

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**ESCUELA DE POSGRADO**



=====

**INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL  
DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY-2017**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**ALEX ALI CIFUENTES GONZALEZ**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2020**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



## ANEXO Nº 4

### ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 04 de DICIEMBRE, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

- DR. JULIO CESAR PASTOR SEGURA ..... Presidente
- DR. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA ..... Secretario
- MSc. WILDER SANTIAGO BRAUL GONZALEZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: GESTIÓN PÚBLICA

Mención: .....

Don(ña) ALEX ALI CIFUENTES GONZALEZ

Procedió al acto de Defensa:

- a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
 

" INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY - 2017 "

- b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de ~~Dieciséis~~ ( **B 16** )

Equivalente a BUENO, por lo que se recomienda .....

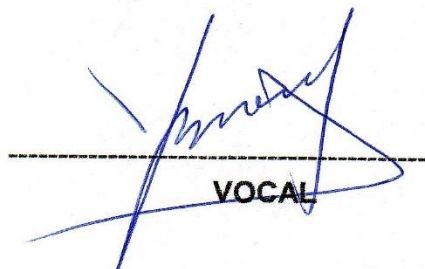
(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:15 horas del 04 de DICIEMBRE del 2020

  
-----

**PRESIDENTE**

  
-----  
**SECRETARIO**

  
-----  
**VOCAL**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION  
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL**

# **CONSTANCIA**

## **ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION**

### **SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND**

**N° V/0305-2020**

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**“INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY-2017”**

Cuyo autor (es) : CIFUENTES GONZALES, ALEX ALI  
Escuela : POSGRADO  
Maestría : GESTIÓN PÚBLICA  
Asesor(a) : Dr. AREVALO RÍOS, MIGUES

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 04%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

**Fecha: 30/11/2020**



**Dra. DINA PARI QUISPE**  
Dirección de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, ALEX ALI CIFUENTES GONZALEZ

Autor de la TESIS titulada:

INCIDENCIA DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL  
DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY - 2017

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: DR. MIGUEL ARGUALO RIOS

Maestría en: GESTION PUBLICA

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

**Primero:** otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

**Tercero:** autorizo la publicación,

**Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

**Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20 / 12 / 2020

Email: cifuentesgonzalezalex@gmail.com

firma: 

Teléfono: 985864227

DNI: 001112004

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada en las memorias de mi hermano William Solano Cifuentes Gonzales, quién me animó en este campo de estudio y a su apoyo constante y a mi suegra Juana Asipali Marichi, durante varios años compartiendo su hogar conmigo y mis hijos cuando necesité un lugar para quedarme. La fuerza y la fe de estas personas importantes durante estos últimos años de sus vidas me dieron una nueva apreciación del significado y la importancia de la amistad. Vivieron sus vidas, actuando concienzudamente sobre sus creencias, ayudando a sus familiares como a extraños necesitados. Estas palabras es un reconocimiento a su apoyo desinteresado.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mi Señora Madre Manuela Virgilia Gonzáles Reátegui quien es mi motor y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

A mi esposa Ana Isabel Sotelo Asipali y a mis hijos Alexandra Mariana, Darío Alexander y Danna Alejandra por ser el apoyo incondicional en mi vida, que, con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos.

Y por supuesto a mi asesor de tesis, por permitirme compartir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

## RESUMEN

La Investigación tuvo como objeto determinar la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017, asimismo, se pudo establecer la incidencia de la gestión de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios como un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal, del mismo modo, se estableció la incidencia de la gestión de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales que constituye un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal y finalmente se estableció la incidencia de la gestión de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias con iniciativa del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay; la metodología planteada fue de enfoque cuantitativo de alcance descriptiva y correlacional, de diseño no experimental transversal, con una población de estudio 780 trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay2017 y la muestra obtenida fue de 86 trabajadores, de acuerdo a los resultados obtenidos que la gestión de recursos humanos incide significativamente el desarrollo de capacidades y competencias, por lo que se concluye que existe incidencia significativa de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

