



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

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar a este momento de mi vida.

A mis padres, quienes son mi motor y mi mayor inspiración y me han acompañado durante este arduo camino para convertirme en un profesional de éxito.

A mi esposa e hijo, compañeros inseparables de cada jornada. Ellos representaron gran esfuerzo y tesón en momentos de decline y cansancio.

A mis hermanos que siempre estuvieron en los buenos y malos momentos, incentivándome para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas.

A mis padres, que me enseñaron a no rendirme ante nada y perseverar a través de sus sabios consejos, por su amor, apoyo y por demostrarme la confianza que tenían en mí.

A mi esposa e hijo, por ser mi pilar fundamental de vida y haberme apoyado incondicionalmente para alcanzar mis objetivos.

A mi asesora, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Tabla de contenidos

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

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.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

Actualmente el sector público atraviesa por diferentes puntos críticos, los cuales dificultan consolidar políticas que permitan conseguir eficacia y eficiencia en la gestión, y que ésta se refleje en brindar mejores servicios a los ciudadanos, conduciendo a mejorar la calidad de vida de los mismos, uno de esos puntos es la ineficaz y deficiente gestión de los recursos humanos, sumado a ello la coyuntura actual refleja un escenario donde existe un Alto nivel de resistencia al cambio institucional, Normas paralelas que afectan la consolidación de la institucionalidad (salarios - capacitación, etc.), Alta rotación de los directivos que no permite continuidad de gestión. No existe una cultura organizacional de las instituciones del Estado, Restricciones normativas para la gestión (presupuesto, personal, etc.), Existe un procedimiento sancionador de la Contraloría, Falta de confianza y percepción negativa de la gestión del servidor público, No existe un modelo de gestión de RRHH estandarizado.

Como sabemos en el país el 4 de julio del año 2013 se publica en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil la cual tiene como objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. Asimismo, su finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. Asimismo, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. En este sentido, mediante Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH - Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP, es que se ha diseñado entre otras herramientas, el perfil de puestos que viene a ser la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión,

funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto.

El proceso de la elaboración del perfil de puesto se debe realizar a partir de la estructura orgánica y funciones generales establecidas, lo cual además supone seguir ciertos pasos que significan tener y revisar instrumentos de gestión como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro para la Asignación de Personal (CAP) y los Términos de Referencia (TDR's), actualizados que permitan alimentar adecuadamente a este proceso.

La realidad nos refleja que un escaso porcentaje de entidades públicas están en el proceso de realizar estos procedimientos y utilizar estas herramientas para mejorar su gestión de recursos humanos, tal es así que solo 441 entidades al 10 de abril del presente año, según publicación propia del SERVIR, están en el proceso de tránsito a la Ley SERVIR, lo cual de por sí se constituye en una cifra muy baja, y esto debe invitarnos a la reflexión sobre cuál es la verdadera situación de las entidades públicas a nivel nacional, más aún con las rurales y alejadas a capitales de región como es el caso de la Municipalidad Distrital de Paimas en la provincia piurana de Ayabaca, en donde la falta de recurso humano capacitado y calificado, facilita el no tener un perfil de puestos, a ello se suma que precisamente los documentos de gestión están desactualizados o elaborados con serias deficiencias que imposibilitan implementar un adecuado proceso de perfil de puestos que a su vez permita mejorar los niveles de eficacia y eficiencia en la gestión de los recursos humanos de esta entidad pública que finalmente se conduzca a lograr mejora en la calidad de servicios que brinda al ciudadano de Paimas.

En ese sentido, es que la Municipalidad Distrital de Paimas actualmente tiene serias deficiencias en su gestión de recursos humanos, ello creemos porque fundamentalmente no cuenta con un perfil de puestos, es decir no tiene datos organizados de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, también los requisitos y exigencias que solicitan para que una persona pueda llevar y desempeñarse apropiadamente en un lugar, a su vez y sumado a ello los instrumentos

de gestión como el ROF y MOF de los cuales se obtiene información para el perfil de puestos, están mal elaborados y pese a haber sido aprobados en diciembre del año 2017, en muchos de los puntos de estos instrumentos refleja claramente haber sido copiados de otras municipalidades, lo cual de por sí ya constituye un error grave y a su vez no se ajustan a la realidad de la entidad, no habiendo seguido los procedimientos correctos, éticos y técnicos establecidos para su elaboración.

1.1.1. Antecedentes de la Investigación

Se ha realizado la búsqueda de información relacionada con la presente investigación, donde se encontró algunos antecedentes a **nivel internacional** como las de:

Arriagada (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.

Su objetivo central fue describir los perfiles de puesto con ayuda de un modelo de gestión por competencias para el área de administración municipal de la ilustre Municipalidad de Talcahuano. Se sostuvo en la metodología de panel de expertos, utilizó el la estructura orgánica de la municipalidad, hio coordinaciones para llevar a cabo acciones y reunirse con los especialistas expertos, se propuso un plan de actividades y/o reuniones con los expertos.

Alcalá, Gómez y Santana (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.

Su propósito fue enseñar la importancia que poseen las Técnicas y métodos utilizados para la elaboración de perfiles y descripción de puestos de trabajo

fundados en competencias” para conseguir una gestión de recursos humanos conforme con las necesidades del entorno.

Beltran y Urrea (2013) en su estudio “Diseño e implementación del modelo de gestión por competencias y evaluación del personal según el modelo en Bogotá”, tuvo como principal objetivo analizar y llevar a cabo un trabajo por competencias para la compañía. Contribuciones en tiempo real en las que se enfatizan cuáles son las competencias, acudir a dos técnicas para recaudar las fichas. Se llevaron a cabo reuniones con los dirigentes de la empresa y los directivos de cada área. Para dimensionar las competencias se utilizó el método de encuesta por computadora para la totalidad de los trabajadores. Concluyó que su investigación pretendió considerar un prototipo de gestión por competencias para la empresa que genere mayores conocimientos, contemplados en las competencias genéricas y específicas en la sociedad, que motiven el trabajo de sus metas y desarrollo de la organización (p.129).

Hoyos (2014) en su investigación “Diseño del perfil de cargo basado en competencias” realizado en la Universidad Tecnológica de Pereira-Colombia, tuvo por objetivo central lograr mejoras en las capacidades de sus trabajadores, de tal forma que ellos gestionen con gran criterio y de forma acertada los distintos sistemas de empresa, la investigación también finiquita que es difícil para una fundación conseguir en el mercado o propulsar un empleado dentro de la organización que cumpla a cabalidad la totalidad de las exigencias de este perfil de cargo, es bastante probable que se demuestre próxima a fabricar un plan de carrera para transportar al individuo elegido, en un futuro cercano, a obtener toda y cada una de las competencias requeridas. De esta forma se puede lograr un servicio eficiente que le facilite a la compañía alcanzar los objetivos propuestos en su planificación estratégica (pp.28-97).

Paz (2014) quien analizó el “Manual de descriptores de puestos del área administrativa de la Fundación Esperanza de Vida, ubicada en Aldea Llano Verde, rio Hondo, Zacapa” realizado en la Universidad Rafael Landívar de

Guatemala, su objetivo consistió en determinar la importancia que significa que el área administrativa posea un manual de descriptores de puestos, para ello se utilizó una muestra de 120 colaboradores de los cuales se recolectaron los datos, esta investigación permitió que la entidad tenga este manual, lo cual permitirá el acceso de nuevos trabajadores a la empresa. Infirió que el no contar con este tipo de manual de descripción de puestos, por las bondades que posee y significa, afecta el desempeño en el trabajo de los colaboradores (p.66).

Padilla (2013) “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. Su objetivo fue implementar un modelo de análisis y descripción de puesto para una empresa de giro metal – mecánica a fin de demarcar las actividades y responsabilidades, precisar los perfiles de puesto y su colocación en la empresa. Investigación descriptiva, con modelo de recopilación mixto utilizó, cuestionario d entrevista, cuestionario de encuesta y observación directa. Arribó a la conclusión central que la relevancia del estudio y descripción de puesto es necesaria como punto de inicio para diversos procesos administrativos de una empresa u organización.

Quesada (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. Su objetivo fue definir el perfil de puesto por competencia de los vendedores de una comercializadora de alimentos y bebidas como premisa para desenvolver un modelo de gestión de recursos humanos por competencias a nivel de la compañía. Investigación descriptiva, usó cuestionarios de encuestas. Arribó a la conclusión principal que el modelo de gestión por competencias permite al psicólogo laboral planear y ejecutar sus funciones y las del área, de manera profesional.

En el plano nacional, ubicamos la investigación desarrollado por:

Álvarez (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. Su principal objetivo fue determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura para mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora. Investigación descriptiva, transversal, utilizó cuestionario de encuesta. Concluyó que el determinar los perfiles de puestos conduce a mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad.

Blas (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. El estudio permitió que se arribe a las siguientes conclusiones: El perfil de puestos se relaciona en un nivel moderado con el desempeño laboral de los trabajadores. En un nivel débil con la dimensión evaluación del desempeño laboral. En un nivel moderado con la dimensión motivación del desempeño laboral. Y finalmente el perfil de puestos se relaciona nivel moderado con la dimensión competencias del desempeño laboral, en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

Bardales (2013) en su estudio “Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel Cajamarca, de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos”, elaborado en la escuela privada Antenor Orrego, poseyendo como objeto que los perfiles del personal no están establecidos en el manual normativo de cargos, en un modelo de 59 obreros usando los métodos: analítico, sintético, comparativo, deductivo y científico, la investigación reveló que existe falta de profesionalización del personal de la Municipalidad afectando al beneficio de los objetivos de la institución y la eficacia del servicio que se debería otorgar a la comunidad, infiriendo que el personal que ingresa a trabajar a la municipalidad hacen uso de prácticas como nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, resultando muy

complicado que se dé una gestión de recursos humanos que refrende honestidad y legalidad al instante de llegar el asunto de elección o contrato (p.65).

Quezada (2017) En su tesis, “Evaluación de los perfiles de puesto de los servidores nombrados”. Para optar el título de licenciado en administración de empresas. Universidad Señor de Sipán. Estudio descriptivo, no correlacional, transversal, aplicó cuestionarios de encuestas. Arribó a la conclusión central que la evaluación de perfiles de puesto conduce a una adecuada gestión de recursos humanos en los servidores nombrados del sector público.

A nivel local podemos citar la investigación realizada por:

Julca (2016) En su Tesis “Implementación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la implementación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2016, llegándose a demostrar que existe una relación directa entre ambas variables, es decir una variable afecta a la otra y viceversa. Pudiendo concluir que si se tiene una eficiente gestión de recursos humanos entonces se dará la implementación del Régimen del Servicio Civil.

Según Marcillo (2014) en la investigación “modelo de gestión por competencias y perfil de puestos para optimizar el rendimiento en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí”, realizado en la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo- Perú, siendo el objeto proponer un tipo de gestión por competencias del recursos humanos para optimar el desempeño laboral de los servidores públicos, en una muestra de 800 funcionarios, utilizó el método cualitativo, el estudio reconoció ejecutar la labor, así como la normativa provechosa a los servidores públicos ya que pueden con ella dar un mejor beneficio que contribuya a alcanzar los objetivos de la empresa, así mismo, que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño,

infiriendo que las competencias en el trabajo son un instrumento que facilita optimizar la gestión en los organismos, ubicando a los servidores en los puestos oportunos conforme a su perfil.

