avance de los colaboradores tienen que cumplir una serie de pautas que vayan acorde con los intereses del área en donde desenvuelven sus funciones. Por consiguiente, los sistemas de evaluaciones de desempeño tienen que demostrar las habilidades, fortalezas y desventajas de los colaboradores para que luego se pueda trabajar en base a resultados confiables.

Entonces, Chiavenato (2009) demuestra los intereses de las empresas para determinar las fortalezas y debilidades de los colaboradores, y poder brindarles oportunidades de acuerdo a sus capacidades y aportes en sus labores. Por medio de un sistema de ascensos, promociones, pagos de bonos, recompensas. Así, se logrará un trabajo constante y el desafío de los colaboradores para mejorar sus capacidades y que puedan entrar en los distintos sistemas de incentivos y recompensas.

Según Robbnis y Coulter (2005), proponen siete métodos de evaluación del desempeño: Los formatos por escrito es un sistema en donde se proyectan los requerimientos del puesto, desempeños, destrezas y aptitudes de los colaboradores dentro de sus áreas de labores. De los resultados de los mismos

se genera el resumen de aprendizaje y el nivel de desempeño de los trabajadores. Se diseñan métodos o sistemas de trabajo en base a las estadísticas generadas por evaluaciones. Así mismo, plantean la retroalimentación de aprendizaje y mejora de trabajo entre colaboradores y jefes de área.

El sistema de compensación o compensación personal es la forma de pago o recompensas otorgadas a los empleados de acuerdo con el desempeño de su trabajo. Según lo definido por Koontz (2008), argumenta que los empleados deben ser retribuidos por medio salarial.

Por otro lado, Dolan et al. (2007) señala que la remuneración de los colaboradores se considera como el sistema de retribuciones dinerarias que las organizaciones brindan por sus labores a sus colaboradores.

Para que un sistema de remuneración cumpla los objetivos para los cuales fue creado, como lo indicaron Milkovich y Newman (1996), argumentan que es necesario cumplir o elaborar un esquema salarial en donde se cumpla los beneficios de los colaboradores de acuerdo al cumplimiento de sus labores y en conformidad de ley.

El sistema de compensaciones se elabora en función de contribuciones que se elabora en base a las destrezas y aptitudes que generan los colaboradores dentro de sus áreas pertinentes. El sistema de recompensas evalúa a cada colaborador para aplicar su justa remuneración los diferentes niveles de desempeño, habilidades y capacidades que poseen los colaboradores. Administre los esquemas de compensaciones de la empresa, que medirá con transparencia el sistema de compensaciones, los valores de remuneración de colaboradores y determinará si la planificación se lleva a cabo o no dentro del esquema de compensaciones en base de los incentivos de compensación esperados y posibles variaciones que puedan surgir dentro de las organizaciones.

Del mismo modo, Dolan et al. (2007) señala que el sistema de remuneración debe cumplir y perseguir una serie de objetivos, tales como: atraer a posibles candidatos para un trabajo, para garantizar que el salario ofrecido fuera el acorde a sus labores, de acuerdo a los trabajos relevantes; retener buenos empleados, desarrollar un programa de compensación que cumpla con los objetivos de la empresa, contribuyendo a las recompensas de los colaboradores acorde al desempeño de los trabajadores; es la base de la compensación ; preparar un sistema de los salarios de acuerdo con las regulaciones legales, ya que toda el sistema de remuneraciones se encuentra reglamentado conforme a ley.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2005) señalan que existen diversas formas de clasificación de la remuneración o remuneración. Como señalan, a través de tres de las dicotomías más comunes. Estas compensaciones son propias de las satisfacciones de los colaboradores. Y las recompensas financieras extrínsecas, las recompensas pueden o no aumentar el bienestar económico; ya que pueden ocurrir directa o indirectamente. A través de trabajos terminados, comisiones, planes de incentivos, bonos de desempeño, planes de pago por méritos, etc.

Las recompensas extrínsecas no financieras, las recompensas no financieras cubren una variedad de "extras" deseables que están potencialmente disponibles para la organización. Muchas veces, haciendo la vida del colaborador más atractiva. Por ejemplo, a través de horas preferidas para el almuerzo, muebles de oficina preferida, asignación de lugares de estacionamiento, asignaciones de trabajo preferidas, tarjetas de presentación, entre otros.

El presente estudio se justifica por la globalización que ha causado reformas en todos los ámbitos de las empresas públicas y privadas, en particular generando una reforma en los sistemas de las distintas áreas, que requieren modernización y un progreso significativo en formas de claridad en los procesos, especialmente en la organización y administración; Estos se encuentran vinculados con las formas de procesos de administración exigido

por las organizaciones, en beneficio de comunidades y los residentes en general.

Desde siempre, los municipios constituyen el órgano fundamental para el desarrollo y conducto de los escenarios locales, es por eso que estas entidades deben tener colaboradores altamente capacitados y competentes. Ya que cumplirán una serie de funciones en beneficio de los habitantes y su crecimiento económico, social y cultural sostenible en el tiempo.

Por esta razón, es necesario saber aprovechar las diversas capacidades y el potencial de la fuerza laboral.

A nivel nacional, se percibe una fuerza laboral deficiente en los municipios, originada por no organizar una adecuada estructura del capital humano con el personal que no cumple con los criterios técnicos en los diferentes procesos o fases: planificación, análisis de trabajo, reclutamiento, selección, socialización u orientación, capacitación, evaluación del desempeño y un sistema de compensación justa por cada trabajo que realizan, lo que garantiza el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades y objetivos. Esta situación genera una serie de deficiencias en la administración municipal, dado que el personal que trabaja en las diferentes áreas de los municipios se requiere que el personal tenga los requisitos, aptitudes y habilidades de los puestos que ocupa, lo que resulta en una serie de consecuencias que perjudiquen a los habitantes, ya que al no contar con el personal capacitado para cada área, se generan desequilibrios y disfunciones e infracciones en la ejecución de proyectos de formación, música, turismo, inversión pública, recreación y deportes, atención y gestión de programas sociales, seguridad ciudadana, transportes, entre otros.

Es por eso que al no tener una gestión estricta en recursos humanos, a menudo o casi siempre hay un personal poco calificado, que no cumple adecuadamente sus funciones u obligaciones que tiene con la población en general, ya que son aún más colaboradores que trabajan para el beneficio de la sociedad, por lo tanto, como la gestión de recursos humanos no se cumple adecuadamente, las personas que trabajan en los municipios no cumplen con

las expectativas; que lo único que generan es perjudicial para la sociedad en la que vivimos.

A nivel local, el Distrito de Cáceres del Perú-Jimbe tiene una gestión deficiente de los recursos humanos municipales, ya que no tienen o no desarrollan un plan de planificación que determine las estrategias y objetivos que se pretende establecer y alcanzar, en función de un dado el horizonte temporal y, en consecuencia, desconocen y no determinan los recursos humanos que necesitan y cuáles son los mejores que se ajustan a sus necesidades. Asimismo, no preparan un análisis relevante de posiciones, siguiendo los propósitos, políticas y objetivos de la organización; No especifican los requisitos del trabajo, las cualidades, el conocimiento, las aptitudes y fortalezas de las personas que se desarrollan su labor diaria. Por otro lado, en el proceso de reclutamiento, no tienen un plan de contingencia para ocupar puestos de trabajo, es decir, no fomentan el reclutamiento interno. Asimismo, su personal no ha pasado por el proceso de selección respectivo, no han descrito claramente los requisitos del mismo, no se está cumpliendo de acuerdo con la ley, quienes comienzan a trabajar en dicho municipio, a menudo ingresan porque tienen un conocido, y no por sus habilidades, actitudes o aptitudes que pueden poseer para desarrollar una función adecuada de su trabajo. Lo mismo sucede en los procesos de socialización u orientación, el personal que ingresa no cuenta con un programa de integración adecuado. Asimismo, no cuentan con capacitación y tampoco realizan evaluaciones de desempeño.

Esto se refleja en procedimientos administrativos, como no poder exigir el pago del arbitraje, no utilizar adecuadamente sus recursos, generar deficiencias en sus servicios básicos y en las vías de acceso a sus anexos. Lo que genera insatisfacción y daño a la población en general; al no tener personas adecuadas que desarrollen responsabilidades y obligaciones que exijan tales trabajos.

Debido a esto, es necesario que el Municipio Distrital de Cáceres del Perú realice un reporte acerca del sistema de los procesos del capital humano, identificando los puntos críticos de sus procesos y llevando a cabo una planificación estratégica para diseñar el futuro de dicho municipio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

- Aplicada. Porque su intención es que los conocimientos generados en el tratamiento de los hechos o problemas científicos sean capaces de atender a situaciones particulares, a problemas específicos actuales (González, A., 2009).

Tal cual se desarrollarán en el presente proyecto en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018.

Diseño de investigación

- Diseño no experimental. El estudio que se realizó no es experimental, ya que se realizará sin la manipulación deliberada de la variable de gestión de recursos humanos y los fenómenos solo se observarán en su entorno natural y luego se analizarán (Hernández., et al. 2010, p. 149).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: Es la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, mientras que la organización representa los medios que permiten a las personas que colaboran en ella alcanzar objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (Chiavenato, I . 2009).