**Palabras clave:** Gestión, Recursos humanos, Capacidad



## ABSTRACT

The purpose of the investigation was to determine the impact of human resource management on the development of capacities and competencies of the personnel of the Manantay District Municipality-2017, and it was also possible to establish the impact of human resource management in terms of officials as an instrument in the development of skills and competencies of teamwork of the staff, in the same way, the incidence of human resource management in terms of specialists and professionals that constitutes an instrument in the development of capacities was established and competencies of personnel integrity, and finally, the incidence of human resource management regarding public servants was established, which contributes to the development of capacities and competencies with the initiative of the staff of the Manantay District Municipality; the proposed methodology was a quantitative approach of descriptive and correlational scope, with a nonexperimental cross-sectional design, with a study population of 780 workers from the district municipality of Manantay-2017 and the sample obtained was 86 workers, according to the results obtained that Human resource management has a significant impact on the development of capacities and competencies, therefore, it is concluded that there is a significant impact of human resource management on the development of capacities and competencies of the personnel of the Manantay District Municipality-2017.

**Keywords:** Management, Human resources, Capacity

## **INTRODUCCIÓN**

El propósito de la investigación ha sido medir el grado de incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017, esta incidencia de la gestión de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios quienes tienen liderazgo en las áreas que desempeñan y que dependen del desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo que requiere la institución, en cuanto a los especialistas y profesionales quienes están empoderados de los objetivos, metas que articulan de manera eficiente con integridad del personal involucrado que son los servidores públicos acompañado de una adecuada iniciativa en la Municipalidad Distrital de Manantay. La gestión de los recursos humanos constituye una función estratégica lo que permite cumplir con lo estipulado en los instrumentos de gestión (Manual de Obligaciones y Funciones), que permite contar con recursos humanos comprometidos con el aprendizaje y compartir, conocimientos, experiencias, puntos de vista, satisfacción de necesidades sociales, el desarrollo de habilidades de comunicación, de negociación y de persuasión y la motivación por la posibilidad de aportar ideas y ser escuchados.

La tesis tiene estructura siguiente:

### **CAPÍTULO I**

El problema de investigación

### **CAPÍTULO II**

Marco teórico

### **CAPÍTULO III**

Metodología

### **CAPÍTULO IV**

Resultados

### **CAPÍTULO V**

Discusión de Resultados

Conclusiones

Sugerencias

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
ÍNDICE .....	xi
<b>CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACION</b>	
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	3
1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICOS.....	3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	3
1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO .....	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	4
1.4.1. HIPOTESIS GENERAL.....	4
1.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS .....	4
1.5. VARIABLES.....	5
1.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	5
1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
1.8. VIABILIDAD .....	7
1.9. LIMITACIONES .....	7
<b>CAPITULO II MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. ANTECEDENTES .....	8

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	8
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	10
2.2. BASES TEÓRICAS .....	11
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	14
2.4. BASES EPISTEMICAS.....	11
<b>CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	18
3.3.1. POBLACIÓN .....	18
3.3.2. MUESTRA.....	18
3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	20
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....	21
<b>CAPITULO IV RESULTADOS</b>	
4.1. INDICADOR.....	22
<b>CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO..	42
5.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL.....	42
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>43</b>
<b>SUGERENCIAS .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla N° 01	Funcionarios – I_____	22
Tabla N° 02	Funcionarios – II_____	24
Tabla N° 03	Especialistas y profesionales – I_____	25
Tabla N° 04	Especialistas y profesionales – II_____	27
Tabla N° 05	Servidores públicos – I_____	28
Tabla N° 06	Servidores públicos – II_____	30
Tabla N° 07	Trabajo en equipo – I_____	32
Tabla N° 08	Trabajo en equipo – II_____	33
Tabla N° 09	Integridad – I_____	35
Tabla N° 10	Integridad – II_____	36
Tabla N° 11	Iniciativa – I_____	38
Tabla N° 12	Iniciativa – II_____	40

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura N° 01	Funcionarios – I_____	22
Figura N° 02	Funcionarios – II_____	24
Figura N° 03	Especialistas y profesionales – I_____	25
Figura N° 04	Especialistas y profesionales – II_____	27
Figura N° 05	Servidores públicos – I_____	28
Figura N° 06	Servidores públicos – II_____	30
Figura N° 07	Trabajo en equipo – I_____	32
Figura N° 08	Trabajo en equipo – II_____	33
Figura N° 09	Integridad – I_____	35
Figura N° 10	Integridad – II_____	36
Figura N° 11	Iniciativa – I_____	38
Figura N° 12	Iniciativa – II_____	40

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La gestión de recursos humanos en el mundo actual, resulta un tema que adquiere relevancia por su complejidad en el manejo y adaptación en los entes gubernamentales, que tienen características de inestabilidad, en el que la competencia e idoneidad no son tomados en cuenta para la prestación de servicios públicos, priorizando el lado político, por tanto, los recursos humanos no gozan de credibilidad.