1.1.2. Marco Teórico

Ahora bien, pasamos a ver Fundamentación científica, técnica o humanística y las Teorías que respaldan la investigación.

Teoría de Selección de Personal

Según Chiavenato (2008) asegura que seleccionar personal es una responsabilidad del perfil y una tarea de equipo de trabajo. Esto significa, que el área de recursos humanos o la que haga sus veces, puede asesorar, y para ello utiliza exámenes para estimar las condiciones de los candidatos.

El balance en todo momento es una responsabilidad del equipo, ejecutado por el área encargada de seleccionar personal, los que deben tener recurso humano con experiencia para tal propósito, a fin que la selección de personal sea un proceso ordenado (p.73).

Bases teóricas de la variable perfil de puesto

Definición

Según la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH(2013) enmarca que *“son los datos organizados coherentes de un área al interior de una organización, misión, funciones, asimismo, los requisitos y exigencias que solicitan para que un individuo pueda sostener y desarrollarse debidamente en un centro laboral”* (p.3).

Además, Chiavenato (2007) precisa que “es la herramienta que se encarga de las demandas que el sujeto quiere realizar, para elegir a un puesto de trabajo decisivo y perentorio de una empresa” (p.29).

Etapas para la elaboración del Manual de perfiles de Puestos

Según la Autoridad de Servicio Civil – SERVIR a través de Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del manual de perfiles de puestos - MPP", abarca la preparación del esquema de equipos funcionales y plan de trabajo, preparación del perfil de puesto específico, ratificación de perfiles con cada área o unidad orgánica y afianzamiento del manual de perfiles de puestos de la entidad.

- **Elaboración de esquema de equipos funcionales y plan de trabajo**
Determinar los equipos funcionales del área en base al análisis del dimensionamiento y la reunión con el responsable del órgano o unidad orgánica. Precisar los plazos y responsables para la elaboración de perfiles en cada órgano o área de acuerdo a la estructura orgánica.
- **Elaboración del perfil de puesto específico**
Elaborar los perfiles de puestos de cada órgano o unidad orgánica conforme a los pasos descritos en la guía de la Autoridad de Servicio Civil.
- **Validación de perfiles con cada órgano o unidad orgánica**
Lograr la conformidad por parte de los responsables de los órganos y/o unidades orgánicas sobre la información consignada en los perfiles a su cargo.
- **Consolidación del manual de perfiles de puestos de la entidad**
Confeccionar la versión final del Manual de Perfiles de Puestos de la entidad.

Dimensiones de perfiles de puestos

- **Funciones**

Pérez y Gardey (2014) infieren que las funciones; son el medio mediante el cual se determinan los deberes y el clima de lo que se espera y las clases de individuos (hablando de cuán capaces y cuán expertos son), que deberían ser seleccionadas para desempeñar un puesto. Proporciona información sobre lo que se requiere del puesto que más adelante son prioritarios para desenvolver las características del mismo (es decir, lo que

significa el puesto) y las especificaciones que correspondan (el tipo de trabajador que se busca seleccionar para cubrirlo) (p.39).

Chiavenato (2007) declara que las funciones; son un conjunto de ocupaciones que el responsable del compromiso ejecutará de manera metodológica y repetitiva. A su vez, puede llevarlas a cabo un individuo que no teniendo la situación de ocupar un cargo, ejecute una función de manera temporal. Para que un conjunto de tareas o actividades, así como facultades conforme un puesto, se requiere que se realicen de manera repetida (p.19).

- **Requisitos Conocimientos**

Michel (2012) considera; los requisitos de conocimiento como el resultado de una información, las habilidades y la experiencia, que facilita hacer réplicas lo más adecuadas posibles de los espacios que se muestran (reactivo), o que es inteligente de inducir (proactivo) (p.8).

Blanco (2015) señala que los requisitos de conocimientos; es un conocer-realizar que toda persona, que consigue al haber estudiado o especializarse en una determinada materia, que se diferencia en cada persona y que es sólo permitido pormenorizar y apreciar en el instante que efectúa la actividad (p.58).

- **Requisitos Laborales**

Según Pérez y Merino (2014) infieren que; son los que se necesitan para llevar a cabo una tarea en particular. Se ubican en el trabajo. Cuando una empresa o institución convoca u oferta un trabajo, pone o solicita que los candidatos cumplan ciertos requisitos laborales, estos pueden ser de conocimientos, experiencia profesional, saber conducir, conocer informática o inglés (p.48).

Alles (2012) infiere que son las aptitudes que deben poseer los que vayan a postular y ocupar un determinado puesto en la empresa o institución (p.40).

- **Formación Académica**

Quiceno (2015) infiere que la formación académica es lo que el individuo a logrado en su trayectoria educativa, lo que abarca distintas fases, no obstante, no está contemplado con solo haber acudido a la escuela, instruirse o tener una profesión, ya que ello es solo ser educado. La formación académica es ser sensato, percibir para poder recapacitar, imaginar (p.87).

Bisquerra (2014) menciona que consiste en realizar actividades laborales predeterminadas. En ese contexto, la educación resulta relevante para tener la instrucción correspondiente para su vida, para realizar trabajos coherentes y parametrados. (p.89).

Martí, Almerich, Cifuentes, Grimaldo, Martí, Merino, y Puerta (2011) por su parte infirieron que es de mucha importancia que se sepa el nivel de conocimiento que se tiene, el cual coadyuvará para establecer cómo se desenvuelve en el espacio social, el cual dará a conocer los valores conforme a su responsabilidad, demostrado con empatía y mostrando lo que conoce tanto en lo referido a la academia como en los valores conseguidos a lo largo de su vida de la persona, lo cual coadyuvará para certificar una formación académica (p.89).

La Gestión de Recursos Humanos

Rodríguez (2013) menciona que es el proceso administrativo que se aplica a la dirección y administración correcta del personal en una institución o empresa. En otras palabras, consiste en planear, organizar y desplegar todo lo referente a propulsar el desempeño eficiente de los colaboradores que conforman una organización. La Gestión de Recursos Humanos en una institución simboliza

el medio que facilita a las personas ayudar en ella y lograr los objetivos de manera individual relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Objetivos de la Gestión de Recursos Humanos

Derivan de los objetivos de la organización. Uno de los objetivos principales que caracteriza a toda empresa, es la elaboración, distribución y comercialización de algún producto, bien o servicio (como una actividad especializada). Semejantes a los objetivos de la organización, la Gerencia de Recursos Humanos debe considerar los objetivos individuales de sus miembros como esencia de su desarrollo personal y corporativo, es decir una mezcla de crecimiento tanto para la empresa como para los empleados. Los principales objetivos de la Gestión de Recursos Humanos son:

Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.

Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

La Gestión de Recursos Humanos realiza el manejo integral en diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral como son:

- Reclutar y seleccionar el personal con el perfil seleccionado
- Capacitar y entrenar
- Evaluar el desempeño laboral
- Describir las responsabilidades que definen cada puesto en la organización
- Desarrollar programas, talleres, cursos, etc., y cualquier otro programa que vaya acorde al crecimiento y mejoramiento de los discernimientos del personal.
- Promocionar el desarrollo del liderazgo
- Ofrecer asistencia psicológica a los empleados en función de mantener un ambiente armónico entre todos.
- Solucionar conflictos y problemas que se provoquen en el personal

- Informar a los empleados ya sea mediante boletines, reuniones, memorándums o por vía mails, las políticas y procedimientos de recursos humanos.
- Supervisar la administración de los programas de ensayo
- Desarrollar un marco personal basado en competencias
- Avalar la variedad de puestos de trabajo como forma o vía de que una empresa triunfe en los distintos mercados.

Funciones de la Gestión de Recursos Humanos

Según Sánchez (2013) la gestión de los recursos humanos se encarga de obtener y coordinar con las personas de una organización, de forma que conquisten las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas. Este proceso requiere un objetivo coherente con las políticas de la empresa en donde esta área debe de sostener lo máspreciado de cualquier empresa como son el recurso humano.

Hoy en día, la Gestión de RR.HH. trabaja en forma unida con todo el recurso humano desde el escalón más bajo de la estructura orgánica hasta el nivel más alto como las gerencias de cada unidad orgánica. Es por esto que el Gerente de RR.HH. sostiene relaciones interáreas con todos los colaboradores de manera que se cultiva una eficiente manera de comunicarse y trato único con los trabajadores de todos los niveles de la empresa.

El Departamento de Gestión de Recursos Humanos es responsable de: La comprensión y relación con los colaboradores como individuos, progreso de interacciones positivas entre el personal, Identificar las áreas que tengan ciertos puntos débiles en cuanto al conocimiento para desempeñar una buena función en la ejecución de sus tareas, Generar una tribuna para todos los empleados, Reclutamiento de la fuerza de trabajo necesaria.

Por ello es que consideramos apreciable desarrollar esta investigación a fin de establecer si la elaboración del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, permitirá mejorar la gestión de sus recursos humanos.

Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos

Según SERVIR el modelo estándar de la Gestión de Recursos Humanos debe comprender las dimensiones de reclutamiento y selección, desarrollo de planes y sucesión, capacitación, evaluación de desempeño y compensaciones.

- Reclutamiento y selección

Definición de reclutamiento

Según Mondy (2010) “El reclutamiento es el proceso para atraer a los aspirantes de forma oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades adecuadas de modo que muestren su solicitud para ocupar los puestos vacantes en una empresa” (p. 128).

Chiavenato (2000) definió que el reclutamiento es una sucesión de técnicas y operaciones con el objetivo de atraer candidatos al puesto que podrían estar cualificados y con la capacidad de un puesto dentro de la compañía o entidad. Se manifiesta su eficacia cuando atrae a buen número de candidatos para suministrar convenientemente el proceso de selección.

De lo que se puede concluir que el reclutamiento es un proceso para reunir a los individuos capaces desempeñar los cargos disponibles de una organización empleándose para ello técnicas y procedimientos apropiados.

Definición de selección de personal

Mondy (2010) refirió que; es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección. (p. 158)

- Desarrollo de planes y sucesión

El diseño y desarrollo de un Plan de Sucesión se modificarán de una organización a otra conforme a las necesidades que en esta se produzcan; sin embargo, existen ciertos parámetros o lineamientos generales que dan la pauta para estos planes independientemente de las variaciones que cada organización

propicie. Adicionalmente, el diseño como tal debe de seguir una secuencia recomendada para facilitar el mismo. (Hernández Cote & Sala Gorrín, 1999)

De manera general, los pasos básicos del proceso de planificación de la sucesión son los siguientes:

- Evaluar la organización.
- Determinar las posiciones clave.
- Identificar las competencias para puestos clave.
- Identificar y evaluar a los candidatos.
- Crear planes de desarrollo.
- Medir, monitorear, reportar y revisar. (Gabour Atwood, 2007)

Mediante este acumulado de acciones, se afirma la posibilidad de identificar a aspirantes al puesto idóneos para la continuación a puestos claves, las opciones de progreso profesional, así como la sucesión dentro de las estructuras orgánicas.

- **Capacitación**

Siliceo (2009) refiere que la capacitación es una actividad trazada y fundada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Por su parte, Rodríguez (2010) explica que la capacitación es un aporte específico e invaluable a las organizaciones actuales, las actividades de capacitación se ubican en la mera actividad profesional, una empresa que capacita a sus colaboradores está en camino de la profesionalización.