Definición operacional: Es el conjunto de procesos, procedimientos y planes que desarrollan para el bienestar de los empleados y para el éxito de la organización. Y se mide a través de sistemas de planificación, análisis, reclutamiento, selección, socialización, capacitación, evaluación y compensación.

Indicadores: Planificación, Análisis de trabajo, Reclutamiento, Selección, Socialización u orientación, Capacitación, Evaluación de desempeño, Sistema de compensación.

Escala de medición: es nominal ya que se utilizó la variable de gestión de recursos humanos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Estará conformada por el personal que atiende en las diferentes áreas, un total de 60 colaboradores de la Municipalidad de Cáceres del Perú –Jimbe en el año 2018, a saber:

Áreas	Total por área
<i>Control institucional</i>	3
<i>Contabilidad</i>	3
<i>Tesorería</i>	3
<i>Recursos humanos</i>	5
<i>Logística</i>	4
<i>Adm. Tributaria</i>	3
<i>Planificación y presupuesto</i>	3
<i>Asesoría jurídica</i>	3
<i>Sub gerencia de infraestructura y desarrollo local</i>	5
<i>División de estudios y formulación de proyectos</i>	5
<i>División de saneamiento, salubridad pública y medio ambiente</i>	4
<i>Sub gerencia de desarrollo económico y social</i>	5
<i>División de proyección social</i>	3
<i>División de registro civil</i>	3
<i>División de desarrollo de proyectos productivos</i>	4
<i>División de seguridad ciudadana</i>	4
Total	60

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el progreso de la actual investigación se supuso emplear, para cada variable, las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica: se realizó a través de la encuesta, ya que permitirá la recopilación de datos relevantes para la investigación a través de un cuestionario prediseñado.

Instrumento: el cuestionario, porque fue posible presentar de manera detallada y sistemática un conjunto de preguntas que serán redactadas de manera coherente, organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, de modo que sus respuestas puedan ofrecernos a todos la información requerida

3.5. Procedimientos: se realiza a través del cuestionario, se presentó una serie de preguntas relacionadas con la gestión de recursos humanos. Se realizó en la Municipalidad de Cáceres del Perú- Jimbe.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de recopilar y tabular los datos por medio del programa Microsoft Excel 2013, se procederá al procesamiento de los mismos por el programa IBM SPSS STATISTICS 21 en español con licencia ilimitada. Las formas en que los datos serán presentados son: Tablas o Gráficos y medidas estadísticas:

Tablas de frecuencias: se mostrará la distribución de los datos, por ítems, indicadores y variable, con sus respectivos porcentajes, descripción e interpretación.

Figuras: los resultados serán presentados mediante gráficos de barras, histogramas, entre otros.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se guio y basó en valores de autenticidad. La investigación recolectada y lograda es únicamente ofrecida por las personas encuestadas; no se manipulará los resultados finales para patrocinar o perjudicar a la institución.

IV. RESULTADOS

Objetivo N° 01: Analizar los procesos de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018.

TABLA N° 01
PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE PERSONAL DE LOS
TRABAJADORES

PLANIFICACIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cómo calificaría la planificación de personal en su área?	4	9.09%	8	18.18%	14	31.82%	10	22.73%	8	18.18%
¿Considera que en su área cuenta con la cantidad idónea de empleados?	1	2.27%	7	15.91%	18	40.91%	10	22.73%	8	18.18%
¿Cree usted que su área y la entidad en general tiene pleno conocimiento de las necesidades de personal?	0	0.00%	8	18.18%	19	43.18%	13	29.55%	4	9.09%
TOTAL	5	3.79%	23	17.42%	51	38.64%	33	25.00%	20	15.15%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 38.64% califica el proceso de planificación del personal como regular, el 25% califica el proceso como malo, el 17.42% el proceso de planificación es bueno, el 15.15% de los encuestados indica que la planificación del proceso es espantosa y el 3.79% restante de los empleados señalan que el proceso es muy bueno. Específicamente, el 40.91% de encuestados son indiferentes y su área tiene la cantidad adecuada de empleados, el 22.73% no está de acuerdo con la cantidad de empleados que se manejan en su área de trabajo, el 18.18% de los trabajadores no está de acuerdo con la cantidad de trabajadores en su área mientras. A su vez, 43.18% respecto a si la entidad tiene pleno conocimiento de necesidades, 29.55% no está de acuerdo sobre si la entidad conoce las necesidades

de personal, por otro lado, 18.18% está de acuerdo con respecto al conocimiento de la entidad en los asuntos de necesidad de personal.

TABLA N° 02
PROCESO DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE LOS TRABAJADORES

ANÁLISIS DE PUESTOS	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿El área de recursos humanos elabora un análisis de puestos de acuerdo a la estructura organizacional de la Municipalidad?	2	4.55%	7	15.91%	18	40.91%	12	27.27%	5	11.36%
¿Cómo calificaría el método de análisis de su puesto de trabajo?	1	2.27%	10	22.73%	22	50.00%	7	15.91%	4	9.09%
¿Cómo calificaría la exactitud en la definición de los deberes y funciones de su puesto de trabajo?	0	0.00%	7	15.91%	22	50.00%	11	25.00%	4	9.09%
TOTAL	3	2.27%	24	18.18%	62	46.97%	30	22.73%	13	9.85%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa 46.97% indica análisis de trabajo es regular, 22.73% califica el proceso como malo, 18.18% encuestados declara que el proceso es bueno, por otro lado, 9.85% califica el Proceso de Análisis de Mensajes como pésimo y 2.27% restante afirma que el Proceso es muy bueno. El detalle 50% de encuestados indica que el método de análisis de trabajo es regular, 22.73% el proceso es bueno, mientras que 15.91% califica el método de análisis de trabajo como malo. Por otro lado, 50% cree que la precisión en la definición de los deberes y funciones de su trabajo es regular, 25% cree que esta definición es mala, 15.91% mantiene que la precisión en la definición de deberes y funciones. Del mismo modo, 40.91% encuestados son indiferentes en cuanto a si el análisis de posiciones realizado por el R.R.H.H. está de acuerdo con la estructura organizativa, 27.27% no está de acuerdo con respecto a la preparación del análisis de puestos por R.R.H.H. de

acuerdo con la estructura organizativa del municipio, sin embargo, el 15,91% de los trabajadores está de acuerdo.

TABLA N° 03
PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

RECLUTAMIENTO	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cómo calificaría el proceso de reclutamiento en la Municipalidad?	0	0.00%	8	18.18%	24	54.55%	9	20.45%	3	6.82%
¿Cómo calificaría las fuentes de reclutamiento interno?	1	2.27%	5	11.36%	23	52.27%	10	22.73%	5	11.36%
¿Cómo calificaría las fuentes de reclutamiento externo?	1	2.27%	7	15.91%	23	52.27%	9	20.45%	4	9.09%
TOTAL	2	1.52%	20	15.15%	70	53.03%	28	21.21%	12	9.09%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

El 53.03% de trabajadores sostiene el proceso de reclutamiento de la entidad es regular, 21.21% afirma que el proceso de reclutamiento es malo, 15.15% señala que el proceso es bueno; por otra parte tan sólo 9.09% de trabajadores afirma que el proceso de reclutamiento es pésimo y 1.52% trabajadores señala que el proceso es muy bueno. El 52.27% fuentes de reclutamiento interno como regulares, 22.73% como malas, 11.36% cree que las fuentes de reclutamiento son buenas y 11.36% afirma que fuentes de reclutamiento interno son pésimas. El 52.27% considera que las fuentes de reclutamiento externo son regulares, 20.45% considera que las fuentes de reclutamiento externo son malas, un 15.91% de los trabajadores encuestados sostiene que las fuentes de reclutamiento externo son buenas, el 9.09% considera que las fuentes de reclutamiento externo

son pésimas y el restante 2.27% de los encuestados señala que las fuentes de reclutamiento externo son muy buenas.

TABLA N° 04
PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

SELECCIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cómo califica el proceso de selección?	2	4.55%	8	18.18%	19	43.18%	10	22.73%	5	11.36%
¿Cree que el proceso de selección toma en cuenta los futuros cambios de la entidad?	0	0.00%	6	13.64%	23	52.27%	12	27.27%	3	6.82%
¿Cómo calificaría el instrumento de selección de personal?	0	0.00%	4	9.09%	25	56.82%	11	25.00%	4	9.09%
¿Considera que la información suministrada durante la selección fue confiable?	0	0.00%	6	13.64%	25	56.82%	13	29.55%	0	0.00%
TOTAL	2	1.14%	24	13.64%	92	52.27%	46	26.14%	12	6.82%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 52.27% de los trabajadores señala que el proceso de selección es regular, otro 26.14% califica como malo, un 13.64% señala que es bueno, otro 6.82% de los trabajadores califica el proceso de selección como pésimo y el restante 1.14% de los trabajadores afirma que el proceso es muy bueno.

De forma específica el 56.28% califica el instrumento de selección de personal como regular, el 25% señala que es malo, un 9.09% señala que es bueno y un 9.09% sostiene que es pésimo. El 56.82% se muestra indiferente ante la pregunta ¿Considera que la información suministrada durante la selección de personal fue confiable?, el

29.55% está en desacuerdo, el 13.64% está de acuerdo, el 56.82% se muestra indiferente respecto a si el proceso de selección toma en cuenta futuros cambios en la entidad, el 27.27% está en desacuerdo mientras que el 13.64% está de acuerdo y finalmente el 6.82% de los señala estar totalmente en desacuerdo respecto a si el proceso de selección considera futuros cambios de la entidad.

