



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACIÓN CON LA  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIMAS, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Jhonatan Alexander Eustaquio Bocanegra

Asesor:

Mg. Julia Otilia Sagástegui

Cruz

Trujillo - Perú

2020

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>49</b>
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS... .....</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Alternativas de respuesta en los cuestionarios de encuesta.....	36
Tabla 2: Escala general de la variable percepción sobre el perfil de puestos.....	36
Tabla 3: Escala específica por dimensión de la percepción sobre el perfil de puestos ...	37
Tabla 4: Escala general de la variable percepción sobre la gestión de recursos humanos.....	37
Tabla 5: Escala específica por dimensión de la percepción sobre la gestión de rec hum. ....	38
Tabla 6: Grados del coeficiente de Pearson.....	40vii
Tabla 7: Nivel que consideran los encuestados sobre la percepción del Perfil de Puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019.....	41
Tabla 8: Nivel de las dimensiones de la variable percepción sobre el perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas.....	43
Tabla 9: Nivel de percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019.....	44vii
Tabla 10: Nivel de las dimensiones de la variable Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Paimas .....	45
Tabla 11: Insumos necesarios para iniciar la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019, según los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR .....	47
Tabla 12: Correlación entre las 2 variables de estudio.....	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño de investigación.....	30
Figura 2: Nivel de la Percepción sobre el Perfil de Puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 .....	42
Figura 3: Nivel de las dimensiones de la variable Percepción sobre el Perfil de Puestos de la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019.....	43
Figura 4: Nivel de la Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 .....	44
Figura 5: Nivel de las dimensiones de la variable Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 .....	45

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019. Diseño correlacional y transversal, la población y muestra está conformada por 50 trabajadores. Las técnicas son la encuesta y la revisión documentaria, como instrumentos los cuestionarios de encuesta y las fichas. Los resultados reflejan que el nivel de la Municipalidad respecto a la Percepción sobre el Perfil de Puestos es Bueno con 100%, lo que equivale a decir que todos los consultados están totalmente de acuerdo en establecer que el perfil de puestos conllevaría a mejorar la gestión de recursos humanos en la institución. A nivel de las dimensiones de esta variable, el nivel también es Bueno, resaltando la Formación Académica con 96% tras el diagnóstico de la Gestión de Recursos Humanos, el nivel es regular con 80%. El nivel de todas sus dimensiones es regular, con lo cual se establece que esta situación no permitiría elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH. Los insumos necesarios para implementar el perfil de puestos son: contar con un ROF, Familias de puestos y roles, Manual de Puestos, Matriz de Dimensionamiento, Informe de Dotación de la Entidad y personal capacitado. Se concluye que el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos se relacionan de manera significativa y directa, ya que ambas variables presentan una correlación positiva moderada, por tanto, se desprende que el Perfil de Puestos sí se orientaría a mejorar la gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas. Observamos que la correlación de Pearson fue 0.685 con un p-sig, igual a 0,001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Perfil de Puestos, Gestión, Recursos Humanos, Municipalidad.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the relationship between the job profile and human resources management in the District Municipality of Paimas, 2019. Correlational and cross-sectional design, the population and sample is made up of 50 workers. The techniques are the survey and the documentary review, as instruments the survey questionnaires and the cards. The results reflect that the level of the Municipality with respect to the Perception on the Position Profile is Good with 100%, which is equivalent to saying that all respondents fully agree to establish that the position profile would lead to improved management of jobs. Human resources in the institution. At the level of the dimensions of this variable, the level is also Good, highlighting the Academic Formation with 96% after the diagnosis of Human Resources Management, the level is regular with 80%. The level of all its dimensions is regular, which establishes that this situation would not allow the development of an adequate job profile according to the Methodological Guide and Directive N ° 001 - 2016- SERVIR - GDSRH. The necessary inputs to implement the profile of positions are: to have an ROF, Families of positions and roles, Manual of Positions, Matrix of Sizing, Report of Endowment of the Entity and trained personnel. It is concluded that the job profile and human resources management are significantly and directly related, since both variables have a moderate positive correlation, therefore, it follows that the Job Profile would be aimed at improving Resource management Humans in the District Municipality of Paimas. We observe that Pearson's correlation was 0.685 with a p-sig, equal to 0.001, so the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