- **Evaluación de desempeño**

Definición del Desempeño laboral

El desempeño laboral según Chiavenato (2000) “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

Tejedor y García-Varcarcél (2010) indicaron que el desempeño es realizar las obligaciones en el trabajo con responsabilidad con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores (competencias) que el individuo va almacenando, haciendo lo mejor posible cada vez y alcanzar niveles más altos. (p. 441).

En cuanto a la evaluación de desempeño, Daves y Werther (2008) indicaron que la evaluación del desempeño es el proceso donde se aprecia el rendimiento general del empleado y argumenta su continuación en la empresa. Un sistema de evaluación del desempeño bien establecido ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección e inducción. También ayuda en las decisiones como promociones internas, compensaciones.

Mondy (2010) expresó que la evaluación del desempeño laboral es un procedimiento formal de revisión y evalúa de manera individual o en equipos. Esta última sólo se da si están presentes en la organización, pero generalmente se evalúa al empleado. La evaluación es eficaz si se determina si evalúa los resultados e prepara planes de desarrollo, metas y objetivos. (p. 239)

La evaluación del desempeño coteja el desempeño laboral con los juicios o las metas establecidas para el puesto del personal. Si el desempeño es deficiente se iniciarían acciones correctivas (capacitaciones, la degradación o la destitución) y si el desempeño es bueno se podría recompensar, con un aumento, un bono o un ascenso. (Freeman, Gilbert, Stoner, 1996, p.413).

- **Compensaciones**

El salario representa una contraprestación por las labores que un individuo realiza en la institución. A cambio de lo monetario o especie, la persona pone a disposición su fuerza física y/o mental, comprometiéndose a ejecutar actividades diarias y a cumplir reglas de desempeño vigentes (Chiavenato, 2009, p. 287).

Entre las exigencias a cargo de empleadores, sobresale como primordial la de pagar a los colaboradores. La doctrina laboral y el derecho han calificado a esta contraprestación de variadas formas: sueldo, emolumento, nómina, salario, paga, jornal, estipendio, remuneración y honorario (Varela, 2013, p. 42).

Formulación del problema

1.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019?

1.1.2. Problemas Específicos

- Cuál es el nivel de la percepción de los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas sobre la implementación del perfil de puestos en la entidad de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH?
- Cuál es el diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos y si éste permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019?
- Cuáles son los lineamientos y recomendaciones necesarias para una correcta implementación del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. 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

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer cuál es el nivel de percepción de los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas sobre la implementación del perfil de puestos en la entidad de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH.
- Determinar cuál es el diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos y si éste permite elaborar un adecuado perfil de puestos de

acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

- Determinar cuáles son los insumos necesarios para una correcta implementación del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general (H_i)

La relación que existe entre el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 es positiva.

1.4.2. Hipótesis Nula (H₀)

La relación que existe entre el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 no es positiva.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas tienen un nivel regular de percepción sobre la implementación del perfil de puestos en la entidad de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH.
- El diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos no permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019
- Los insumos necesarios para una correcta implementación del perfil de puestos de la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 son contar con lo establecido en la Guía metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas, expedida por SERVIR.

1.5. Justificación de la investigación

- Es un **aporte teórico** que contribuirá a nuevas investigaciones en la especialidad y en esta temática que es posible involucre a otras entidades públicas y órganos de gobierno a nivel regional y nacional, que enfrenten actualmente situaciones problemas similares.

- Asimismo, como **aporte metodológico** se ha seguido los lineamientos y guías de la universidad y de la investigación científica.
- Creemos, asimismo, que esta investigación es importante porque dará aportes a la carrera y desde el punto de **vista práctico**, esta permitirá determinar si el perfil de puestos permite mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

CAPITULO II. METODOLOGIA

2.1. Tipo de investigación

La presente tesis tiene un diseño correlacional, y transversal, ya que estableció la relación de variables evaluadas en una muestra, en un solo momento en el tiempo. Según Hernández (2010, p. 121). “No se maniobran con propósito, las variables independientes para ver su repercusión en otras. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su entorno natural para posteriormente analizarlos”.

El diseño de investigación es el que sigue:

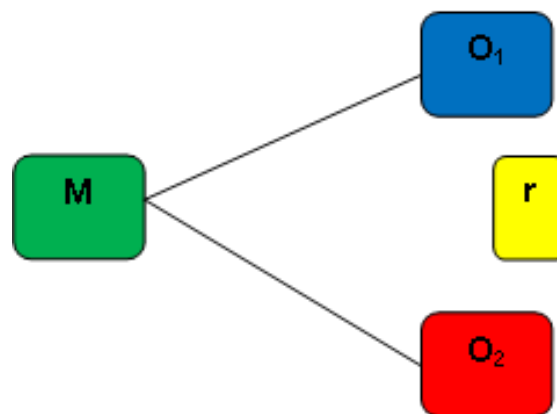


Figura 1. Esquema del diseño de investigación
Fuente: Hernández (2010)

Dónde:

M: Muestra de estudio, 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paimas

O1: Observación de la variable independiente: Percepción sobre el Perfil de puestos

O2: Observación de la variable dependiente: Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos

r: Relación de las variables

En cuanto al tipo de investigación, ésta es no es experimental, porque se ejecuta sin manejar las variables y se asienta principalmente en la observación de los efectos igual a su contexto natural para que puedan ser examinados posteriormente.

2.2. Operacionalización de variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala valorativa |
|---|--|---|---|--|-------------------|
| Variable independiente: Percepción sobre el perfil de puestos | Es la forma como se percibe actualmente al perfil de puestos que según la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH(2013) enmarca que “son los datos organizados relacionado de un lugar dentro de la organización orgánica, misión, funciones, también los requisitos y exigencias que solicitan para que una persona pueda llevar y desempeñarse apropiadamente en un lugar” (p.3). | <p>Sera medido a través de encuesta con niveles de: Bajo, Regular y Alto.</p> <p>Perfil de puestos: 0-27 Malo 28-54 Regular 55-80 Bueno</p> <p>Dimensiones Funciones: 0-5 Malo 6-10 Regular 11-16 Bueno</p> <p>Requisitos de conocimientos 0-11 Malo 12-22 Regular 23-32 Bueno</p> <p>Requisitos laborales 0-5 Malo 6-10 Regular 11-16 Bueno</p> <p>Formación Académica 0-5 Malo 6-10 Regular 11-16 Bueno</p> | <p>Funciones</p> <p>Requisitos de conocimientos</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de funciones en la Municipalidad - Interrelación de los trabajadores. - Documentos de gestión. - Implementar para mejorar - Importancia de los requisitos de conocimientos - Conocimiento de normas legales vigentes - Profesionales con experiencia - Planes para fortalecer conocimientos - Mejora de la gestión de recursos humanos - Conocimiento a detalle del perfil de puestos - Información estructurada - Conducción y desempeño adecuado. | Ordinal |

| | | | | |
|--|---|---|---|----------------|
| | | | <p>Requisitos laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de requisitos. - Eficiencia - Reclutamiento y requisitos - Profesionales eficientes. | |
| | | | <p>Formación académica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Requisito relevante Relacionada a las funciones - Capacitaciones periódicas. - Adelantos tecnológicos. | |
| <p>Variable dependiente: Percepción sobre Gestión de recursos humanos</p> | <p>Es la forma como se percibe a la gestión de recursos humanos que según Rodríguez (2013) indica que es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. De igual manera, podemos decir que realizar el proceso de auxiliar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una</p> | <p>Sera medida a través de encuesta en sus cinco dimensiones, con niveles de Bajo, Regular y Alto.</p> <p>Gestión de Recursos Humanos:</p> <p>0-21 Malo 22-42 Regular 43-64 Bueno</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Reclutamiento y selección</p> <p>0-4Malo 5-8 Regular 9-12 Bueno</p> <p>Desarrollo de planes y sucesión</p> | <p>Reclutamiento y selección</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manera de reclutar - Pronunciamento de Alta dirección para gestión de recursos humanos - Importancia en el reclutamiento y selección con requisitos mínimos | <p>Ordinal</p> |
| | | | <p>Desarrollo de planes y sucesión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de planes para desarrollo de personal aprobados - Grado de eficacia/ineficacia de planes y sucesión - Gestión de recursos humanos | |

| | | | | | |
|--|---|--|---------------------------------------|--|--|
| | <p>calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y expectativas personales.</p> | <p>0-4Malo 5-8 Regular 9-12 Bueno Capacitación 0-5 Malo 6-10 Regular 11-16 Bueno</p> | <p>Capacitación</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de capacitación - Fortalecimiento de capacidades - Capacitar en mérito a funciones de cada área. | |
| | | <p>Evaluación de desempeño 0-4Malo 5-8 Regular 9-12 Bueno Compensaciones 0-4 Malo 5-8 Regular 9-12 Bueno</p> | <p>Evaluación de desempeño</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño laboral - Propuesta de mejoras a la gestión - Utilidad de la evaluación de desempeño. | |
| | | | <p>Compensaciones</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de compensación - Directiva con escalas de compensaciones. - Productividad laboral | |

Elaboración: Propia

2.3. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.3.1. Población

La población está constituida por 50 trabajadores entre funcionarios, directivos y servidores en general de la Municipalidad Distrital de Paimas.

2.3.2. Muestra

La muestra para el presente estudio y por conveniencia de la investigación será la misma que la población, es decir los 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paimas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Con base a la problemática que se desea investigar, se determinó que el mejor instrumento para obtener la información, era la aplicación de un cuestionario de encuesta dirigido a los trabajadores expresados en la muestra. Esta decisión se basa en las siguientes razones:

Se logra obtener una forma estructurada en la recolección de la información y se tiene uniformidad en las respuestas dirigidas hacia los aspectos de mayor interés, facilitando el análisis de datos.

En el cuestionario se utilizó selección múltiple con escala de Likert, la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicio, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo y debe expresar solo una reacción lógica. (Hernández, et. al, 2010).

La terminología utilizada fue sencilla y comprensible, fáciles de responder, cada pregunta contribuye a la obtención de la información que se estaba buscando para la investigación, además de sencillas de tabular e interpretar.

Las técnicas que utilizamos son los siguientes:

- **La encuesta:** Permite obtener información de primera mano sobre las variables de estudio, en la Municipalidad, y poder describir y explicar de la mejor forma el problema.

Además, la encuesta es una técnica de recolección de datos que da a lugar a establecer contacto con nuestra unidad de estudio.

Se obtiene información, generalmente de una muestra de Sujetos. La información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se les hace la misma pregunta en más o menos la misma manera, en función de las dimensiones de las variables.

- **Análisis documental:**

Se revisó los principales instrumentos de gestión como el ROF, MOF, CAP y toda aquella documentación que ayudó a describir y explicar de la mejor manera el problema, y lograr los objetivos planteados para el presente estudio de investigación.

La validez que debe cubrir un instrumento de medición, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernández, Fernández & Baptista, 2003).

- **Instrumentos**

Los instrumentos que utilizamos son los siguientes:

El cuestionario:

Elaborado sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas y se aplicará a los trabajadores indicados en la muestra y se recogió información sobre las variables de estudio, validada y aplicada. (Lucio, 2008, p.15).

Así pues, para nuestra investigación se elaboró uno por cada variable y sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas y se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paimas, recogiendo información sobre las variables en estudio. Se utilizará la escala de Likert.