TABLA N° 05
PROCESO DE SOLICIALIZACIÓN U ORIENTACIÓN DE LOS
TRABAJADORES

SOCIALIZACIÓN U ORIENTACIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Considera que la participación de la entidad en su inducción ha sido adecuada?	0	0.00%	4	9.09%	2	59.09%	1	22.73%	4	9.09%
¿Cree usted que la entidad ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante su desempeño inicial?	0	0.00%	7	15.91%	2	50.00%	1	25.00%	4	9.09%
¿Cómo calificaría el programa de socialización o inducción de la entidad?	0	0.00%	6	13.64%	2	63.64%	9	20.45%	1	2.27%
TOTAL	0	0.00%	1	12.88%	7	57.58%	3	22.73%	9	6.82%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 57.58% de los encuestados califica el proceso de socialización como regular, el 22.73% señala que el proceso es malo, el 12.88% de los trabajadores sostiene que el proceso es bueno mientras que el restante 6.82% de los trabajadores califica el proceso de socialización como pésimo.

Específicamente, 59.09% considera que la participación de la entidad en la inducción ha sido regular, el 22.73% señala que la participación de la entidad en el proceso de inducción ha sido mala, un 9.09% de los

trabajadores señala que la participación de la entidad ha sido buena mientras otro 9.09% sostiene que la participación de la entidad en el proceso de inducción ha sido pésima. El 50% de los encuestados se muestra indiferente respecto a si la entidad ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante el desempeño inicial del trabajador, de igual modo el 25% se muestra en desacuerdo respecto a si la entidad ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante el desempeño inicial del trabajador, un 15.91% está de acuerdo en que la entidad ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante su desempeño inicial mientras que el 9.09% está totalmente en desacuerdo.

TABLA N° 06
PROCESO DE CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPACITACIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cómo califica el interés de la Municipalidad en capacitar a su personal?	0	0.00%	3	6.82%	24	54.55%	12	27.27%	5	11.36%
¿Cree que las capacitaciones realizadas han sido fructíferas?	2	4.55%	6	13.64%	22	50.00%	9	20.45%	5	11.36%
¿Las capacitaciones han servido en la formación y el desarrollo de sus habilidades profesionales?	3	6.82%	4	9.09%	30	68.18%	6	13.64%	1	2.27%
¿Considera que las capacitaciones han fortalecido su compromiso e identidad con la Municipalidad?	1	2.27%	5	11.36%	25	56.82%	10	22.73%	3	6.82%
TOTAL	6	3.41%	18	10.23%	101	57.39%	37	21.02%	14	7.95%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 57.39% de los encuestados señala que el proceso de capacitación es regular, el 21.02% sostiene que es malo, el 10.23% califica como bueno, el 7.95% afirma que es pésimo y el 3.41% considera es muy bueno.

El 54.55% se muestra indiferente respecto al interés de la Municipalidad en calificar a su personal, el 27.27% considera como malo, el 11.36% afirma que es pésimo y un 6.82% sostiene que es bueno. El 50% se muestra indiferente respecto a si las capacitaciones han sido fructíferas, el 20.45% está en desacuerdo, un 13.64% está de acuerdo mientras que un 11.36% está en total desacuerdo con tal afirmación. El 56.82% se muestra indiferente respecto a si las capacitaciones han fortalecido su compromiso e identidad con la Municipalidad, el 22.73% está en desacuerdo mientras que el 11.36% está de acuerdo en que las capacitaciones han fortalecido su identidad y compromiso con la entidad.

TABLA N° 07
PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	F	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cree que es necesaria una evaluación de desempeño de personal?	0	0.00%	8	18.18%	2	56.82%	6	13.64%	5	11.36%
¿Cómo calificaría los métodos de evaluación de desempeño en su área?	3	6.82%	6	13.64%	2	61.36%	5	11.36%	3	6.82%
¿Considera que evaluar el desempeño del personal ayuda a la entidad a conseguir sus objetivos?	5	11.36%	3	6.82%	2	52.27%	1	25.00%	2	4.55%
TOTAL	8	6.06%	1	12.88%	7	56.82%	2	16.67%	1	7.58%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe.

El 56.82% de encuestados considera que el proceso de evaluación de desempeño es regular, 16.67% de trabajadores califica el proceso de evaluación como malo, el 12.88% de los encuestados cree que el proceso es bueno mientras que el 7.58% considera que el proceso es pésimo y el 6.06% sostiene que el proceso de evaluación de desempeño es muy bueno. El 61.36% califica los métodos de evaluación de desempeño como regulares, el 13.64% considera que los métodos de evaluación de desempeño son buenos, mientras que el 11.36% cree que son malos, de igual modo el 6.82% considera que los métodos de evaluación de desempeño son pésimos y otro 6.82% los califica como muy buenos. El 52.27% se muestra indiferente respecto a si la evaluación de desempeño contribuye a lograr los objetivos de la Municipalidad, el 25% está en desacuerdo con que la evaluación de desempeño ayuda a la entidad a lograr sus objetivos mientras que el 11.36% está totalmente de acuerdo en que la evaluación de desempeño contribuye a que la Municipalidad logre sus objetivos.

TABLA N° 08
PROCESO DE SISTEMA DE COMPENSACIONES DE LOS
TRABAJADORES

SISTEMA DE COMPENSACIONES	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cree que el sistema de compensaciones es adecuado para mantener motivado al personal?	4	9.09%	8	18.18%	2	45.45%	7	15.91%	5	11.36%
¿Las recompensas son sólo financieras?	1	2.27%	2	45.45%	2	52.27%	0	0.00%	0	0.00%
¿Las compensaciones que percibe están acorde a su desempeño?	0	0.00%	7	15.91%	1	38.64%	1	31.82%	6	13.64%
¿Se siente satisfecho con las compensaciones que recibe?	1	2.27%	6	13.64%	1	38.64%	1	29.55%	7	15.91%

TOTAL	6	3.41%	4	23.30	7	43.75	3	19.32	1	10.23
			1	%	7	%	4	%	8	%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimb

Se observa que el 43.75% de los trabajadores califica el proceso de sistema de compensaciones como regular, el 23.30% de los trabajadores concluye que el proceso de sistema de compensaciones es bueno, otro 19.32% afirma que el proceso de sistema de compensaciones es malo mientras que el 10.23% de los trabajadores sostiene que el proceso de sistema de compensaciones es pésimo, el restante 3.41% califica el proceso de sistema de compensaciones como muy bueno. El 45.45% se mantiene indiferente respecto a si el sistema de compensaciones es adecuado para mantener al personal motivado, el 18.18% está de acuerdo, un 15.91% de los empleados está en desacuerdo con esta afirmación por otro lado el 9.09% de los encuestados señala que el sistema de compensaciones es adecuado para mantener al personal motivado. El 38.64% se muestra indiferente respecto a si las compensaciones están acorde a su desempeño, el 31.82% no está de acuerdo con que las compensaciones que recibe estén acorde a su desempeño laboral, otro 15.91% está de acuerdo con las compensaciones que recibe porque está acorde a su desempeño mientras que el 13.64% está totalmente en desacuerdo con que las compensaciones que recibe está acorde al desempeño.

TABLA N° 09
PROCESO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS TRABAJADORES

NIVEL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
PLANIFICACIÓN	5	3.79%	23	17.42%	51	38.64%	33	25.00%	20	15.15%
ANÁLISIS DE PUESTOS	3	2.27%	24	18.18%	62	46.97%	30	22.73%	13	9.85%
RECLUTAMIENTO	2	1.52%	20	15.15%	70	53.03%	28	21.21%	12	9.09%
SELECCIÓN DE PERSONAL	2	1.14%	24	13.64%	92	52.27%	46	26.14%	12	6.82%
SOCIALIZACIÓN U ORIENTACIÓN	0	0.00%	17	12.88%	76	57.58%	30	22.73%	9	6.82%
CAPACITACIÓN	6	3.41%	18	10.23%	101	57.39%	37	21.02%	14	7.95%
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	8	6.06%	17	12.88%	75	56.82%	22	16.67%	10	7.58%
SISTEMA DE COMPENSACIONES	6	3.41%	41	23.30%	77	43.75%	34	19.32%	18	10.23%
TOTAL	32	2.69%	184	15.49%	604	50.84%	260	21.89%	108	9.09%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 38.64% de los trabajadores encuestados señaló que el proceso de planificación es regular y sólo el 25% de los trabajadores señaló que el proceso es malo, el 46.97% de los trabajadores indicó que el proceso de análisis de puestos es regular mientras que el 22.73% de los trabajadores encuestados indicó que es malo; de igual modo el 53.03% de los trabajadores afirma que el proceso de reclutamiento es regular y el 21.21% afirma que el proceso es malo. El 52.27% de los trabajadores señala que el proceso de selección de personal es regular y el 26.14% señala que el proceso es malo, el 57.58% de los trabajadores encuestados indicó que el proceso de socialización u orientación es regular mientras el 22.73% señaló que dicho proceso es malo, el 57.39% de los trabajadores encuestados señaló que el proceso de capacitación es regular mientras que el 21.02% de los trabajadores señaló que el proceso de capacitación es malo; otro 56.82% de los encuestados señaló que el proceso de evaluación del desempeño es regular mientras que el 16.67% indicó que el proceso es malo; por otro lado el 43.75% de los trabajadores encuestados señaló que el sistema de compensaciones es regular mientras que el 19.32% indicó que el sistema de compensaciones es malo.