Por ende, en nuestro país el problema de los recursos humanos tiene las mismas características en las entidades gubernamentales, no siendo ajeno la Municipalidad distrital de Manantay, ámbito de la investigación fue creada mediante Ley N° 28753 del 6 de junio de 2006, demográficamente constituida por 70,745 habitantes, en el que es notorio precariedad de la gestión de recursos Humanos.

La gestión de los recursos humanos es una función estratégica en toda institución, sin embargo, en la actualidad no ocurre este hecho en la municipalidad distrital de Manantay, al no cumplir con las normas de gestión en base al Manual de Obligaciones y Funciones (MOF), en el que se encuentran el perfil de los recursos humanos para cada área, no se toma en cuenta y se contratan personal para efectuar labores técnicas, profesionales sin los mínimos requisito establecidos en los instrumentos de gestión.

La captación del personal no tiene protocolos en base al perfil en las distintas áreas, optando por la parte política y no técnica, lo que no permite contar con un personal capaz de revelar las perspectivas requeridas, menoscabando las prerrogativas para los servidores públicos que laboran como el acrecentamiento del conocimiento contribuyendo con opiniones, iniciativa, proactividad, por otro lado la falta de equipo de trabajo es una característica que no coadyuva en la providencia por lo que estas carencias hacen que la labor del servicio al público se traduzca en ineficiencia, no guarda relación con los tramites apegadas en función al Texto Único de Procedimientos

Administrativos (TUPA), que genera una percepción negativa a los usuarios ante la falta de eficiencia y optimización en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay.

Se evidencia carencia de liderazgo y eficiencia en los servicios públicos que presta a los usuarios, evidenciándose la falta de trabajo en conjunto por parte de los trabajadores en general, no se generan responsabilidades, tampoco se delegan las funciones haciéndose rutinario la labor del personal y carga excesiva en los cargos funcionales, como consecuencia omiten actos que pueden generarles responsabilidades administrativas, civiles y penales en el futuro por no optar por un trabajo en equipo.

De allí, sobre trabajo en equipo señala (Katzenbach, 2001), “número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida”.

Los actos de corrupción generalizada en las altas esferas del Estado y demás en el país, reflejan la falta de ética, la pérdida de valores en la gran parte de los servidores públicos en las entidades gubernamentales se esconden bajo un disfraz de rectitud e integridad que funciona a través de la dadas, cuando la integridad consiste en ser una persona de principios, honorable, recta, valerosa y actuar de acuerdo a nuestras convicciones en todo momento, bajo un compromiso personal con la honestidad, la franqueza y la justicia; vivir de acuerdo con los principios personales y morales; toda estas cualidades carentes en los recursos humanos en la actualidad se traducen en la percepción negativa de los ciudadanos del distrito de Manantay.

Según (Reyes Ballesteros, 2015), La capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, inspirados en la autorresponsabilidad y la autodirección.

Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas, siendo capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar planteamientos, acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico. Por ello la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Manantay



resulta de mucha importancia con la finalidad cambiar los actuales roles de la administración de personal, en el que se pueda seleccionar en base al perfil de sus instrumentos de gestión como el Manual de Obligaciones y Funciones, Cuadro de Asignación de Personal, por lo que se efectúa la formulación del problema.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017?

### **1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICOS**

¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017?

¿Cuál es la incidencia de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017?

¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

### **1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO**

- a) Determinar en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios representa un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay2017l.
- b) Establecer en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales constituye un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.
- c) Establecer en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

## **1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **1.4.1. HIPOTESIS GENERAL**

La gestión de los recursos humanos incide de manera significativa en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017

### **1.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS**

- a) La gestión de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios representa un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.
- b) La gestión de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales constituye un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