Las alternativas de respuesta están conformadas de la siguiente manera.

Tabla 1

Alternativas de respuesta en los cuestionarios de encuesta

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|------------------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Elaboración: Propia

Para la variable percepción sobre el perfil de puestos el cuestionario consta de 20 ítems, divididos en sus 4 dimensiones: Funciones (4 ítems), requisitos de conocimientos (8 ítems), Requisitos Laborales (4 ítems) y Formación Académica (4 ítems). En tanto, para la variable percepción sobre gestión de recursos humanos el cuestionario consta de 16 ítems, dividido en sus 5 dimensiones: reclutamiento y selección (3 ítems), desarrollo de planes y sucesión (3 ítems), capacitación (4 ítems), evaluación de desempeño (3 ítems) y compensaciones (3 ítems).

Para ambos cuestionarios se tendrá un tiempo de 30 minutos, es decir un tiempo de aplicación de 15 minutos por cuestionario.

Los rangos han sido establecidos por los puntajes mínimo y máximo de cada alternativa de respuesta y el número de ítems por cada dimensión y variable. Así tenemos:

Tabla 2

Escala general de la variable percepción sobre el perfil de puestos

| Intervalo | Nivel |
|------------------|--------------|
| 0 – 27 | Malo |
| 28 – 54 | Regular |
| 55 – 80 | Bueno |

Elaboración: Propia

Tabla 3

Escala específica de la percepción sobre el perfil de puestos (por dimensión):

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|-----------------------------|------------------|--------------|
| Funciones | 0 – 5 | Malo |
| | 6 – 10 | Regular |
| | 11 - 16 | Bueno |
| Requisitos de conocimientos | 0 – 11 | Malo |
| | 12 – 22 | Regular |
| | 23 – 32 | Bueno |
| Requisitos laborales | 0 – 5 | Malo |
| | 6 – 10 | Regular |
| | 11 - 16 | Bueno |
| Formación académica | 0 – 5 | Malo |
| | 6 – 10 | Regular |
| | 11 - 16 | Bueno |

Elaboración: Propia

Tabla 4

Escala general de la variable percepción sobre la gestión de recursos humanos

| Intervalo | Nivel |
|------------------|--------------|
| 0 – 21 | Malo |
| 22 – 42 | Regular |
| 43 – 64 | Bueno |

Elaboración: Propia

Tabla 5

Escala específica de la percepción sobre la gestión de recursos humanos (Por dimensión):

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|---------------------------------|------------------|--------------|
| Reclutamiento y selección | 0 – 4 | Malo |
| | 5 – 8 | Regular |
| | 9 - 12 | Bueno |
| Desarrollo de planes y sucesión | 0 – 4 | Malo |
| | 5 – 8 | Regular |
| | 9 - 12 | Bueno |
| Capacitación | 0 – 5 | Malo |
| | 6 – 10 | Regular |
| | 11 - 16 | Bueno |
| Evaluación de desempeño | 0 – 4 | Malo |
| | 5 – 8 | Regular |
| | 9 - 12 | Bueno |
| Compensaciones | 0 – 4 | Malo |
| | 5 – 8 | Regular |
| | 9 - 12 | Bueno |

Elaboración: Propia

Fichas de apuntes (fichaje): Para registrar lo que se vaya produciendo en la revisión de los diversos documentos de la Municipalidad.

- **Validación y confiabilidad del instrumento**

a) Matriz de validación de contenido de los instrumentos de la variable:

Se realizó por el juicio de un experto en estadística y gestión pública. (Ver anexos 7 y 8).

b) Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos se sometieron a una prueba para determinar la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, siendo calculado mediante la varianza de ítems y la varianza del puntaje total, se procesó a través del software de estadística SPSS V24. Siendo que para el cuestionario de la variable Perfil de puestos el Alfa de Cronbach arrojó un 0,79, en tanto, para el cuestionario de la variable gestión de recursos humanos el Alfa de Cronbach fue de 0,71 ambos con un nivel aceptable. (Ver anexos 5 y 6).

Según George y Mallery (1995) menciona que el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptables, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

Los métodos que se utilizarán para nuestro análisis de datos son los siguientes:

a. Estadística descriptiva:

- Matriz de puntuaciones de las variables.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Elaboración de figuras estadísticas.
- Estadísticas descriptivas (Media y coeficiente de variación).

b. Estadística inferencial:

- Para el procesamiento y obtención de los resultados de los estadísticos descriptivos y la contrastación de las hipótesis, se utilizará el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V24).
- El coeficiente que se utilizó para determinar la relación que existe entre las 2 variables fue la prueba de la correlación de Pearson.

Tabla 6
Grados del coeficiente Pearson

| VALOR r | INTERPRETACIÓN |
|---------------|---|
| -1 | Correlación negativa perfecta |
| -0.90 a -0.99 | Correlación negativa muy alta (muy fuerte) |
| -0.70 a -0.89 | Correlación negativa alta (fuerte o considerable) |
| -0.40 a -0.69 | Correlación negativa moderada (media) |
| -0.20 a -0.39 | Correlación negativa baja (débil) |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja (muy débil) |
| 00 | Correlación nula (no existe correlación) |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja (muy débil) |
| 0.20 a 0.39 | Correlación positiva baja (débil) |
| 0.40 a 0.69 | Correlación positiva moderada (media) |
| 0.70 a 0.89 | Correlación positiva alta (fuerte o considerable) |
| 0.90 a 0.99 | Correlación positiva muy alta (muy fuerte) |
| 1 | Correlación positiva perfecta |

Elaboración: Propia

2.5. Aspectos éticos

En el presente estudio se protege la identidad de cada uno de los sujetos de estudio y se toma en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

- Confidencialidad: La información obtenida no será revelada ni divulgada para cualquier otro fin.
- Consentimiento informado: La finalidad del consentimiento informado es que solicitó autorización a la Municipalidad Distrital de Paimas, para la realización del estudio y lograr su participación de manera voluntaria.
- Libre participación: Se refiere a la participación de los trabajadores sin presión alguna, pero si motivándolos sobre la importancia de la investigación.
- Anonimidad: Se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.

CAPITULO III. RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados a los que se arribó luego de la aplicación de los métodos y técnicas empleados para la presente investigación, estos resultados lo empezaremos a plasmar teniendo en cuenta los objetivos específicos y llegaremos al objetivo general, así tenemos:

Objetivo específico 1: Establecer cuál es el nivel de percepción de los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas sobre la implementación del perfil de puestos en la entidad de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016-SERVIR – GDSRH.

Tabla 7

Nivel que consideran los encuestados en la Percepción sobre el Perfil de Puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

| NIVELES | PERFIL DE PUESTO | |
|--------------|------------------|-------------|
| | N° | % |
| BUENO | 50 | 100% |
| REGULAR | 0 | 0% |
| MALO | 0 | 0% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada por los investigadores

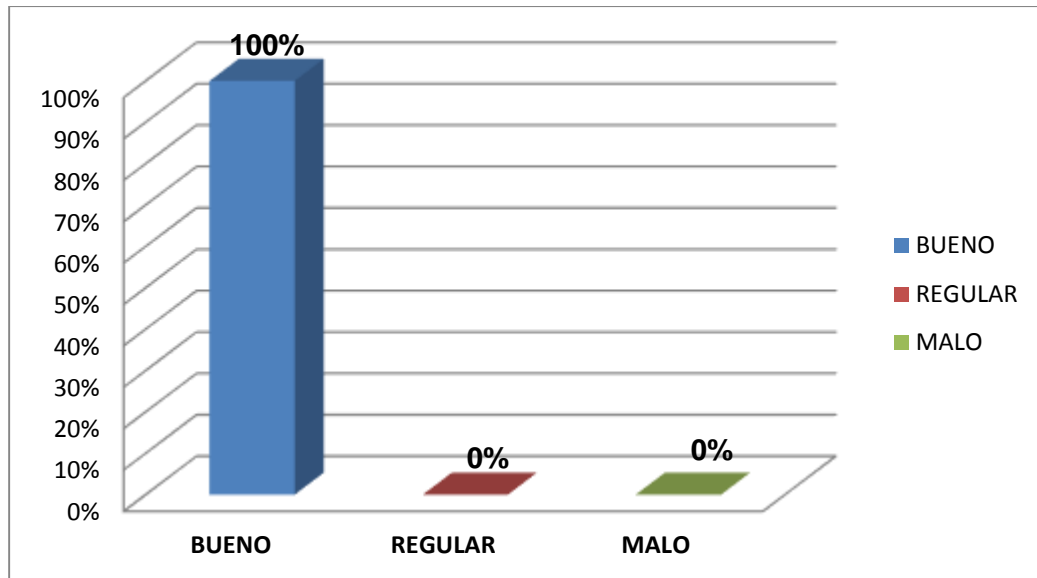


Figura 2. Nivel de la Percepción sobre el Perfil de Puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

Podemos notar tanto en la tabla como figura 2, que el nivel que consideran los encuestados de la Municipalidad Distrital de Paimas es Bueno en un 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.

Tabla 8

Nivel de las dimensiones de la variable percepción sobre el perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas

| Categoría | FUNCIONES | | REQUISITO DE CONOCIMIENTOS | | REQUISITOS LABORALES | | FORMACIÓN ACADÉMICA | |
|--------------|-----------|--------------|----------------------------|--------------|----------------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| BUENO | 43 | 86.0% | 47 | 94.0% | 35 | 70.0% | 48 | 96.0% |
| REGULAR | 7 | 14.0% | 3 | 6.0% | 15 | 30.0% | 2 | 4.0% |
| MALO | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| TOTAL | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada por los investigadores

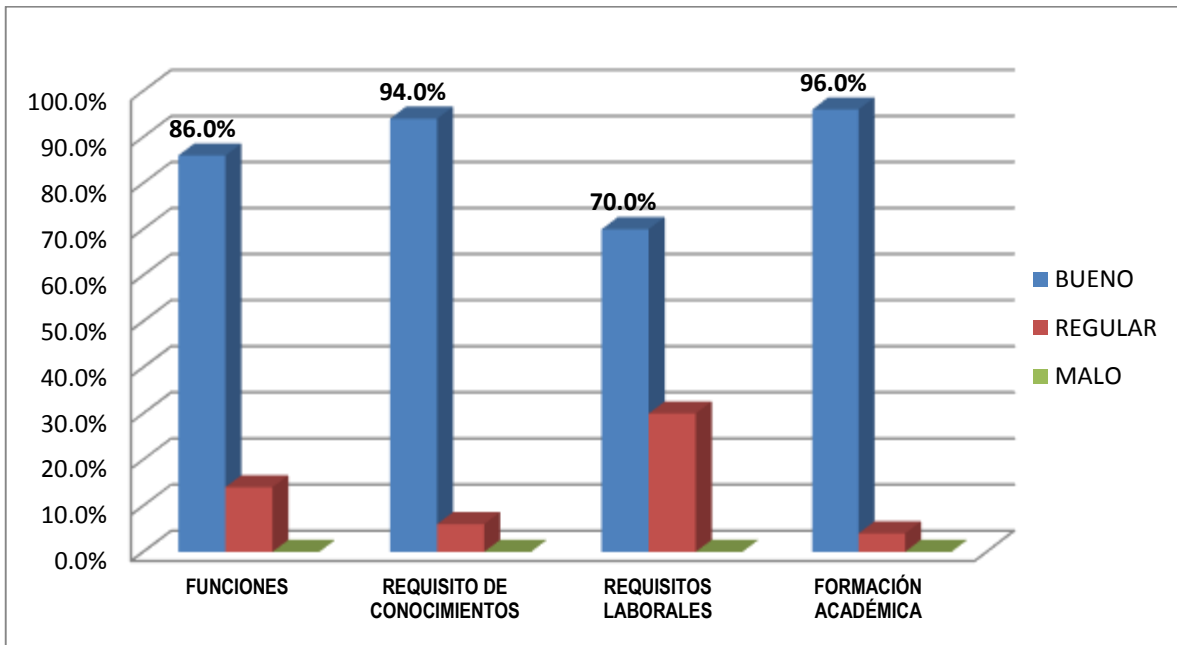


Figura 3. Nivel de las dimensiones de la variable Percepción sobre el Perfil de Puestos de la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

Podemos ver en la tabla y figura 3 que en cuanto a las dimensiones de la variable percepción sobre el perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, el nivel que predomina es Bueno, resaltando la dimensión de Formación Académica con el 96% lo que equivale a decir que 48 personas respondieron estar totalmente de acuerdo con la implementación del perfil de puestos puesto que toma como un factor muy relevante

la formación académica en los trabajadores, otra dimensión con un alto porcentaje en el nivel bueno es el de Requisitos de conocimientos con el 94% , en donde 47 encuestados considera que los conocimientos son claves para asumir u ocupar un puesto en la Municipalidad Distrital de Paimas.