RESULTADOS JEFES
TABLA N° 10
PROCESO PLANIFICACIÓN DE LOS JEFES

PLANIFICACIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Considera que ha realizado un adecuado planeamiento de personal?	1	9.09%	5	45.45%	4	36.36%	0	0.00%	1	9.09%
¿Se ha encargado de determinar el número de empleados adecuadamente?	0	0.00%	8	72.73%	3	27.27%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cree usted que su área y la entidad en general tiene pleno conocimiento de las necesidades de personal?	0	0.00%	3	27.27%	3	27.27%	3	27.27%	2	18.18%
TOTAL	1	3.03%	16	48.48%	10	30.30%	3	9.09%	3	9.09%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

El 48.48% de jefes de área consideran el proceso de planificación de personal es bueno, 30.30% jefes califica el proceso de planificación de personal como regular, 9.09% de los jefes de área considera que el proceso de planificación es pésimo, 9.09% jefes afirma que el proceso de planificación de personal es malo, 3.03% jefes sostiene que el proceso de planificación es muy bueno. El 45.45% señala que ha realizado un buen planeamiento de personal, 36.36% afirma que el planeamiento de personal realizado ha sido regular, 9.09% sostiene que el planeamiento de personal ha sido pésimo y 9.09% señala que el planeamiento de personal ha sido muy bueno. Un 72.73% están de acuerdo en que han determinado el número de empleados adecuadamente, mientras que el 27.27% restante se mantiene indiferente frente a esta premisa. El 27.27% está de acuerdo en que la entidad y su área tienen conocimiento de las necesidades de personal, otro 27.27% afirma estar en desacuerdo, 27.27% es indiferente al respecto mientras que el 18.18% está en desacuerdo respecto a si la entidad y su área tienen conocimiento de las necesidades de personal.

TABLA N° 11
PROCESO ANÁLISIS DE PUESTOS JEFES

ANÁLISIS DE PUESTOS	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Se han analizado los puestos en conformidad a la estructura organizacional de la entidad?	0	0.00%	9	81.82%	2	18.18%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cómo calificaría el método de análisis de su puesto de trabajo en su área?	3	27.27%	8	72.73%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
¿Considera que la definición de deberes y funciones en su área es la adecuada?	3	27.27%	8	72.73%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	6	18.18%	25	75.76%	2	6.06%	0	0.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 75.76% de los jefes encuestados considera que el proceso de análisis de puestos es bueno, otro 18.18% afirma que el proceso de análisis de puestos es muy bueno y el 6.06% restante señala que el proceso de análisis de puestos es regular.

Específicamente, el 81.82% señaló estar de acuerdo en que se han analizado los puestos de trabajo en conformidad a la estructura organizacional de la entidad, otro 18.18% se mostró indiferente al respecto. Un 72.73% sostiene que el método de análisis de puestos es bueno y el 27.27% restante afirma que el método de análisis de puestos es muy bueno. El 72.73% de los jefes encuestados afirma estar de acuerdo en que la definición de deberes y funciones en su área es la adecuada, mientras que el 27.27% restante señala estar totalmente de acuerdo en que la definición de deberes y funciones en su área es la adecuada.

TABLA N° 12
PROCESO RECLUTAMIENTO JEFES

RECLUTAMIENTO	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cómo calificaría el proceso de reclutamiento en la Municipalidad?	0	0.00%	6	54.55%	5	45.45%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cómo calificaría las fuentes de reclutamiento interno?	3	27.27%	7	63.64%	1	9.09%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cómo calificaría las fuentes de reclutamiento externo?	1	9.09%	6	54.55%	4	36.36%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	4	12.12%	19	57.58%	10	30.30%	0	0.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 57.58% de los encuestados califica de bueno el proceso de reclutamiento de personal, el 30.3% de los jefes encuestados señala que el proceso de reclutamiento de personal es regular, finalmente el 12.12% de los jefes encuestados califica el proceso de reclutamiento como muy bueno.

De forma específica, el 63.64% de los jefes encuestados califica las fuentes de reclutamiento interno como buenas, otro 27.27% señala que las fuentes de reclutamiento interno son muy buenas, por otro lado el 9.09% de los encuestados señala que las fuentes de reclutamiento interno son regulares. De igual modo, el 54.55% de los encuestados sostiene que las fuentes de reclutamiento externo son buenas, un 36.36% afirma que las fuentes de reclutamiento externo son regulares mientras que el 9.09% de los encuestados sostiene que las fuentes de reclutamiento externo son muy buenas.

**TABLA N° 13
PROCESO SELECCIÓN JEFES**

SELECCIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Considera que su participación en el proceso de selección es adecuada?	4	36.36%	7	63.64%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
¿Ha considerado dentro del proceso de selección los futuros cambios en su área?	3	27.27%	8	72.73%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cómo calificaría el instrumento de selección de personal?	2	18.18%	8	72.73%	1	9.09%	0	0.00%	0	0.00%
¿Considera que la información suministrada durante la selección fue confiable?	9	81.82%	2	18.18%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	18	40.91%	25	56.82%	1	2.27%	0	0.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

El 56.82% califica la selección de personal como bueno, 40.91% califica como muy bueno, el 2.27% afirma el proceso de selección de personal es regular. El 63.64% considera su participación dentro del proceso de selección es buena, el 36.36% señala que ha sido muy buena. El 72.73% considera los cambios futuros del área dentro del proceso de selección, el 27.27% señala estar totalmente de acuerdo. El 72.73% señala que el instrumento de selección de personal es bueno, 18.18% afirma que es muy bueno, el 9.09% de jefes encuestados señala que es regular. El 81.82% señala estar totalmente de acuerdo en que la información suministrada durante el proceso de selección fue confiable mientras que el restante 18.18% está de acuerdo en que la información suministrada ha sido confiable.

TABLA N° 14
PROCESO SOCIALIZACIÓN JEFES

SOCIALIZACIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cree usted que su papel dentro de la inducción de personal ha sido el adecuado?	1	9.09%	8	72.73%	2	18.18%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cree usted que el proceso de socialización ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante el desempeño inicial de sus colaboradores?	0	0.00%	5	45.45%	6	54.55%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cómo calificaría el programa de socialización o inducción en su área?	3	27.27%	5	45.45%	3	27.27%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	4	12.12%	18	54.55%	11	33.33%	0	0.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 54.55% de los jefes encuestados afirma que el proceso de socialización es bueno, el 33.33% señala que el proceso de socialización es regular mientras que el 12.12% sostiene que el proceso de socialización es muy bueno.

El 72.73% de los jefes encuestados está de acuerdo en que su papel dentro del proceso de inducción ha sido el adecuado mientras que el 18.18% está indiferente frente al respecto, el 9.09% está totalmente de acuerdo en que su papel dentro del proceso de inducción de personal ha sido el adecuado. El 54.55% señala estar indiferente respecto a si el proceso de socialización ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante el desempeño inicial del trabajador mientras que el 45.45% está de acuerdo en que el proceso de socialización ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante el desempeño inicial de sus colaboradores

**TABLA N° 15
PROCESO CAPACITACIÓN JEFES**

CAPACITACIÓN	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Está al tanto de las necesidades de capacitación de su personal a cargo?	0	0.00%	6	54.55%	5	45.45%	0	0.00%	0	0.00%
¿Comprueba usted si las capacitaciones han sido útiles al personal?	2	18.18%	7	63.64%	2	18.18%	0	0.00%	0	0.00%
¿Las capacitaciones han servido en la formación y el desarrollo de sus habilidades profesionales?	3	27.27%	6	54.55%	2	18.18%	0	0.00%	0	0.00%
¿Considera que las capacitaciones fortalecen el compromiso e identidad con la Municipalidad tanto de usted como de sus empleados?	2	18.18%	7	63.64%	2	18.18%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	7	15.91%	26	59.09%	11	25.00%	0	0.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

El 59.09% de jefes califica como bueno el proceso de capacitación, el 25% señala que regular finalmente el 15.91% sostiene que el proceso de capacitación es muy bueno. El 54.55% afirma que las necesidades de capacitación de personal es buena, el 45.45% se muestra indiferente. El 63.64% encuestados está de acuerdo, 18.18% está totalmente de acuerdo, el 18.18% se muestra indiferente al respecto. El 54.55% está de acuerdo que capacitaciones han servido en la formación y el desarrollo de sus habilidades profesionales, 27.27% está totalmente de acuerdo en que las capacitaciones, mientras que el 18.18% se muestra indiferente al respecto. El 63.64% está de acuerdo en que las capacitaciones fortalecen el compromiso de los empleados, el 18.18% está totalmente de acuerdo con esta afirmación mientras que otro 18.18% se muestra indiferente al respecto.

TABLA N° 16
PROCESO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO JEFES

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cree que es necesaria una evaluación de desempeño de personal?	11	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
¿Cómo calificaría los métodos de evaluación de desempeño en su área?	4	36.36%	6	54.55%	1	9.09%	0	0.00%	0	0.00%
¿Considera que evaluar el desempeño del personal ayuda a su área y a la entidad a conseguir sus objetivos?	7	63.64%	4	36.36%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	22	66.67%	10	30.30%	1	3.03%	0	0.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 66.67% de los encuestados señala que el proceso de evaluación de desempeño es muy bueno, otro 30.3% afirma que el proceso de evaluación de desempeño es bueno, finalmente el 3.03% restante sostiene que el proceso de evaluación de desempeño es regular.