- c) La gestión de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

## 1.5. VARIABLES

**Variable independiente: (X)** Gestión de Recursos humanos

**Indicadores:**

**X1:** Funcionarios

**X2:** Especialistas y profesionales

**X3:** Servidores públicos

**Variable dependiente: (Y)**

Desarrollo de capacidades y competencia

**Indicadores:**

**Y1:** Trabajo en equipo

**Y2:** Integridad

**Y3:** Iniciativa

**VARIABLE INTERVINIENTE**

Municipalidad Distrital de Manantay

## 1.6. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>INDEPENDIENTE</b> <b>Gestión de Recursos Humanos</b>	Se ocupa de los procesos relacionados con las personas que trabajan en la organización, tanto desde el punto de vista administrativo (contratación, nóminas, convenios colectivos, etc.) como desde el de su desarrollo (formación, evaluación del desempeño, planificación de carreras, formación, etc.) (De la Cruz Lablanca, 2016).	Decreto Legislativo o N° 276 -ROF -MOF -CAS	<b>-X1:</b> Funcionarios - <b>X2:</b> Especialistas y profesionales - <b>X3:</b> Servidores públicos	• Muy bueno • Bueno • Regular • Malo Muy malo

<b>DEPENDIENTE Desarrollo de capacidades y competencias</b>	<p>La capacidad es una serie de herramientas naturales con las que cuentan todos los seres humanos. Se define como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas, de esta manera, nos referimos a estas condiciones como un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y Habilidades</p>	<p>-Personal - Organiza cional - Funciona l y técnica</p>	<p>-Y1: Trabajo en equipo -Y2: Integridad -Y3: Iniciativa</p>	<p>• Muy bueno • Bueno • Regular • Malo • Muy malo</p>
---	---	---	---	--

## 1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación se justifica porque mide el grado de incidencia de la gestión de recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay, considerando que uno de los puntos críticos para prestar un servicio público eficiente en la municipalidad, son los recursos humanos, por tanto resulta importante conocer la relación de quienes dirigen y ejecutan las labores en conjunto o equipo, con competencia a fin de contribuir de manera significativa en la gestión de recursos humanos. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional de diseño no experimental transversal a fin de lograr la rigurosidad que exige la investigación científica, la aplicación de técnicas e instrumentos permiten el desarrollo de capacidades y competencias del personal son fundamentales, en el que se deben estar sostenidas en el trabajo en equipo la integridad y la iniciativa por parte de los recursos humanos entrelazadas por los funcionarios, especialistas profesionales y servidores públicos para la optimización de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Manantay.

## **1.8. VIABILIDAD**

La investigación es viable para desarrollar al contar con el acceso a la información en la municipalidad distrital de Manantay, y fuentes de análisis de datos necesarios en el desarrollo de la tesis.

## **1.9. LIMITACIONES**

En cuanto a las limitaciones es el recojo de la información en un solo momento por de diseño no experimental transversal, el cual no permite comparar con otros periodos sobre la gestión de los recursos humanos y competencias, por otro lado, la falta de compromiso de algunas muestras seleccionadas al momento de responder las encuestas.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Según, (Ghiglione, 2015) en su tesis “Gestión de RRHH del personal de planta permanente de la honorable Cámara de diputados (provincia de la lampa) desafíos para una adecuada evaluación de desempeño” cuyo objeto de la investigación fue abordar los principales procesos vinculados a la gestión de los Recursos Humanos en la Administración Pública de la Provincia de la Pampa, en particular en la Honorable Cámara de Diputados y haciendo foco en su personal de planta permanente. El estudio indaga las interrelaciones que pueden observarse en la Gestión de RR.HH con respecto a seis subsistemas considerados claves, ellos son: selección de personal; plan de carrera; capacitación; ausentismo, sanciones y rotación del personal; cultura organizacional -entre ellos motivación, liderazgo, participación, comunicación- y evaluación de desempeño; bajo un enfoque sistémico-estratégico, atendiendo al contexto global del siglo XXI y en el marco de la concertación y del cambio organizacional. La gestión organizacional con perspectiva sistémica, estratégica innovadora y participativa es un reto para las organizaciones, considerando un contexto signado por constantes cambios sociales, económicos y tecnológicos, y por la incertidumbre. Ahora bien, para implementar nuevas miradas de gestión organizacional se requieren cambios en la forma de pensar y de actuar de las personas, procesos tales que pueden impulsarse con el desarrollo y la aplicación de modelos de gestión de Recursos Humanos (RR. HH) que respondan a las demandas de valorización del conocimiento, y que resulten acordes a las características funcionales de las administraciones públicas en sus respectivos entornos de referencia y jurisdicción de actuación competente.