Resultados en relación al Objetivo específico 2: Determinar cuál es el diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos y si éste permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

Tabla 9

Nivel de la Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

| NIVELES | PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | |
|----------------|---|-------------|
| | N° | % |
| BUENO | 0 | 0% |
| REGULAR | 40 | 80% |
| MALO | 10 | 20% |
| TOTAL | 50 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada por los investigadores

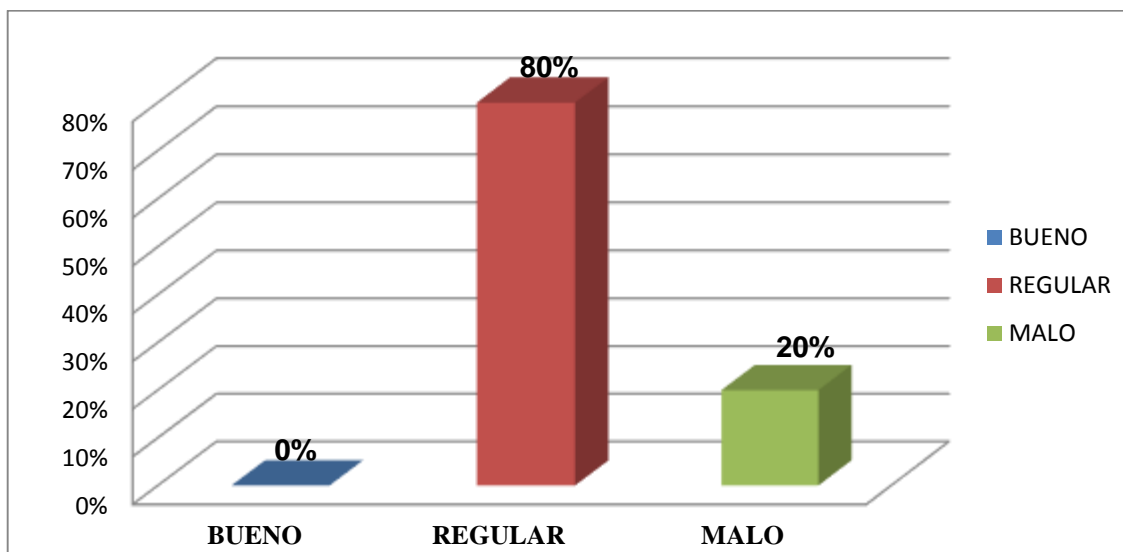


Figura 4. Nivel de la Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

Podemos apreciar que el nivel predominante en esta variable es regular con el 80%, es decir 40 de los 50 encuestados considera que la gestión en recursos humanos tiene en la Municipalidad Distrital de Paimas, ese nivel. En tanto, el 20% de los encuestados considera que el nivel de la gestión de recursos humanos es Malo.

Tabla 10

Nivel de las dimensiones de la variable Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Paimas

| CATEGORÍA | RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN | | DESARROLLO DE PLANES Y SUCESIÓN | | CAPACITACIÓN | | EVALUACIÓN DESEMPEÑO | | COMPENSACIONES | |
|----------------|---------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------|--------------|----------------|--------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| BUENO | 8 | 16.0% | 3 | 6.0% | 8 | 16.0% | 3 | 6.0% | 3 | 6.0% |
| REGULAR | 31 | 62.0% | 28 | 56.0% | 23 | 46.0% | 32 | 64.0% | 22 | 44.0% |
| MALO | 11 | 22.0% | 19 | 38.0% | 19 | 38.0% | 15 | 30.0% | 25 | 50.0% |
| TOTAL | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% | 50 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada por los investigadores

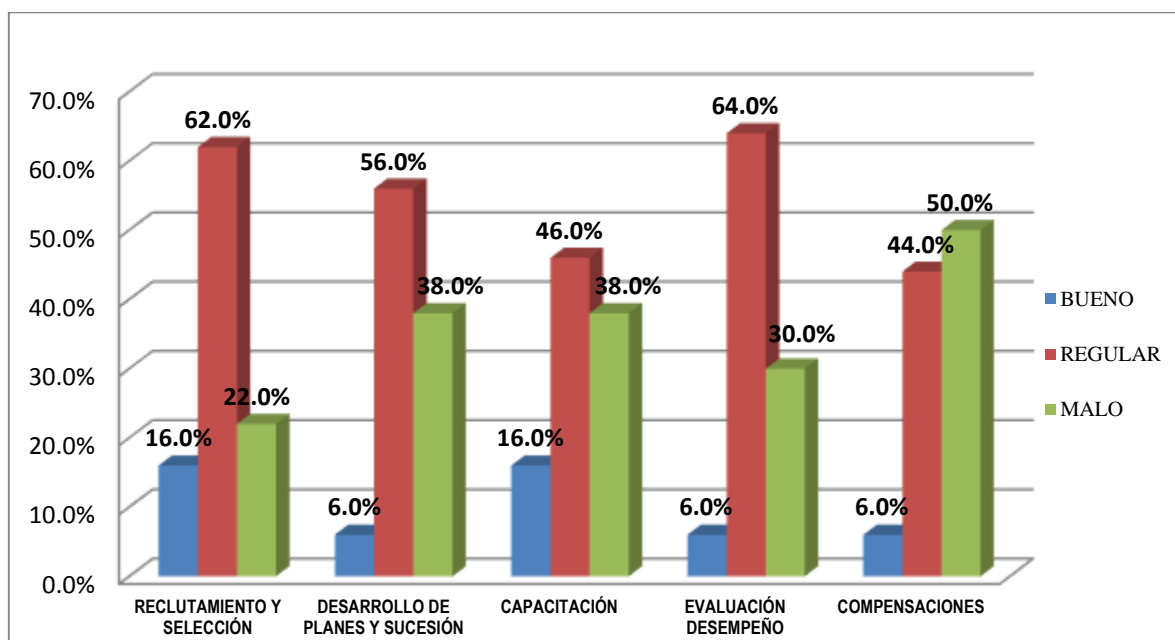


Figura 5. Nivel de las dimensiones de la variable Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

Visualizamos en la tabla y figura 5 que el nivel predominante es el regular para todas las dimensiones, excepto la dimensión de compensaciones que recae en un nivel malo con un 50%, lo que refleja que la mitad de los encuestados considera que la política de compensaciones en la Municipalidad Distrital de Paimas es Mala. Solo el 6% en esta dimensión le otorga un nivel bueno.

Con esta información podemos inferir que el diagnóstico actual de la percepción sobre la gestión de recursos humanos no es bueno. Asimismo, de acuerdo a la revisión documentaria no existen datos organizados dentro de la estructura orgánica, no existe una misión clara, ni funciones que permitan que los trabajadores puedan llevar y desempeñarse apropiadamente en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019. Por tanto, esta situación no permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019, en consecuencia, se deben tomar medidas que mejoren las condiciones antes de implementar el perfil de puestos

Objetivo específico 3: Determinar cuáles son los insumos necesarios para una correcta implementación del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas.

A continuación, presentamos los insumos que se hacen necesarios a fin de tener una correcta implementación del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, las cuales son producto de la revisión de documentos de gestión al interior de la municipalidad, así como del análisis a las normas del SERVIR vigentes. Así pues, tenemos:

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

| INSUMO | ¿SE CUENTA CON ESTE INSUMO? | COMENTARIO |
|---|-----------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Reglamento de Organización y Funciones — ROF de la entidad. | SI | Como sabemos este documento de gestión contiene la estructura organizacional y el organigrama de la institución. No obstante, ser un documento muy importante, en la Municipalidad de Paimas está totalmente desactualizado y no acorde con la normativa vigente, tampoco se alinea al organigrama de la institución, ni a las directivas de SERVIR. Asimismo, se observó que en algunas páginas han sido copiados de otra municipalidad. Por tanto, no se podría tomar como insumo válido. |
| <ul style="list-style-type: none"> "Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT)". | NO | Según Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC es requisito esencial para iniciar el proceso de construcción del Manual de Perfiles de Puestos de la Institución. |
| <ul style="list-style-type: none"> Matriz de Dimensionamiento de la entidad. | NO | |
| <ul style="list-style-type: none"> Informe de Dotación de la Entidad. | NO | De no contar con el listado de puestos por Órgano o Unidad Orgánica en el Informe de Dotación de la Entidad, éste se podrá obtener de la hoja "Necesidades de Dotación" de la Matriz de Dimensionamiento de la entidad. |

Fuentes:

- Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH – Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del manual de perfiles de puestos.
- Documentos de gestión de la Municipalidad Distrital de Paimas.

Además, de ello la Directiva establece que toda persona que participe en la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos debe conocer de: Matriz de Dimensionamiento Institucional, Reglamento de Organización y Funciones —ROF, que contiene la estructura organizacional y el organigrama. De la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil, y este es un punto débil ya que en la institución no se cuenta con el personal idóneo y capacidad en el tema.

Sabemos que, el Manual de Perfiles de Puestos de una entidad se elabora durante la Etapa 3 de los Lineamientos de Tránsito, luego de haber culminado con el dimensionamiento de la entidad cuyo producto final es el cálculo de la dotación, que servirá de marco de referencia y principal insumo para la elaboración de los perfiles de

puestos. Es decir, primero se debe llevar a cabo la preparación y el análisis situacional en la entidad (etapa 1 y 2 respectivamente), para posterior a ello proseguir con la elaboración del manual de perfiles de puestos, y nada de ello existe aún en la institución.