De forma específica, el 100% de los encuestados afirma que es necesaria una evaluación del desempeño al personal. El 54.55% de los jefes encuestados califica el método de evaluación de desempeño como bueno, otro 36.36% califica el método de evaluación de desempeño como muy bueno mientras que el 9.09% señala que el método de evaluación de desempeño es regular. El 63.64% está totalmente de acuerdo en que la evaluación de desempeño ayuda a su área y a la entidad a conseguir sus objetivos mientras que el 36.36% de los jefes encuestados están de acuerdo en que evaluar el desempeño del personal ayuda a su área y a la entidad a conseguir sus objetivos.

TABLA N° 17
PROCESO SISTEMA DE COMPENSACIONES JEFES

SISTEMA DE COMPENSACIONES	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
¿Cree que el sistema de compensaciones es adecuado para mantener motivado al personal?	5	45.45 %	6	54.55%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
¿Las recompensas son sólo financieras?	0	0.00%	1 1	100.00 %	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
¿Las compensaciones están acorde al desempeño de su personal?	4	36.36 %	7	63.64%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
¿Se siente satisfecho con las compensaciones que recibe?	4	36.36 %	7	63.64%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	1 3	29.55 %	3 1	70.45%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 70.45% de los jefes encuestados afirma que el sistema de compensaciones es bueno, mientras que el 29.55% sostiene que el sistema de compensaciones es muy bueno.

El 54.55% de los jefes encuestados señala estar de acuerdo en que el sistema de compensaciones es adecuado para mantener motivado al personal, el restante 45.45% está totalmente de acuerdo en que el sistema de compensaciones es adecuado para mantener motivado al personal. El 100% de los jefes encuestados está de acuerdo en que todas las recompensas son sólo financieras. El 63.64% de los jefes encuestados está de acuerdo en que las compensaciones están acorde al desempeño del personal, mientras el 36.36% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. El 63.64% de los jefes encuestados está satisfecho con las compensaciones que recibe mientras que el 36.36% restante está totalmente de acuerdo con esa afirmación.

TABLA N° 18
PROCESO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS JEFES

NIVEL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO		BUENO / DE ACUERDO		REGULAR / INDIFERENTE		MALO / EN DESACUERDO		PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
PLANIFICACIÓN	1	3.03%	16	48.48%	10	30.30%	3	9.09%	3	9.09%
ANÁLISIS DE PUESTOS	6	18.18%	25	75.76%	2	6.06%	0	0.00%	0	0.00%
RECLUTAMIENTO	4	12.12%	19	57.58%	10	30.30%	0	0.00%	0	0.00%
SELECCIÓN DE PERSONAL	18	40.91%	25	56.82%	1	2.27%	0	0.00%	0	0.00%
SOCIALIZACIÓN U ORIENTACIÓN	4	12.12%	18	54.55%	11	33.33%	0	0.00%	0	0.00%
CAPACITACIÓN	7	15.91%	26	59.09%	11	25.00%	0	0.00%	0	0.00%
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	22	66.67%	10	30.30%	1	3.03%	0	0.00%	0	0.00%
SISTEMA DE COMPENSACIONES	13	29.55%	31	70.45%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	75	25.25%	170	57.24%	46	15.49%	3	1.01%	3	1.01%

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

Se observa que el 48.48% de los jefes encuestados señaló que el proceso de planificación es bueno y sólo el 30.3% de los jefes señaló que el proceso es regular, el 75.76% de los jefes indicó que el proceso de análisis de puestos es bueno mientras que el 18.18% % de los jefes encuestados indicó que es muy bueno; de igual modo el 57.58% de los jefes afirma que el proceso de reclutamiento es bueno y el 30.30% afirma que el proceso es regular. El 56.82% de los jefes señala que el proceso de selección de personal es bueno y el 40.91% señala que el proceso es muy bueno, el 54.55% de los jefes encuestados indicó que el proceso de socialización u orientación es bueno mientras el 33.33% señaló que dicho proceso es regular, otro 59.09% de los encuestados señaló que el proceso de capacitación es bueno mientras que el 25.00% indicó que el proceso es regular; el 66.67% de los jefes manifestó que el proceso de evaluación de desempeño es muy bueno y el 30.30% señaló que el proceso de evaluación de desempeño es bueno; por otro lado el 70.45% de los jefes encuestados señaló que el sistema de compensaciones es bueno mientras que el 29.55% indicó que el sistema de compensaciones es muy bueno.

Objetivo N° 02: Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018.

TABLA N° 19
NIVEL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CÁCERES DEL PERÚ – JIMBE

NIVEL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO	BUENO / DE ACUERDO	REGULAR / INDIFERENTE	MALO / EN DESACUERDO	PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO	
	Fi	Fi	Fi	Fi	Fi	SUB - TOTAL
PLANIFICACIÓN	30	156	183	72	23	464
ANÁLISIS DE PUESTOS	45	196	192	60	13	506
RECLUTAMIENTO	30	156	240	56	12	494
SELECCIÓN DE PERSONAL	100	196	279	92	12	679
SOCIALIZACIÓN U ORIENTACIÓN	20	140	261	60	9	490
CAPACITACIÓN	65	176	336	74	14	665
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	150	108	228	44	10	540
SISTEMA DE COMPENSACIONES	95	288	231	68	18	700
					TOTAL	4538

Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe

MUY BUENO = 5 BUENO = 4 REGULAR = 3 MALO = 2 PÉSIMO = 1

Determinando el intervalo:

N° Preguntas: 54

N° Alternativas: 5

N° Intervalos: 3

Valor mínimo: 1485

Valor máximo: 7425

Diferencia entre Valor mínimo y Valor Máximo: 5940

Rango entre número de intervalos: 1980

INTERVALO	LÍMITE INFERIOR	LÍMITE SUPERIOR	CALIFICACIÓN
1	1485	3465	MALO
2	3465	5445	REGULAR
3	5445	7425	BUENO

Se observa que el Nivel de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe ha obtenido un puntaje de 4538, por lo tanto es regular.

V. DISCUSIÓN

La misión del área del talento humano hoy en día se ha vuelto muy esencial para el funcionamiento adecuado y adecuado de las empresas u organizaciones públicas o privadas. Es por eso que, en este transcurso de globalización en el que vivimos, se nos insta a apelar a la gestión efectiva de nuestros sistemas organizativos y la administración de nuestros talentos humanos. Partiendo del conocimiento de comisión como la acción y el efecto de la gestión, y la comprensión mediante la gestión del desempeño de los procedimientos destinados a obtener un beneficio comercial o empresarial, y tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones, se podría decir que la gestión de Los recursos, como se explicó anteriormente, existirían el vinculado de acciones que ponen en trabajo, desarrollan y reclutan a las personas que una organización necesita para alcanzar sus objetivos.

Asimismo, se realizó un análisis interno, para ello se preparó un cuestionario tanto para los responsables de cada área como para los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú; En la aplicación del instrumento se percibió que los colaboradores tenían poca disposición y al momento de responder las preguntas propuestas no eran lo suficientemente honestos, se notó presión y falta de compromiso. Posteriormente de figurar los efectos, en esta parte, se analizan las consecuencias logradas y sus implicaciones. Por todo esto, se ha tenido en cuenta la relación entre las investigaciones realizadas y las investigaciones realizadas por otros autores considerados en el contexto del presente estudio.

Meneses (2010) afirma que los estudios técnicos deben llevarse a cabo para analizar comportamientos y resultados anteriores, relacionar los resultados con las descripciones de puestos, la valoración y los resultados de la evaluación del desempeño, lo que se corrobora en la Tabla No. 01 donde muestra resultados que El área de humanos recursos no lleva a cabo una planificación adecuada de los trabajadores, ya que se observa que el 38,64% de los trabajadores encuestados lo califica como regular y el 25% lo califica como malo, y por otro lado en la tabla N ° 10 sobre la planificación del jefe

muestra que 48,48 % considera que el proceso de planificación es bueno y el 30,30% lo califica como regular.

Dessler (1994) argumenta que el análisis del trabajo es el forma mediante el cual se establecen las obligaciones, la naturaleza de los puestos y los tipos de personas, proporcionando datos sobre los requisitos del trabajo que se utilizarán para desplegar descripciones y especificaciones del trabajo. , que se corrobora en la Tabla No. 02 donde el 46.97% de los trabajadores encuestados indica que el proceso es regular, el 22.73% lo califica como malo, y en la Tabla No. 11, el 75.76% de los jefes encuestados considera que el proceso de análisis de trabajo es bueno, otro 18.18% afirma que el proceso de análisis de trabajo es muy bueno. En este sentido, muestra dos perspectivas diferentes, ya que según los jefes están llevando a cabo una planificación y análisis de puestos adecuados, pero los trabajadores no se sienten satisfechos con dicha dirección. Es por eso que los resultados más óptimos se obtienen cuando los métodos se desarrollan y combinan para el análisis del trabajo; obteniendo información más precisa de cada colaborador y su cumplimiento.

Entre la estructura del área del talento humano, se presenta el proceso de reclutamiento y este proceso es efectivo para asegurar la selección del candidato que mejor cumpla con las expectativas de la empresa.