Según, (Fernández Reyes, 2011) en su tesis “Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco” cuyo objeto de la investigación fue diseñar un modelo de trabajo por competencias laborales, en el sistema gestión de recursos humanos de la Secretaría de Inteligencia Estratégica, para fortalecer su desempeño interno y su nivel de coordinación con el Sistema Nacional de Seguridad e inteligencia del Estado Guatemalteco. Realizar un diagnóstico de procesos y gestión de competencias laborales internas de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Inteligencia, y el nivel de coordinación con otras Unidades técnicas y administrativas. Asimismo, analizar el contexto organizacional y de la naturaleza de la Institución, como parte integrante del sistema nacional de Seguridad e inteligencia del Estado.

Según, (Quiros Tomás, 2015) en su tesis “Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial” dicha tesis concluye que el análisis semántico y el uso de las memorias como fuente de información sobre los principales temas en materia de Recursos Humanos desde el punto de vista empresarial aportan un nuevo enfoque al estudio del distanciamiento entre teoría y práctica, producido a partir de los años setenta del siglo pasado, en un campo tan importante como el de los Recursos Humanos. Este nuevo enfoque implica una nueva forma de analizar la realidad subyacente en este campo del saber, encuadrándose en el campo de investigación emergente de la aplicación de la Minería de Datos a la Gestión de los Recursos Humanos. El resultado es la constatación de cuáles son los temas de Recursos Humanos que son considerados más importantes por científicos y empresarios en función de sus publicaciones, artículos científicos en el primer caso y memorias en el segundo, y la comparación entre ambos. Se ha comprobado que existen diferencias entre ellos, pero éstas son relativas, pues son muchos los temas que despiertan un interés

común en ambos grupos. Igualmente, se ha confirmado la validez de algunas variables analizadas por otros autores como variables explicativas tanto de la existencia de temas de interés común como de que existan diferencias entre ambos: las modas, la existencia de diferentes stakeholders, el agotamiento científico de ciertos temas y la existencia de un gap temporal entre los descubrimientos científicos y su aplicación práctica.

Según, (Cojulún Cifuentes, 2011) en su tesis “Competencias laborales como base para la selección de personal estudio realizado en la empresa piolindo de Retalhuleu” cuyo objeto de la investigación fue determinar la importancia de las competencias laborales como base para la selección de persona. Identificar la diferencia en el proceso de selección basado en competencias y el sistema tradicional de selección; y proponer una evaluación por Assessment center para reforzar el proceso de selección por competencias.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Según, (Ríos Henríquez, 2014) en su tesis “Gestión de recursos humanos para mejorar la calidad de servicios en una empresa hotelera, ciudad de Huamachuco 2014” cuyo objeto de la investigación fue determinar la solución al problema planteado: ¿De qué manera la Gestión de Recursos Humanos, mejora la Calidad de Servicio en una Empresa Hotelera - Ciudad de Huamachuco: 2014? la concepción de un modelo se puede considerar que el punto de partida es el cliente y las valoraciones de diferentes autores que coinciden en afirmar que la gestión de recursos humanos proporciona la dirección que guiará la misión, los objetivos y las estrategias de la empresa al facilitar el desarrollo de los planes para cada una de sus áreas funcionales.

Según, (Valentín Rodríguez, 2017) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur 2016” cuyo objeto de la investigación fue abordar la problemática de la mayoría de las instituciones del Estado, dentro de ellas la Red de Salud



Huaylas Sur; problemas sobre la gestión de recursos humanos en cuanto al déficit de trabajadores, personal no capacitado, deficiencia en las evaluaciones e incentivos al personal; situación que conlleva a un bajo rendimiento en el desempeño laboral. Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.

Según, (Arbulú Montoya, 2016) en su tesis “Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en el juzgado de paz letrado de la Banda de Shilcayo San Martín 2016” dicha tesis busca encontrar la relación existente entre “Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016, indicando como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016. Establecer la relación, entre La gestión de recursos humanos en su dimensión procesos y la atención al usuario de la calidad de servicio en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo y analizar la relación, entre La gestión de recursos humanos y satisfacción del usuario de la calidad de servicio en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016.