Resultados en relación al Objetivo General: Determinar cuál es la relación del perfil de puestos y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019

Para el logro de este objetivo, consideramos necesario conocer si estas 2 variables se relacionan, para ello, correlacionamos con ayuda del SPSS v24, las mismas obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 12
Correlación entre las 2 variables de estudio

| Correlaciones | | | |
|------------------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| | | PERFIL DE PUESTOS | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS |
| PERFIL DE PUESTOS | Correlación de Pearson | 1 | ,685 |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 50 | 50 |
| GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | Correlación de Pearson | ,685 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 50 | 50 |

Fuente: SPSS V.24

En relación al objetivo general, podemos inferir que el perfil de puestos incide de manera significativa y directa en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, durante el año 2019. En otras palabras, ambas variables presentan una correlación positiva moderada, y si ello es así un cambio hacia arriba de una afectará en ese mismo sentido a la otra, por lo que podemos desprender 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 que se obtuvo con ayuda del aplicativo de estadística SPSS fue de 0.685 y nos arrojó un p Sig, igual a 0,001, es decir menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN

Como sabemos hace más de 6 años en nuestro país se publicó la ley del servicio civil cuyo objetivo es fijar un régimen exclusivo y único para los trabajadores que prestan sus servicios en las entidades del estado de carácter público, no obstante, el proceso pese a haber transcurrido ya un tiempo más que suficiente, es lento y no se siente la consolidación, esto consideramos que pasa por diversos motivos, dentro de los cuales resaltan aquellos que imposibilitan la implementación debido a que no existen los insumos necesarios y mínimos para elaborar los manuales de perfiles de puestos que garanticen un traspaso a la ley de SERVIR conforme lo establecen los lineamientos expresados en la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH – Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del manual de perfiles de puestos – MPP.

En esta parte pasamos a discutir los resultados a los que se han arribado en este trabajo de investigación, ello producto de las técnicas e instrumentos de recolección de datos e información, en ese sentido podemos notar en los resultados que el nivel que perciben los encuestados de la Municipalidad Distrital de Paimas es Bueno en un 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. Asimismo, se pudo advertir en cuanto a las dimensiones de la variable percepción sobre el perfil de puestos, el nivel que predomina es Bueno, resaltando la dimensión de Formación Académica con el 96% lo que equivale a decir que 48 personas de las 50 encuestadas, coincidieron en responder que están totalmente de acuerdo con la implementación del perfil de puestos, además, consideran que la formación académica es clave en los servidores del sector público, la dimensión de Requisitos de conocimientos se reflejó como otra dimensión con un alto porcentaje en el nivel bueno, que significó que 47 de 50 encuestados lo considere así, es decir, ellos concuerdan que los conocimientos son claves para asumir u ocupar un puesto en la Municipalidad Distrital de Paimas.

De igual manera visualizamos que el nivel predominante es el regular para todas las dimensiones, excepto la dimensión de compensaciones que recae en un nivel malo con un 50%, lo que refleja que la mitad de los encuestados considera que la política de

compensaciones en la Municipalidad Distrital de Paimas es Mala. Se infiere también que el diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos no es bueno, ya que no existen datos organizados relacionado de un lugar dentro de la organización orgánica, no existe una misión clara, ni funciones que permitan que los trabajadores puedan llevar y desempeñarse apropiadamente en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019. Por tanto, esta situación no permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016- SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019, en consecuencia, se deben tomar medidas que mejoren las condiciones antes de implementar el perfil de puestos.

Entre los 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. Algunos de estos insumos son el Reglamento de Organización y Funciones — ROF de la entidad, Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT), Matriz de Dimensionamiento de la entidad e Informe de Dotación de la Entidad. Otro aspecto relevante es que la Directiva establece que toda persona que participe en la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos debe tener conocimiento de la Matriz de Dimensionamiento Institucional, del Reglamento de Organización y Funciones —ROF, que contiene la estructura organizacional y el organigrama, conocer también la Directiva N' 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil, y este es un punto débil ya que en la institución no se cuenta con el personal idóneo y capacidad en el tema. Aquí podemos citar la investigación realizada por Paz (2014) quien infiere que *el hecho de no contar con un manual de descripción de puestos que permite que los empleados conozcan sus funciones de forma diario, semanal, quincenal y mensual, además de los compromisos que conforma cada puesto de trabajo; afectan el desempeño laboral del trabajador.*

Sabemos que, el Manual de Perfiles de Puestos de una entidad se elabora durante la Etapa 3 de los Lineamientos de Tránsito, luego de haber culminado con el dimensionamiento de la entidad cuyo producto final es el cálculo de la dotación, que servirá de marco de referencia y principal insumo para la elaboración de los perfiles de puestos. Es decir, primero se debe llevar a cabo la preparación y el análisis situacional

en la entidad (etapa 1 y 2 respectivamente), para posterior a ello proseguir con la elaboración del manual de perfiles de puestos. En ese sentido es importante citar a Padilla (2013) quien en su investigación infirió que *la relevancia del estudio y descripción de puesto es necesaria como punto de inicio para diversos procesos administrativos de una empresa u organización*. Asimismo, podemos citar a Álvarez (2015) quien manifiesta que *el personal que ingresa a laborar a la municipalidad hacen uso de prácticas como nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, haciendo difícil que exista un sistema de recursos humanos que certifique honestidad y legalidad al momento de llegar el asunto de elección o contrato (p.65)*.

Finalmente pudimos ver que se tiene la percepción que el perfil de puestos incide de manera significativa y directa en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, durante el año 2019. En otras palabras, ambas variables presentan una correlación positiva moderada. Observamos que la correlación de Pearson que se obtuvo con ayuda del aplicativo de estadística SPSS fue de 0.685 y nos arrojó un p Sig, igual a 0,001, es decir menor a 0,01. En esta línea citamos lo investigado y concluido por Julca (2016) quien infirió que *si se tiene una eficiente gestión de recursos humanos entonces se dará la implementación del Régimen del Servicio Civil*. Además, lo investigado por Blas (2017) quien concluye en su trabajo que *el perfil de puestos se relaciona nivel moderado con la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017*

Por tanto, podemos inferir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

V. CONCLUSIONES

1. El nivel de percepción de los directivos y funcionarios encuestados de la Municipalidad Distrital de Paimas respecto al Perfil de Puestos es Bueno en un 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 que actualmente tiene la institución. En cuanto al nivel de las dimensiones de esta variable, el nivel también es Bueno, resaltando la dimensión de Formación Académica con el 96%
2. Tras el diagnóstico de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, se apreció que el nivel de la percepción sobre esta variable es regular con el 80%, en tanto, un 20% lo considera Malo. Asimismo, el nivel de todas sus dimensiones es regular, excepto la dimensión de compensaciones que reflejó un nivel malo con un 50%, 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 en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019
3. Los insumos necesarios para una correcta implementación del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, son contar con un Reglamento de Organización y Funciones — ROF actualizado y de acuerdo a la normativa vigente, tener las Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT), la Matriz de Dimensionamiento de la entidad, el Informe de Dotación de la Entidad y el personal idóneo y capacitado en el tema.
4. La percepción que se tiene, es que el perfil de puestos incide de manera significativa y directa en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, durante el año 2019. Ya que, ambas variables presentan una correlación positiva moderada, y si ello es así un cambio hacia arriba de una afectará en ese mismo sentido a la otra, por lo que podemos desprender que se tiene la percepción 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 de 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.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Alta Dirección de la Municipalidad Distrital de Paimas, impulsar el traspaso a la Ley SERVIR, sensibilizando a los trabajadores de la importancia que ello tiene, ya que así se valorará la meritocracia, y se concordarán los puestos de acuerdo al perfil y a sus competencias y conocimientos. La Municipalidad debe contar para ello, con documentos de gestión actualizados y con los insumos necesarios para una correcta implementación del perfil de puestos acorde con la normativa vigente.
2. Se recomienda a los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas a evaluar y analizar los resultados de la presente investigación, a fin de fortalecer aquellos aspectos débiles al interno de la institución.
3. A la Alta Dirección de la Municipalidad Distrital de Paimas, establecer mejores políticas de compensación para el personal, las mismas que no necesariamente pasen por lo económico, a su vez capacitar al personal a través de un plan anual de capacitaciones en temáticas que favorezcan su crecimiento y con ello el aporte que brinden a la Municipalidad.
4. A la comunidad académica se recomienda seguir investigando sobre el tema y profundizarlo con ayuda de otras técnicas e instrumentos de investigación científica, incluso con muestras más grandes que ayuden a comprender mejor los impactos de estos procesos en la gestión de recursos humanos.

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>. (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 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.

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE: PERCEPCIÓN SOBRE EL PERFIL DE PUESTOS

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

El presente cuestionario tiene por objetivo Determinar si el perfil de puestos se orienta a mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la presente investigación científica permitirán alcanzar el objetivo de investigación planteado.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que se aproxime más a la realidad de su Entidad.

- Totalmente en desacuerdo (0)
- En desacuerdo (1)
- Indiferente (2)
- De acuerdo (3)
- Totalmente de acuerdo (4)

| ITEMS | Totalment e en Desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalment e de acuerdo |
|--|---------------------------|---------------|-------------|------------|------------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| FUNCIONES | | | | | |
| 1. ¿Considera usted que las funciones están bien establecidas en la Municipalidad? | | | | | |
| 2. ¿Cree Ud. que los compromisos, permisiones, capacidades e interrelaciones de los trabajadores están | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| claramente definidas en la Municipalidad? | | | | | |
| 3. ¿Considera que las funciones están claramente establecidas en los documentos de gestión vigentes de la municipalidad? | | | | | |
| 4. ¿Cree usted que en la Municipalidad debería implementarse el perfil de puestos para mejorar esta dimensión y definirla claramente? | | | | | |
| REQUISITOS DE CONOCIMIENTOS | | | | | |
| 5. ¿Cree usted que los requisitos de conocimientos como el fruto de una información, las destrezas y la práctica son importantes para la municipalidad? | | | | | |
| 6. ¿Considera usted que se conocen las normas legales vigentes? | | | | | |
| 7. ¿Cree usted que existen profesionales con experiencia y conocimientos para ocupar tales funciones? | | | | | |
| 8. ¿Conoce usted si existen planes para fomentar y fortalecer conocimientos en los funcionarios de la Municipalidad? | | | | | |
| 9. Considera que la Municipalidad debería implementar el perfil de puestos para mejorar su gestión de recursos humanos? | | | | | |
| 10. Considera que el personal de la Municipalidad conoce al detalle y profundidad las ventajas de implementar el perfil de puestos? | | | | | |
| 11. ¿Conoce Ud. que el perfil de puestos es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones? | | | | | |
| 12. Conoce Ud. que el perfil de puestos es la información a detalle de los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto? | | | | | |
| REQUISITOS LABORALES | | | | | |
| 13. ¿Considera usted que el personal de la Municipalidad cumple con los requisitos laborales para desempeñar tales cargos o funciones? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 14. Cree Ud. que es eficiente la selección de personal en cuanto a la verificación de los requisitos laborales? | | | | | |
| 15. ¿Considera usted que existe adecuado reclutamiento en relación a los requisitos laborales de los candidatos? | | | | | |
| 16. ¿A su criterio existen profesionales que desenvuelven su trabajo eficientemente producto del cumplimiento de los requisitos laborales mínimo? | | | | | |
| FORMACIÓN ACADÉMICA | | | | | |
| 17. ¿Considera usted que la formación académica es un requisito relevante? | | | | | |
| 18. ¿A su criterio la formación académica debe estar relacionada a las funciones a realizar? | | | | | |
| 19. ¿Se debe afianzar la formación académica con capacitaciones periódicas? | | | | | |
| 20. Se debe potenciar la formación académica con los adelantos tecnológicos? | | | | | |

Fuente: Lucio, N. (2008)

Elaboración: Propia

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE: PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

El presente cuestionario tiene por objetivo Determinar si el perfil de puestos se orienta a mejorar la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la presente investigación científica permitirán alcanzar el objetivo de investigación planteado.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 16 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que se aproxime más a la realidad de su Entidad.