**Keywords:** Position Profile, Management, Human Resources, Municipality.

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales**

## REFERENCIAS

- Alcalá, M.; Gómez, D. & Santana, N. (2013) “*Técnicas para la elaboración de perfiles de puestos de trabajo basados en competencias para orientar el direccionamiento del recurso humano*”. Monografía para optar el título de Administrador de Empresas, Universidad EAN Programa de Administración de Empresas a Distancia Bogotá, D.C.
- Alles, M. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires-Argentina. Recuperado de: <http://datateca.unad.edu.com/Competencias.pdf> el 13 de abril del 2019.
- Álvarez, P. (2015) “*Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*”. Para optar el título profesional de Administrador de empresas. Universidad Nacional de Cajamarca
- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th Ed.). Washington, DC: Author.
- Arias (2012) *Tipos de investigación científica*. España.
- Arriagada, F. (2016) “*Diseño de perfiles de puestos basado en el modelo de gestión por competencias: Administración municipal de la ilustre Municipalidad de Talcahuano*” Memoria para optar el título de ingeniero comercial, Universidad del Bío – Bío, Concepción, Chile.
- Bardales, G. (2013). *Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de Acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos*. Trujillo - Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu./upaorep.Pdf> el 07 de abril del 2019.
- Baquerizo, L. (2015). *Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope*. Miraflores-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/listo.pdf> el 23 de marzo del 2019.
- Beltrán, N. y Urrea, D. (2013). Diseño e Implementación del Modelo de Gestión por Competencias y Evaluación del Personal Según el Modelo. Universidad



- Escuela de Administración de Negocios EAN. Bogotá. Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/BeltranNilson2013.pdf> el 16 de abril del 2019.
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2015). *Diagnóstico Institucional del Servicio Civil en América Latina: Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado del <https://.pdf> el 01 de abril del 2019.
- Bisquerra, R. (2014) La educación emocional en la formación del profesorado. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(3) ,95-114. (Fecha de Consulta 14 de noviembre de 2019). ISSN: 0213-8646. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274/27411927006>
- Blanco, J. (2015) "Gestión del conocimiento y cultura de seguridad". Cuadernos de la Guardia Civil: revista de seguridad pública, núm. extra 1, p. 58. <[http://intranet.bibliotecasgc.bage.es/intranet-tmpl/prog/local\\_repository/documents/16658.pdf](http://intranet.bibliotecasgc.bage.es/intranet-tmpl/prog/local_repository/documents/16658.pdf)>. (Consulta: 17/11/2019).
- Blas, M. (2017) Tesis: *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017*, para optar el grado académico de Maestra en gestión pública Universidad César Vallejo Sede Lima
- Castillo, F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú*. Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/Deficiencias.pdf> el 10 de abril del 2019.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humano (5ta ed.). Colombia: McGraw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá-Colombia. Editorial McGRAW-HILL. Recuperado de [http://ri.bib.udo.edu.ve//TESIS\\_RG.pdf](http://ri.bib.udo.edu.ve//TESIS_RG.pdf) el 25 de marzo del 2019.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. (Octava ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A. Recuperado de <http://Tesario//Paz-Francisco.pdf> el 26 de marzo del 2019.

- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano. (I parte)*. México D.F. Mc Graw Hill. <https://valerojulio/2012/libro-gestion-chiavenato.pdf>. Recuperado el 17 de marzo del 2019.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C. México.
- Daves, K., & Werther, W. (2008) *La evaluación del desempeño laboral en la administración de recursos humanos*. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Freeman, R., Gilbert, D. & Stoner, J. (1996) *Administration*. Revista técnica, (6ta Ed.) México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A. p.413
- Gabour Atwood, C. (2007). *Succession Planning Basics*. Baltimore, Maryland: American Society for Training and Development Press.
- Hernández Cote, C., & Sala Gorrín, I. (1999). *Plan de sucesión ejecutiva basado en el enfoque de competencias - Caso entidad bancaria*. Trabajo de Grado para optar al título de Lic. en Relaciones Industriales. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5º Ed.). México, D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hoyos, W. (2014) “Diseño del perfil de cargo basado en competencias” realizado en la Universidad Tecnológica de Pereira-Colombia
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*, Universidad Complutense de Madrid-España. Recuperado de <http://ul.ucm.es/laboral.pdf>, el 17 de abril del 2019
- Julca, O. (2016) En su Tesis “*Implementación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba*”. Universidad Nacional de Trujillo.
- Landeau, R. (2007) *Elaboración de trabajos de investigación* 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.

- Marcillo, G. (2014). *Modelo de gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí*. Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/Norma.pdf> el 08 de marzo del 2019.
- Martí, V., Almerich, G., Cifuentes, J., Grimaldo, M., Martí, J., Merino, C. y Puerta, I. (2011). Responsabilidad social universitaria: estudio iberoamericano sobre la influencia de la educación en los profesionales responsables con la sociedad. *Revista Técnica Administrativa*, 10 (3). Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta1003/v10n3a1.htm>.
- Michel, E. (2012). Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo. México. Recuperado de <http://www.uoc.edu/dt/20343.pdf> el 25 de noviembre del 2019.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos (10mo ed.)*. México: Pearson Educación
- Padilla, R. (2013) En su Tesis “*Implementación de un modelo para el análisis y descripción de puestos de una empresa de giro metal mecánica*”. Para obtener el grado de maestría en psicología. Universidad Autónoma de Nuevo León, México
- Paz, F. (2014) “*Análisis al Manual de descriptores de puestos del área administrativa de la Fundación Esperanza de Vida, ubicada en Aldea Llano Verde, río Hondo, Zacapa*” - Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Pérez, J. & Gardey, A. (2014). La gestión de recursos humanos y las funciones asignadas en forma eficiente.
- Pérez, J. & Merino, M. (2014) Definición de requisitos laborales (<https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>)
- Quesada, A. (2014) “*Elaboración de perfiles de puesto por competencias de los vendedores de una comercializadora de alimentos y bebidas*”. Tesis para optar licenciatura en psicología, Universidad de Costa Rica

- Quezada (2017) En su tesis, “*Evaluación de los perfiles de puesto de los servidores nombrados*”. Para obtener el título de licenciado en administración de empresas. Universidad Señor de Sipán, Lambayeque – Perú.
- Quiceno, H. (2009) El concepto de formación académica: genealogía e historia. Instituto de Educación y Pedagogía. Universidad del Valle, Cali.
- Rodríguez, M. (2010). Administración de la capacitación. McGraw-Hill Interamericana
- Rodríguez, Y. (2013) Gestión de recursos humanos. Lima – Perú. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/10/gestion-de-recursos-humanos/> el 15 de agosto del 2019
- Sánchez, S. (2013) *Funciones de la Gestión de Recursos Humanos*. Lima – Perú. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/scm/2013/03/17/funciones-de-la-gestion-de-recursos-humanos/> el 18 de abril del 2019
- SERVIR (2013). *Perfiles de Puesto Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Lima – Perú. Recuperado de <http://www.servir.gob.pe/-Norma/Manual/Perfiles.pdf> el 12 de abril del 2019.
- Siliceo, A. (2006). Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa.
- Siliceo, A. (2009). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa
- Tejedor, F. J. y García-Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. (439-459, Ed.) Revista española de pedagogía, 68(247).
- Varela R. A. (2013). Administración de la compensación sueldos, salarios y prestaciones (Segunda edición) Pearson educación, México.