Koontz (2008) afirma que el reclutamiento es conseguir a los mejores e idóneos candidatos para ocupar puestos en las estructuras de la empresa. Del mismo modo, los requisitos del puesto, que están directamente relacionados con la tarea, deben identificarse claramente para facilitar la contratación externa e interna. En resumen, para que el desempeño sea eficiente, los reclutadores deben usar una base de datos interna de posibles colaboradores que pueden ser elegibles para ocupar otros puestos; que se corrobora en la tabla No. 03 donde se observa que el 53.03% de los trabajadores sostienen que el proceso de reclutamiento de la entidad es regular, el 21.21% declara que el proceso de reclutamiento es malo y solo el 15.15% señala que el proceso es bueno; Por otro lado, en la tabla No. 12, el 57.58% de los jefes encuestados califica el proceso de reclutamiento como

bueno. Es por eso que la gestión de reclutamiento por parte de los jefes debe mejorar en términos de definir el perfil del solicitante y hacer una llamada o búsqueda adecuada basada en las fuentes más adecuadas de reclutamiento.

Con respecto a la elección de empleados, las estructuras para su funcionamiento normal y eficientemente deben tener las personas adecuadas, en los lugares correctos. En otras palabras, lo fundamental es tener al mejor capital humano, el valor más indicado son los colaboradores. Por lo tanto, debe estar bien seleccionado. El incumplimiento de este objetivo significa que la empresa aumenta los costos derivados del proceso de selección para ocupar un puesto.

Koontz (2008) afirma que la elección entre aspirantes, dentro o fuera de la estructura, al sujeto adecuado para el lugar actual o para próximos puestos. Es por eso que la calidad de los colaboradores es uno de los elementos más significativos para establecer el éxito continuo de cualquier formación, por lo tanto, es uno de los gestiones más examinadores de todo el proceso de administración, las técnicas existentes, incluidas las entrevistas, las experimentas y la dirección del foco de valoración; Esto se ve corroborado por los resultados en la tabla No. 04 donde el 52.27% de los trabajadores encuestados indican que el proceso de selección es regular, otro 26.14% califica el proceso de selección como malo, mientras que en la tabla No. 13 el 56.82% de los encuestados califica al personal proceso de selección como bueno, tasa de 40.91% como muy buena.

Por lo tanto, la capacitación y el desarrollo incluyen las relaciones interpersonales requeridas por las tareas ejecutivas y de supervisión como un medio para resolver problemas a través de grupos de discusión, dirigiendo discusiones y contratos con personas para el manejo directo de problemas reales de supervisión.

Koontz (2008) afirma que es la medida del desempeño para lograr objetivos previamente seleccionados y procedimientos demostrables. Siendo la plataforma para establecer quién puede ser promovido a una posición más alta. Identificar el deseo legítimo para el progreso de los empleados en sus

profesiones. Asimismo, Robbnis y Coulter (2005) señalan que es un movimiento significativo de la comisión de recursos humanos. Por eso, en la actualidad, la formación y el desarrollo integral de las organizaciones; que se corrobora en la tabla No. 06 donde el 57.39% de los encuestados indica que el proceso de capacitación es regular, el 21.02% de los trabajadores dice que el proceso de capacitación es malo y solo el 10.23% califica el proceso como bueno, en comparación con la tabla No. 15, 59.09 El% de los jefes encuestados califica el proceso de capacitación como bueno, el 25% de los jefes encuestados dijo que es regular; Muestra que el Municipio no está desarrollando un plan estratégico en el que todas las áreas trabajen en coordinación y especialmente que sus empleados conozcan cada uno de los procesos.

Las evaluaciones de desempeño son la base sobre la cual se pueden despojar arbitrajes de desarrollo y gratificación, además de ofrecer una congruencia para que el fiscalizador y su empleado conozcan y examinen su conducta coherente con la responsabilidad.

Koontz (2008) afirma que dicho proceso es la comprobación del ejercicio para conseguir metas y métodos demostrable anticipadamente compendiados, como se confirma en la tabla No. 07 donde el 56.82% de los encuestados considera que el proceso de evaluación del desempeño es regular, el 16.67% de los trabajadores califica el desempeño proceso de evaluación como malo y, por otro lado, en la tabla No. 16, el 66.67% de los encuestados indica que el proceso de evaluación de desempeño es muy bueno, otro 30.3% afirma que el proceso de evaluación de desempeño es bueno. Por lo tanto, refleja que las evaluaciones de desempeño no satisfacen las expectativas de dichos colaboradores, y que los jefes no se dan cuenta de la percepción de sus colaboradores.

El sistema de compensación o compensación personal es la forma de pago o recompensas otorgadas a los empleados de acuerdo con el desempeño de su trabajo.

Koontz (2008) argumenta que los empleados deben ser recompensados por sus contribuciones, como se confirma en la tabla No. 08, donde el 43.75% de

los trabajadores califica el proceso del sistema de compensación como regular, el 23.30% de los trabajadores concluye que el proceso del sistema de compensación es bueno, otro 19.32% afirman que el proceso del sistema de compensación es malo, mientras que el 10.23% de los trabajadores sostienen que el proceso del sistema de compensación es malo, en comparación con los datos arrojados de acuerdo con los Jefes de cada área, la imagen es diferente como se confirma en la Tabla No. 17, 70.45% de Los jefes encuestados afirman que el sistema de compensación es bueno, mientras que el 29.55% sostiene que el sistema de compensación es muy bueno.

En el análisis externo, hubo una falta de compromiso con la encuesta aplicada, lo que demuestra una falta de honestidad en sus respuestas, es por eso que las contradicciones con respecto a los consecuencias de las indagaciones ejecutadas a los jefes y trabajadores de cada área, pero a pesar de esto, Él pudo verificar que los trabajadores no se sientan satisfechos y en desacuerdo con muchos de los esfuerzos implementados en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú-Jimbe. Y lo más incongruente es que los jefes de sus áreas no están realizando un trabajo ideal con sus colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

En las derivaciones de la presente investigación se describieron los procesos de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú-Jimbe en el año 2018; de los cuales el 48.48% de los trabajadores encuestados señaló que el proceso de planificación es bueno , el 75.76% de los trabajadores indicó que el proceso de análisis de puestos es bueno; de igual modo el 57.58% de los trabajadores afirma que el sumario de incorporación es bueno, el 56.82% de los trabajadores señala que el transcurso de clasificación de individual es bueno, el 54.55% de los trabajadores encuestados indicó que el proceso de socialización u orientación es bueno, otro 59.09% de los encuestados señaló que el proceso de capacitación es bueno; el 66.67% de los trabajadores manifestó que el proceso de evaluación de desempeño es muy bueno; por otro lado el 70.45% de los trabajadores encuestados señaló que el sistema de compensaciones es bueno (Tabla N° 09).

De igual modo el 38.64% de los jefes encuestados señaló que el proceso de planificación es regular, el 46.97% de los jefes indicó que el proceso de análisis de puestos es regular; de igual modo el 53.03% de los jefes afirma que el proceso de reclutamiento es regular, el 52.27% de los jefes señala que el proceso de selección de personal es regular, el 57.58% de los jefes encuestados indicó que el proceso de socialización u orientación es regular, el 57.39% de los jefes encuestados señaló que el proceso de capacitación es regular; otro 56.82% de los encuestados señaló que el proceso de evaluación del desempeño es regular; por otro lado el 43.75% de los jefes encuestados señaló que el sistema de compensaciones es regular (Tabla N° 18).

En la investigación se identificó el horizonte de la comisión del talento humano en la se observa que Nivel de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe ha obtenido un puntaje de 4538, por lo tanto es regular. Este resultado se debe a que los colaboradores no conocen la misión, visión y valores de la Municipalidad; tampoco no elaboran y no hacen cumplir una adecuada gestión de recursos humanos ya que no realizan un plan estratégico en relación a los metas y objetivos planteados para la Municipalidad, no cumplen con los requisitos para la contratación del personal, por ende, no realizan un análisis del perfil de puesto y del talento humano que se requiere (Tabla N°19).

La ausencia de este proceso fundamental, ocasiona que la Municipalidad no coordine adecuadamente los recursos que necesita, esto ocasiona que no se cumplan cabalmente los objetivos y metas de la organización. A la luz de los resultados obtenidos y observándose ciertas deficiencias en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú – Jimbe, se ha propuesto estrategias. (Anexo N°01)

VII. RECOMENDACIONES

En los cimientos del estudio de la variable de exploración y las terminaciones expresadas, en correspondencia a la misión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú-Jimbe, es justo demostrar las representaciones para que la organización consiga los iguales de eficacia y actividad basados en el mejoramiento continuo.

Al gerente se recomienda:

- Definir un plan estratégico para el municipio, a través de planes de acción para cumplir el objetivo y la meta del municipio.
- Incluir en la planificación de programas de análisis de trabajo tanto para trabajadores como para jefes.
- Realice una encuesta de perfil adecuada, esto asegurará que los currículums que están llegando sean consistentes con lo que se busca y, por lo tanto, tendremos un mayor número de candidatos adecuados
- Desarrollar un programa de capacitación estructurado con bases simples pero prácticas que sean muy específicas en sus temas y en la forma de aplicarlos, a través de la planificación, ejecución, evaluación y monitoreo.
- Implementar políticas y planes de evaluación del desempeño de acuerdo con el tipo y las funciones individuales del municipio para cumplir con sus expectativas como las de sus miembros.
- Realice valoraciones que muestren el procedimiento y la aprobación de las pautas de compensación estratégica teniendo en cuenta el horizonte de consecución de sus insuficiencias de ganar-ganar. Numerosas habilidades de compensación.