- Totalmente en desacuerdo (0)
- En desacuerdo (1)
- Indiferente (2)
- De acuerdo (3)
- Totalmente de acuerdo (4)

| ITEMS | Totalmente en Desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN | | | | | |
| 1. ¿Considera óptima la manera como se está desarrollando el reclutamiento y selección de personal? | | | | | |
| 2. ¿Conoce usted si se han producido pronunciamientos por parte del Alta | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Dirección por temas vinculados a la Gestión de recursos humanos? | | | | | |
| 3. ¿Considera importante tener énfasis y cuidado en el reclutamiento y selección de personal cuidando que se cumplan los requisitos mínimos para el puesto convocado? | | | | | |
| DESARROLLO DE PLANES Y SUCESIÓN | | | | | |
| 4. ¿Existen planes para desarrollo de personal en la Municipalidad? | | | | | |
| 5. ¿Considera que existe ineficiencia en cuanto a planes y sucesión de personal en la municipalidad? | | | | | |
| 6. ¿Cree usted que en la institución se está realizando adecuada gestión de recursos humanos? | | | | | |
| CAPACITACIÓN | | | | | |
| 7. Considera usted que la Municipalidad está desarrollando un adecuado plan de capacitación? | | | | | |
| 8. ¿Cree usted que la Municipalidad está fortaleciendo las capacidades de los trabajadores sin distinción de cargos? | | | | | |
| 9. ¿Considera usted que la Municipalidad debería implementar capacitaciones en mérito a las funciones que cada área realiza? | | | | | |
| 10. Considera necesario aprobar anualmente un presupuesto para capacitación de personal? | | | | | |
| EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | | | | | |
| 11. Considera importante que la institución evalúe el desempeño laboral de sus trabajadores? | | | | | |
| 12. Cree usted que evaluando el desempeño se podrán proponer mejoras en la gestión de recursos humanos? | | | | | |
| 13. Considera útil que se evalúe el desempeño de los trabajadores a fin de mejorar condiciones en las áreas más débiles? | | | | | |
| COMPENSACIONES | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 14. Considera usted que debería existir un plan de compensaciones? | | | | | |
| 15. Cree necesario que en la municipalidad se enmarque una directiva estableciendo escalas de compensaciones no monetarias? | | | | | |
| 16. Considera que ayudaría a la productividad laboral contar con un plan de compensaciones? | | | | | |

Fuente: Lucio, N. (2008)

Elaboración: Propia

ANEXO 3

FICHA DE APUNTES (FICHAJE)

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
| FECHA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN Y NRO. DE FICHA /...../...../ N° | TÍTULO DEL DOCUMENTO REVISADO | |
| DATOS DEL DOCUMENTO CONSULTADO Y/O REVISADO | | REFERENCIAS A OTRAS FICHAS |
| NÚMEROS DE PÁGINAS | CONTENIDO | |

Elaboración: Propia

ANEXO 4

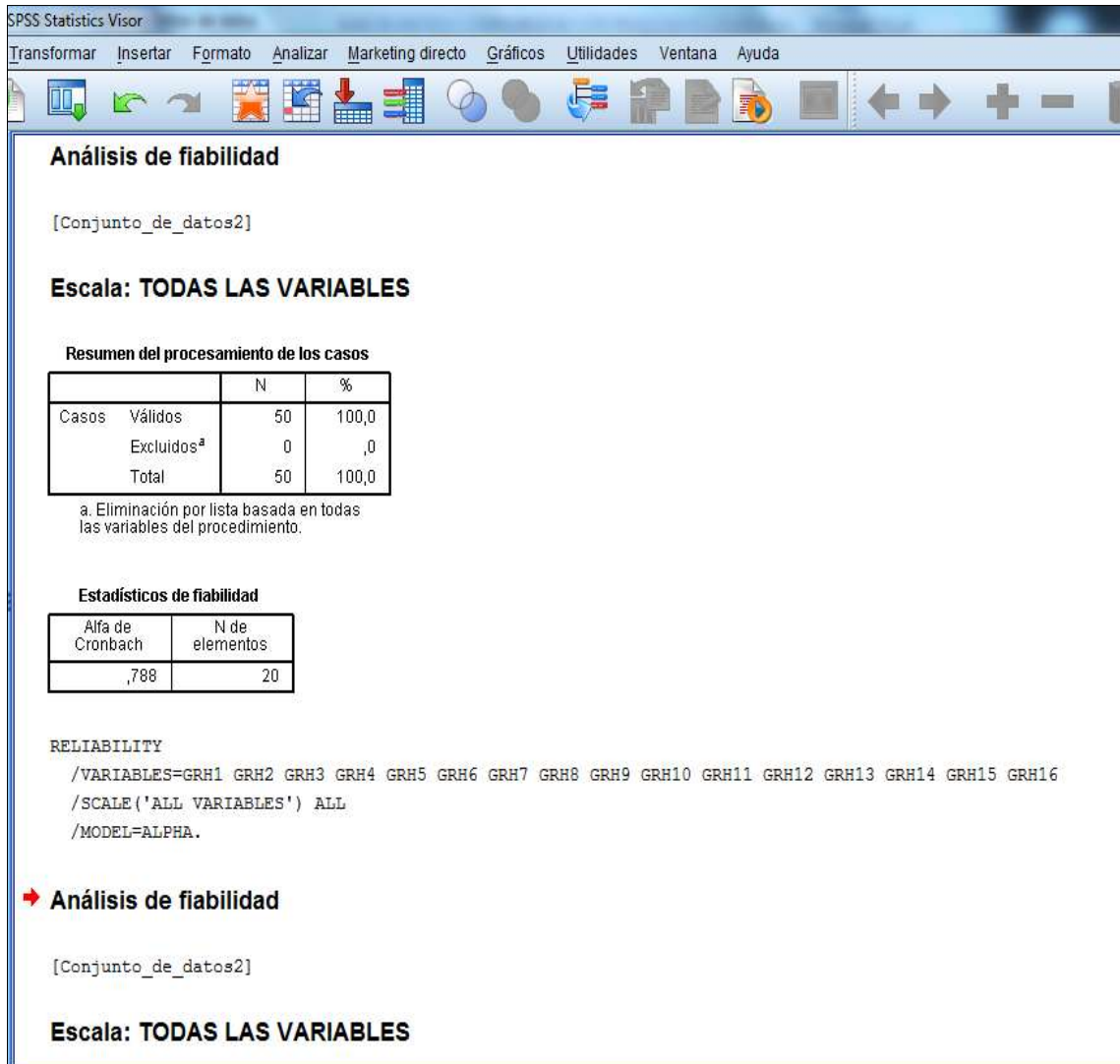
MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIMAS, 2019 | | | | |
|--|--|--|---|--|
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
| 1. Problema General: | 1. Objetivo General: | 1. Hipótesis General: | V. Independiente | 1. Tipo de Investigación Correlacional y de corte transversal. |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019? | 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 | La relación que existe entre el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 es positiva. | Percepción sobre el Perfil de puestos | 2. Nivel de Investigación: Pregrado 3. Método: Deductivo. 4. Diseño de la Investigación: Descriptivo no experimental. 5. Marco Muestral: Se obtendrá de los 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 6. Población: La población está constituida por 50 trabajadores de la MD Paimas, 2019 7. Muestra: La muestra será la misma que la población. 8. Técnicas: La encuesta: Se aplicará a la muestra indicada y permite obtener información de primera mano. Se utilizó 2 instrumentos, es decir uno por cada variable. Asimismo, la revisión documental. |
| 2. Problemas Específicos: | 2. Objetivos Específicos | 2. Hipótesis Específicas (opcional): | V. Dependiente: | 8. Instrumentos: Cuestionarios de encuesta. Para cada variable se empleará un cuestionario con preguntas cerradas y sus correspondientes alternativas de respuesta. Asimismo, se utilizará el fichaje para el análisis documental. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuál es el nivel de percepción de los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas sobre la implementación del perfil de puestos en la entidad de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016-SERVIR – GDSRH? | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer cuál es el nivel de la percepción de los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas sobre la implementación del perfil de puestos en la entidad de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016-SERVIR – GDSRH | <ul style="list-style-type: none"> • Los directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Paimas tienen un nivel regular de percepción sobre la implementación del perfil de puestos en la entidad de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016-SERVIR – GDSRH | Percepción sobre Gestión de recursos humanos. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuál es el diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos y si éste permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016-SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuál es el diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos y si éste permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016-SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • El diagnóstico actual de la gestión de recursos humanos no permite elaborar un adecuado perfil de puestos de acuerdo a la Guía Metodológica y Directiva N° 001 – 2016-SERVIR – GDSRH en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuáles son los lineamientos y recomendaciones necesarias para una correcta implementación del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019? | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuáles son los lineamientos y recomendaciones necesarias para una correcta implementación del perfil de puestos en la Municipalidad Distrital de Paimas | <ul style="list-style-type: none"> • Los lineamientos y recomendaciones necesarias para una correcta implementación del perfil de puestos de la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019 son contar con lo establecido en la Guía metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas, expedida por SERVIR. | | |