Se recomienda a los futuros investigadores que cubran más dimensiones de la variable, como los costos, la investigación, etc. para hacer un apoyo más sólido y aplicable en las estrategias propuestas.

REFERENCIAS

- Bardales, Guissela. (2013). *Evaluación de puestos de los trabajadores de la municipalidad provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración). Universidad Privada Antenor Orrego- Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/206/1/BARADALES_GISELA_EVALUACION_PUESTOS%202013.pdf
- Butteris, M. (2000). *Reinventando Recursos Humanos*. 1ª ed. España: AEDIPE.
- Cero, S. (2001). *Administración moderna*. 8ª ed. Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Cobaldi, Hilda. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. (Tesis para obtener el Título de Licenciada en Administración). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga – Perú. Recuperado de http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/ayacucho/sintesis_unsch_nueva_gestion_del_potencial_humano_y_su_evaluacion_de_desempeo_en_inst_financieras.pdf
- Cojulún, M. (2011). *Competencias laborales como base para la selección del personal en la empresa Pio Lindo de Retalhuleu*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicóloga Organizacional). Universidad Rafael Landívar- Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3ª. Ed. México: Editora McGraw-Hill.

Decenzo, D. & Robbins, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. 2ª ed. México: Limusa, p.8

Decenzo, D y Robbins, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. 2ª ed. México: Limusa, p.139

Dessler, G. (1994). *Administración del personal*. 2ª. Ed. México: Prentice-Hall.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuller, R. (2007). *La gestión de recursos humanos*. 3ª. Ed. España: McGraw-Hill/Interamericana.

Escalona, I. (2003). *Pagos salariales: plan de salarios e incentivos en ingeniería industrial*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/pagosal.htm>

González, A. (2010). *Investigación básica y aplicada en el campo de las Ciencias Administrativas*. Recuperado de: http://www.academia.edu/566519/INVESTIGACION_BASICA_Y_APLICADA_EN_EL_CAMPO_DE_LAS_CIENCIAS_ECONOMICO_ADMINISTRATIVAS

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª ed. México: McGraw-Hill Companies, Inc.

Katz, R. (1974). *Las cuatro habilidades directivas*. Recuperado de <http://ciclog.blogspot.com/2011/09/las-4-habilidades-directivas-basicas.html> México: Pearson Educación

Koontz, H. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 13ª ed. México: McGraw-Hill/Interamericana.

Meneses, M. (2010). *Diseño de un sistema de gestión del talento humano en el servicio de rentas internas*. (Tesis para optar el Título profesional de licenciado en Ingeniería de Administración de empresas de servicio y

recursos humanos). Universidad Tecnológica equinoccial- Ecuador.
Recuperado de
http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAB&url=http%3A%2F%2Frepositorio.ute.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F6633%2F1%2F43429_1.pdf&ei=A4g6VID-C4aRgwTiqIL4Dw&usg=AFQjCNHY2oaZVlcH8uRbu9Sr-9IHrOyGcQ

Milkovich, G y Boudreau, J. (1994). *Human Resource Management*. 1ª ed. San Francisco: McGraw-Hill York.

Milkovich, G y Newman, J. (1996). *Compensación*. 3ª ed. San Francisco: McGraw-Hill York.

Ortiz, A. (2001). *Socialización organizacional*. Recuperado de
<http://florbe.com/pe/administracion-de-empresas/socializacion-organizacional>

Pantoja, S. (2010). *Conceptos de municipio y derecho municipal*. Recuperado de
<http://derechomunicipalcvate.blogspot.com/2010/07/tema-i-conceptos-de-municipio-y-derecho.html>

Reddin, J. (2000). *Retroalimentación*. Recuperado de
[http://148.235.184.103:82/articulos.nsf/4031770b1ff37fda862563e2005813a5/172dc37d989d677986256905004cb2d7/\\$FILE/wjrRetroalimenta.pdf](http://148.235.184.103:82/articulos.nsf/4031770b1ff37fda862563e2005813a5/172dc37d989d677986256905004cb2d7/$FILE/wjrRetroalimenta.pdf)

Robbins S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. 8ª ed. México: Pearson Educación.

Ruiz, D. (1996). *Organización y administración de empresas*. 1ª ed. Perú: Procesamiento editorial. p. 44

Ruiz, D. (2005). *Gestión de recursos humanos*. 5ª ed. Perú: Procesamiento editorial.

Sikula, A. (1993). *Administración de personal*. 2ª ed. México: Limusa.

Valda, J. (2011). *Objetivos organizacionales*. Recuperado de <http://jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>

Wayne, M. & Noe, R., (2005). *Administración de recursos humanos*. 9ª ed. México: Pearson Educación

ANEXOS

ANEXO N° 01: PROPONER ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CÁCERES DEL PERÚ-JIMBE EN EL AÑO 2018.

En la actualidad, se asume que el principal activo de cualquier organiz en las personas. La calidad, la productividad, la rentabilidad, la satisf clientes y la imagen de una entidad dependen en gran medida de la l coordinación y la motivación de su plantilla. Para que una empre adecuadamente es preciso que las personas que la integran sepa puedan trabajar de forma adecuada.

OBJETIVO

Modernización y mejora continua de la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú-Jimbe.

	DESCRIPCIÓN
1	Diseñar, implantar y desarrollar un modelo de organización y gestión estratégica de la función de recursos humanos que responda a los fines que se persiguen como institución prestadora de servicios públicos, y bajo la premisa de que sus empleados son el principal activo de la municipalidad.
2	Planificar, adquirir y adecuar los recursos humanos necesarios, así como mejorar su promoción, desarrollo de la carrera profesional, desempeño y retribución.
3	Impulsar y mejorar los procesos de formación, dirigidos a mejorar las competencias y cualificaciones de los colaboradores y su adecuación a las necesidades derivadas de la prestación de los diferentes

	servicios públicos.
4	Implantar, para la toma de decisiones, sistemas de comunicación e información interna, revisión y control, mediante la modernización tecnología e informática.
5	Desarrollar y mejorar los aspectos relacionados con seguridad y los colaboradores públicos.
METAS	
6	Implantar progresivamente técnicas y herramientas de calidad de los servicios: cartas de compromisos, mapas de procesos, certificaciones de calidad, evaluación de las unidades de gestión.

Objetivo 1	Contar con un modelo de gestión estratégica de recursos humanos, que incorpore la formulación y aplicación de las opciones estratégicas elegidas.
	Diseñar y reelaborar la estructura organiza y funcional del área de recursos humanos
	Analizar y describir de los puestos de trabajo y perfiles de competencias del departamento de personal
	Plan de acciones de mejora de las unidades de gestión del departamento de recursos humanos.

Objetivo 2	Contar con un estudio organizativo y de gestión de la planilla.
	Diseñar un sistema de promoción interna y desarrollo de la carrera administrativa.
	Elaborar y diseñar de un sistema de evaluación del desempeño.
	Contar con un programa de desarrollo de puestos directivos y gestión.

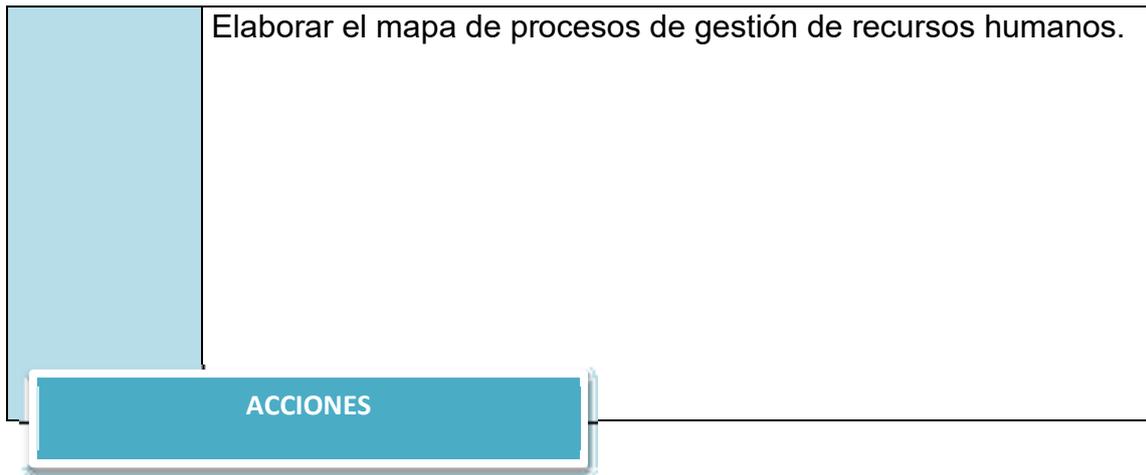
Objetivo 3	Implantar un modelo de gestión de la formación por competencias.
	<p>Diseñar, establecer y desarrollar los procesos de gestión de la formación:</p> <p>Necesidades formativas</p> <p>Planificación de la formación</p> <p>Ejecución y gestión del plan</p> <p>Evaluación y seguimiento</p>

	Incorporar las nuevas oportunidades de aprendizaje que ofrece la formación a través de internet (eLearning).