Elaboración: Propia

ANEXO 5

CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN DEL PERFIL DE PUESTOS



SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos2]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|----|-------|
| Casos Válidos | 50 | 100,0 |
| Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,788 | 20 |

```
RELIABILITY
/VARIABLES=GRH1 GRH2 GRH3 GRH4 GRH5 GRH6 GRH7 GRH8 GRH9 GRH10 GRH11 GRH12 GRH13 GRH14 GRH15 GRH16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos2]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Fuente: Procesamiento del cuestionario de encuesta en el SPSS

ANEXO 6

CONFIABILIDAD CONALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VA  
14 VAR00015 VAR00016  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|----|-------|
| Casos - Válidos | 50 | 100,0 |
| Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--|------------------|----------------|
| | ,710 | 16 |

Fuente: Procesamiento del cuestionario de encuesta en el SPSS

ANEXO 7

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación de la variable percepción sobre el perfil de puestos

I. Datos Generales

- **Título de la Investigación:** Perfil de puestos y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019
- **Apellidos y Nombres del experto:** GUTIÉRREZ QUEZADA MARIO YVÁN
- **Grado Académico:** Magister en Gestión Pública
- **Profesión del experto:** Ingeniero Estadístico
- **Cargo que desempeña:** Especialista programa de participación ciudadana.
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario de la variable: Percepción sobre el perfil de puestos
- **Autor de instrumento:** Jonathan Alexander Eustaquio Bocanegra

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades. | | | | ✓ | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | ✓ | |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal. | | | | ✓ | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | ✓ | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes. | | | | ✓ | |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | ✓ | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | ✓ | |
| METODOLOGÍA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | ✓ | |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado. | | | | ✓ | |
| SUBTOTAL | | | | | | |
| TOTAL | | | | | | 50 |

- II. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Es válido para su aplicación
 III. **PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 4 –Buena.

Trujillo, : Noviembre de 2019


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 41530614

ANEXO 8

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación de la variable
Percepción de la gestión de recursos humanos

I. Datos Generales

- **Título de la Investigación:** Perfil de puestos y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019
- **Apellidos y Nombres del experto:** GUTIÉRREZ QUEZADA MARIO YVÁN
- **Grado Académico:** Magister en Gestión Pública
- **Profesión del experto:** Ingeniero Estadístico
- **Cargo que desempeña:** Especialista programa de participación ciudadana.
- **Instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario de la variable: Percepción sobre la Gestión de Recursos Humanos.
- **Autor de instrumento:** Jonathan Alexander Eustaquio Bocanegra

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|---|---|---|---|----|---|
| CLARIDAD | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades. | | | | ✓ | |
| OBJETIVIDAD | Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales. | | | | ✓ | |
| ACTUALIDAD | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal. | | | | ✓ | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad. | | | | ✓ | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes. | | | | ✓ | |
| CONSISTENCIA | La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | ✓ | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores. | | | | ✓ | |
| METODOLOGÍA | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación. | | | | ✓ | |
| PERTINENCIA | El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado. | | | | ✓ | |
| SUBTOTAL | | | | | | |
| TOTAL | | | | | 50 | |

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4 – Buena.


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI 41530614

Trujillo, Noviembre de 2019

**ANEXO 9
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN SOBRE EL PERFIL DE PUESTOS**

| FUNCIONES | | | | REQUISITOS DE CONOCIMIENTOS | | | | | | | | REQUISITOS LABORALES | | | | FORMACIÓN ACADÉMICA | | | |
|-----------|----|----|----|-----------------------------|----|----|----|----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 0 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 0 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 0 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 0 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 0 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |

ANEXO 10

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

| RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN | | | DESARROLLO DE PLANES Y SUCESIÓN | | | CAPACITACIÓN | | | | EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | | | COMPENSACIONES | | |
|---------------------------|----|----|---------------------------------|----|----|--------------|----|----|-----|-------------------------|-----|-----|----------------|-----|-----|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 0 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 0 | 3 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 0 | 2 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

ANEXO 11

PANTALLA DEL SPSS QUE MUESTRA LA CORRELACIÓN ENTRE LAS 2 VARIABLES DE ESTUDIO A TRAVÉS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows a syntax script with the following commands:

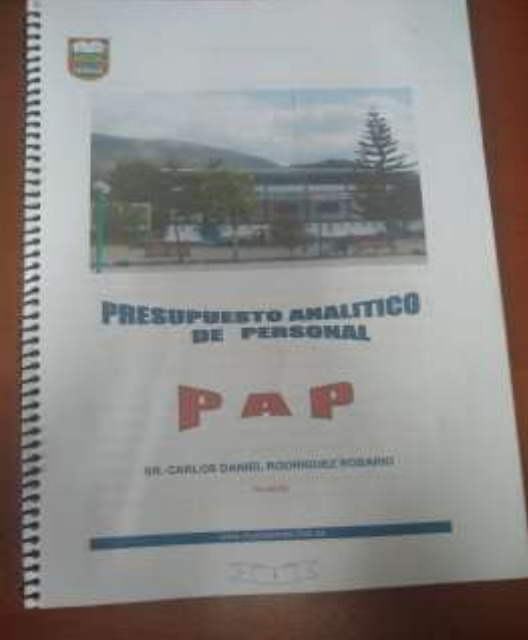
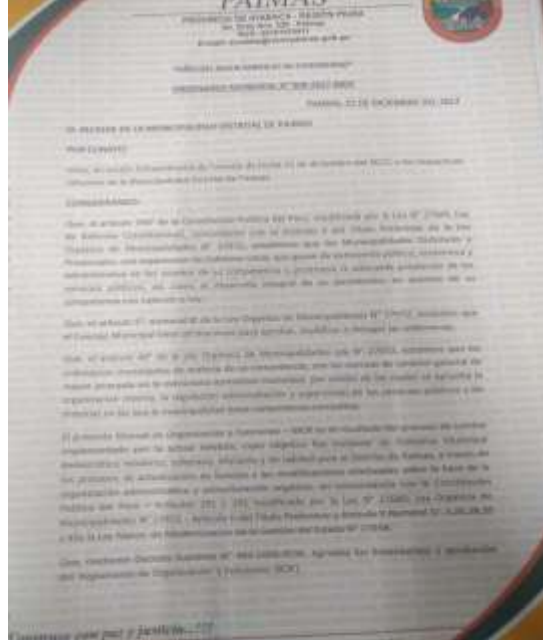
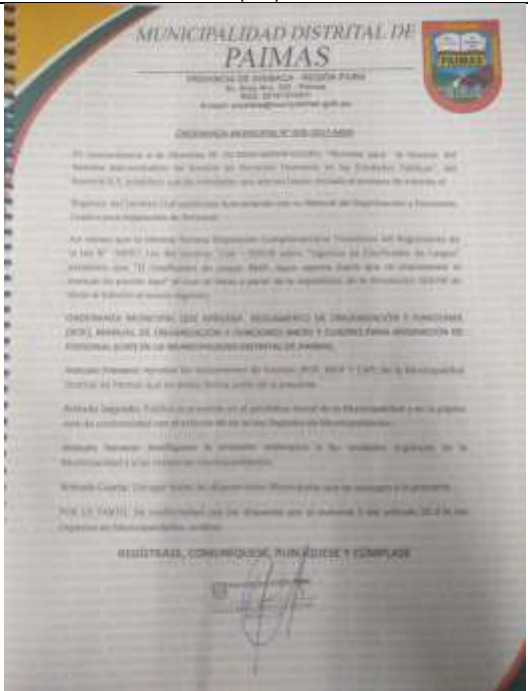
```
SET  
FILE='G:\JONATHAN ESTACIO - UNH\sin título1.sav'.  
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=PROT.  
CORRELATIONS  
/VARIABLES=PERCEPCIONSOBREELPERFILDEPUESTOS PERCEPCIONSOBRELAGESTIONDERE  
/PRINT=TOTAL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.
```

Below the syntax, the output window shows the results of the CORRELATIONS command:

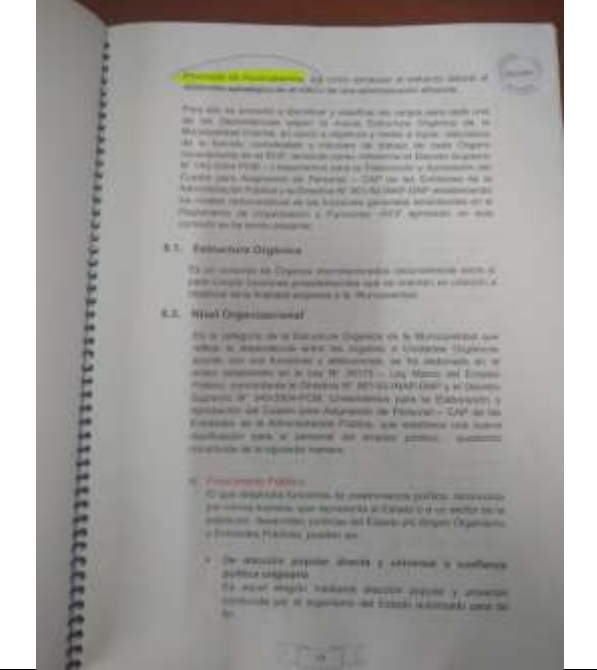
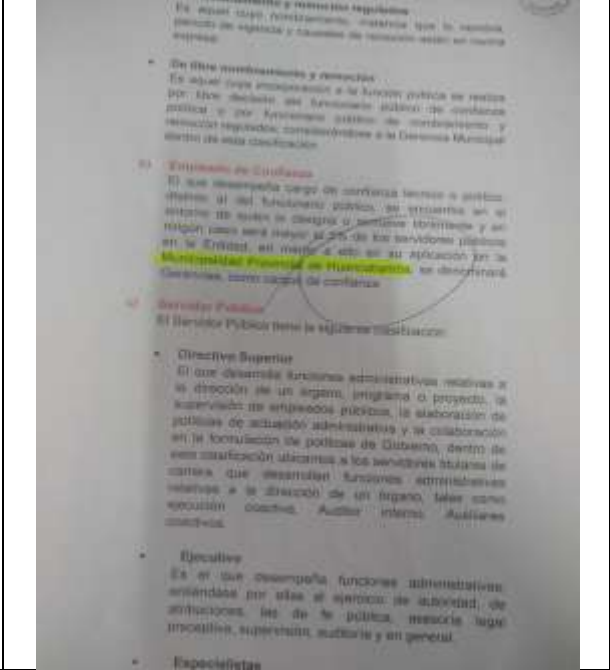

[Conjunto_de_datos1] G:\JONATHAN ESTACIO - UNH\sin título1.sav

| Correlaciones | | PERCEPCIO NOSOBRE ELPERFIL DEPUE STOS | PERCEPCIO NOSOBRE LA GESTION DERE |
|--------------------------------------|------------------------|---|---|
| PERCEPCIONSOBREEL PERFILDEPUESTOS | Correlación de Pearson | 1 | .885 |
| | Sig. (bilateral) | | .001 |
| | N | 50 | 50 |
| PERCEPCIONSOBRELA GESTIONDERE | Correlación de Pearson | .885 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .001 | |
| | N | 50 | 50 |

ANEXO 12
IMAGENES DE ALGUNOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN REVISADOS Y/O DOCUMENTOS QUE LOS APRUEBAN

| | |
|---|--|
| <p>Imagen 1: Presupuesto Analítico de Personal</p> | <p>Imagen 2: Ordenanza Municipal N° 008 del año 2017 que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) Y Cuadro para Asignación de Personal (CAP). (1/2)</p> |
|  |  |
| <p>Imagen 3: Ordenanza Municipal N° 008 del año 2017 que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) Y Cuadro para Asignación de Personal (CAP). (2/2).</p> | |
|  | |

ANEXO 13
IMAGENES QUE DENOTAN COPIA DE OTRA MUNICIPALIDAD EN ALGUNOS FRAGMENTOS DEL MOF - ROF Y ERRORES EN EL PAP DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIMAS.

| | |
|--|---|
| <p>Imagen 1: Se resalta las palabras <i>Provincial de Huancabamba</i>, sin embargo, el sello circular de Alcaldía de la parte superior derecha denota que se trata de un documento de la Municipalidad Distrital de Paimas, en este caso del Manual de Organización y Funciones – MOF.</p> | <p>Imagen 2: Se resalta las palabras <i>Municipalidad Provincial de Huancabamba</i>, sin embargo, parte del sello circular de Alcaldía de la parte superior derecha denota que se trata de un documento de la Municipalidad Distrital de Paimas, en este caso del Reglamento de Organización y Funciones – ROF.</p> |
|  |  |
| <p>Imagen 3: Se observa en uno de los cuadros del Presupuesto Analítico de Personal vigente, incoherencias como por ejemplo, el ítem 071 – Auxiliar del Sistema Administrativo en la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social con clasificación y nivel remunerativa SP-AP -SAD, con remuneración mensual de 2,000, en tanto las jefaturas con nivel ST S/ 1,500, es decir, 500 soles menos. O el caso del ítem 077 Auxiliar del SISFOH con remuneración de 2,000 por encima de su jefatura (ítem 076) con remuneración S/ 1,500. Claramente son errores.</p> | |
|  | |

Fuente: Municipalidad Distrital de Paimas