Objetivo 4	Diseñar, crear y mantener un portal del empleado
	Implementar un plan de comunicación interna.
	Diseñar e implementar de cuadro de mano de la función de recursos humanos.

Objetivo 5	Elaborar un plan de prevención de riesgos laborales
	Contar con una unidad de gestión de riesgos psicosociales.

Objetivo 6	Contar con una guía de servicios del departamento de recursos humanos.
-------------------	--



- Generando cursos de liderazgo, en donde se puede incrementar la capacidad de un individuo para desarrollar el potencial de un equipo en aras de un interés común.
Mediante formación y entrenamiento, las personas que tengan responsabilidad sobre otras pueden desarrollar el estilo de liderazgo óptimo. Un líder no manda sino que dirige, no impone, sino que busca consenso, no divide sino que une.
- Aplicar técnicas de diagnóstico que permitirá obtener una evaluación objetiva del grado de satisfacción de las personas de la municipalidad, conociendo sus necesidades y expectativas en el trabajo y su percepción de los problemas existentes. Es preciso tener en cuenta estas condiciones por lo que antes de iniciar el proceso de encuesta, puede ser preciso una campaña de comunicación previa, con objeto de explicar qué, por qué y para qué se pretende llevar a cabo este diagnóstico. Las evaluaciones debe ser totalmente anónimas y sus resultados publicados a todos los niveles. La evaluación debe ir seguida de un plan de mejora encaminado a resolver los conflictos y problemas que se hayan detectado.
- Luego de haber aplicado la técnica de diagnóstico, se debe repetir la evaluación una vez adoptadas las mejoras, con objeto de comprobar su efectividad y consolidar el proceso de mejora continua.
- Incorporar un área de marketing con las funciones principales de crear y mantener canales efectivos de comunicación y participación ciudadana y contribuir al cuidado de una imagen corporativa uniforme y coherente.

- Implementar un grupo creativo para idear y proponer nuevas fuentes de ingresos para la Municipalidad, para incentivar el desarrollo integral, concertado y sostenible de su ámbito, para el logro de una mejor calidad de vida de su población. Lograr una Municipalidad moderna, exitosa, participativa, eficiente y efectiva que trabaja con visión de futuro preservando su ambiente y patrimonio cultural que goza de la confianza y credibilidad de su población.

ANEXO Nº 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES		ÍTEMS		ESCALA DE MEDICIÓN
						TRABAJADORES	JEFES	CUESTIONARIO TRABAJADORES	CUESTIONARIO JEFES	
ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CÁCERES DEL PERÚ – JIMBE EN EL AÑO 2018	¿Cómo es la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú - Jimbe en el año 2018?	GENERAL	Gestión de recursos humanos	Es la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.(Chiavenato, I., 2009)	Es el conjunto de procesos, procedimientos y planes que desarrollan para el bienestar de los colaboradores y para el éxito de la organización. Y se mide por medio de la planificación, análisis, reclutamiento, selección, socialización, capacitación, evaluación y sistemas de compensación.	Planificación	Planificación	1,2,3	1,2,3	Nominal
		Analizar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Cáceres del Perú - Jimbe en el año 2018.				Análisis de Puestos	Análisis de Puestos	4,5,6	4,5,6	
						Reclutamiento	Reclutamiento	7,8,9	7,8,9	
						Selección	Selección	10,11,12,13	10,11,12,13	
		ESPECÍFICOS				Socialización u orientación	Socialización u orientación	14,15,16	14,15,16	
		-Analizar los procesos de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018.				Capacitación	Capacitación	17,18,19,20	17,18,19,20	
		-Identificar el nivel de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú- Jimbe en el año 2018.				Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño	21,22,23	21,22,23	
		-Proponer estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú Jimbe en el año 2018.				Sistema de compensaciones	Sistema de compensaciones	24,25,26,27	24,25,26,27	

ANEXO N° 03: CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CÁCERES DEL PERÚ-JIMBE

INSTRUCCIONES: En este cuestionario, se presenta una serie de preguntas relacionadas con la gestión de recursos humanos, que pueden ser relevantes para el desarrollo y mejora de las funciones y responsabilidades de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú-Jimbe, con el objeto de conocer su perfil y, por tanto, poder adaptar el desarrollo de futuras acciones a las necesidades profesionales reales.

I. DATOS GENERALES:

Edad: _____

Sexo:

Femenino () Masculino ()

Nivel de instrucción:

Primaria () Secundaria ()

Universitaria () Ninguna ()

II. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

		MUY BUENO / TOTALMENTE DE ACUERDO	BUENO / DE ACUERDO	REGULAR / INDIFERENTE	MALO / EN DESACUERDO	PÉSIMO / TOTALMENTE EN DESACUERDO
	PLANIFICACIÓN					
1	¿Considera que ha realizado un adecuado planeamiento de personal?					
2	¿Se ha encargado de determinar el número de empleados adecuadamente?					
3	¿Cree usted que su área y la entidad en general tiene pleno conocimiento de las necesidades de personal?					
	ANALISIS DE PUESTOS					
4	¿Se han analizado los puesto en conformidad a la estructura organizacional de la entidad?					
5	¿Cómo calificaría el método de análisis de su puesto de trabajo en su área?					
6	¿Considera que la definición de deberes y funciones en su área es la adecuada?					
	RECLUTAMIENTO					
7	¿Cómo calificaría el proceso de reclutamiento en la Municipalidad?					
8	¿Cómo calificaría las fuentes de reclutamiento interno?					
9	¿Cómo calificaría las fuentes de reclutamiento externo?					
	SELECCIÓN					

10	¿Considera que su participación en el proceso de selección es adecuada?					
11	¿Ha considerado dentro del proceso de selección los futuros cambios en su área?					
12	¿Cómo calificaría el instrumento de selección de personal?					
13	¿Considera que la información suministrada durante la selección fue confiable?					
	SOCIALIZACIÓN U ORIENTACIÓN					
14	¿Cree usted que su papel dentro de la inducción de personal ha sido el adecuado?					
15	¿Cree usted que el proceso de socialización ha suministrado orientación, ubicación y supervisión durante el desempeño inicial de sus colaboradores?					
16	¿Cómo calificaría el programa de socialización o inducción en su área?					
	CAPACITACIÓN					
17	¿Está al tanto de las necesidades de capacitación de su personal a cargo?					
18	¿Comprueba usted si las capacitaciones han sido útiles al personal?					
19	¿Las capacitaciones han servido en la formación y el desarrollo de sus habilidades profesionales?					
20	¿Considera que las capacitaciones fortalecen el compromiso e identidad con la Municipalidad tanto de usted como de sus empleados?					
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
21	¿Cree que es necesaria una evaluación de desempeño de personal?					
22	¿Cómo calificaría los métodos de evaluación de desempeño en su área?					
23	¿Considera que evaluar el desempeño del personal ayuda a su área y a la entidad a conseguir sus objetivos?					
	SISTEMA DE COMPENSACIONES					
24	¿Cree que el sistema de compensaciones es adecuado para mantener motivado al personal?					
25	¿Las recompensas son sólo financieras?					
26	¿Las compensaciones están acorde al desempeño de su personal?					
27	¿Se siente satisfecho con las compensaciones que recibe?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ALFA DE CRONBACH

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	S. ITEMS
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	93
2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	86
3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	84
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	89
5	4	5	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	79
6	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	90
7	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	93
8	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	94
9	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	84
10	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	4	4	1	1	64
VAR.S	0.90	0.49	0.40	0.93	0.46	0.77	0.54	0.54	0.23	0.46	0.40	0.46	0.44	0.44	0.46	0.40	0.50	0.77	0.44	0.54	0.77	0.46	0.72	0.67	0.50	0.77	0.77	80.71
ΣS^2	6.12																											

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

rn= 0.96

Donde:

r_{tt} = Coeficiente de Cronbach

k = item

S^2 = Varianza

**ANEXO Nº 05: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A COLABORADORES Y JEFES DE CADA
ÁREA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CÁCERES DEL PERÚ-JIMBE**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Manuel Antonio Cardenas Araya, titular
del DNI. N° 02855765, de profesión
Docente ejerciendo
actualmente como Docente Unesco-Jimbe, en la
Institución Universidad Cesar Vallejo - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en
Municipalidad Distrital de Jimbe

Tras de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de items			✓	
Amplitud de contenido			/	
Relevancia de los items			/	
Claridad y precisión			/	
Practicidad			/	

En Chimbote, a los 10 días del mes de agosto del
2014

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CÁTEDRA DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

[Firma]
Mg. JIMBE
Mg. JIMBE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edinson Ugoel Chacón Acuña, titular
del DNI N° 25.543.328, de profesión Administrador,
actuando como Presidente TP, en la
Institución UCV Chiriquí

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del instrumento (exhaustivo), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Reducción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Chiriquí, a los 10 días del mes de Noviembre del
2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

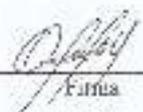
Yo, Victor Alejandro Siches Muñoz titular
del DNI Nº 18091227 de profesión
Contador Público, ejerciendo
actualmente como Decente en la
Institución U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Recepción de los ítems				X
Claridad y precisión Percepción				X

En Chibote, a los 10 días del mes de Noviembre del
2011.


Firma