Según, (Soria Machuca, 2016) en su tesis “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Es salud Tingo María 2014” cuyo objeto de la investigación fue determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **Gestión de los recursos humanos**

La gestión de los recursos humanos comprende a todas las personas que trabajan en la institución, desde los servidores públicos, personal CAS, especialistas, profesionales y funcionarios, que tienen objetivos claros de acuerdo al plan estratégico de la entidad, por tanto quienes dirigen la gestión de los recursos humanos debe tener claro cuáles son las tareas que se deben

llevar a cabo en cada puesto, el alcance de su responsabilidades, el perfil de las personas que deben ocuparlos, si deben tomar decisiones y cuales deben tomar, las habilidades de comunicación y de trabajo en equipo entre otras cuestiones, su rendimiento está supeditado de factores como el trabajo en equipo, iniciativa, integridad y un ambiente de trabajo adecuado acompañado de un trato digno en el que primen las buenas relaciones humanas.

El proceso de creación de la estructura organizativa requiere identificar todo el trabajo (tareas) que es necesario desarrollar en la institución para que esta consiga sus objetivos de ejecución del gasto o de prestación de servicios. Una vez identificadas estas tareas, se agrupan en puestos de trabajo, que constituyen un conjunto de actividades que son susceptibles de llevarse a cabo por una persona.

Que están constituidas básicamente en el establecimiento de tareas, puestos, unidades y relaciones, a medida que va desarrollándose la institución en sentido vertical, mediante la creación de niveles de responsabilidad de acuerdo con el grado de autoridad y la importancia de las decisiones que se puedan tomar y en sentido horizontal en función del grado de especialización en el desarrollo de las funciones administrativas, financieras, ejecutivas.

Tal como establece la importancia que debe darse tanto a la gestión de los recursos humanos dentro de toda organización como a los responsables de las mismas (Fitz-enz, 1999), "Estoy convencido de que la dirección de personal es la tarea más importante de cualquiera organización. Y sí mi convencimiento es cierto, se deduce de él que los profesionales directamente encargados de crear los sistemas para captar, remunerar, aconsejar y desarrollar a los empleados han de ser miembros apreciados del equipo de dirección. La gestión de recursos humanos asume una serie de funciones que contribuyen a la contratación de talentos, al desarrollo y formación del personal, a mejorar el desempeño, a la implementación de programa de jóvenes profesionales, a lograr eficiencia en las comunicaciones internas, a asignar adecuadamente recompensas y reconocimiento al desempeño de las personas, a la asignación de tareas y responsabilidades, a asegurar un clima laboral adecuado, a establecer condiciones de seguridad adecuadas y a la prevención de accidentes; y hacen al logro de un eficiente uso de los recursos con los que cuenta.

## **Desarrollo de capacidades y competencias del personal**

Según, (Tejada Fernández & Navío Gámez, 1681) nos menciona:

De manera que las nuevas competencias requeridas por la nueva organización no son sólo individuales, aparece el concepto de competencia colectiva, incluso con mayor importancia e incidencia que la competencia individual. De ahí que las estrategias de desarrollo de recursos humanos consideren la importancia del grupo en el desarrollo de la “organización que aprende”. Con todo, esta nueva lógica competencial viene a evidenciar la importancia de las competencias individuales relacionales, sociales y participativas, más allá de las técnicas, metodológicas o procedimentales. Se alude al capital humano como capital intangible en la gestión estratégica por competencias. Estos desarrollos, sin pretender extenderlos, también devienen de la nueva lógica de la gestión del conocimiento, propiciada sin duda por las encrucijadas propias de la sociedad de la información.

### **Medición del desarrollo de capacidades**

Según, (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009), nos dice:

Una de las principales dificultades en el campo del desarrollo de capacidades es medir el cambio y los resultados en términos concretos.

Examinar el desarrollo de capacidades en el contexto de un “sistema” o “institución” ayuda a comprender las intervenciones complejas que implican transformar sistemas de incentivos, liderazgo, conocimiento, sistemas de rendición de cuentas, sistemas de valores y otras palancas del cambio. Las entidades formales e informales desempeñan funciones y producen bienes y servicios que hacen que el desarrollo sea posible. Todas las instituciones del sector público, la sociedad civil y el sector privado tienen un propósito. Utilizan insumos tales como recursos humanos, financieros y físicos para convertirlos en productos tales como políticas, servicios públicos, cumplimiento de reglamentaciones o productos de conocimiento, con el fin de lograr efectos tales como mejor salud pública o mayores oportunidades de empleo. Por tanto, el desarrollo de capacidades puede medirse según los cambios del desempeño (eficiencia y eficacia), estabilidad (mitigación de riesgos e institucionalización) y

adaptabilidad (inversión en crecimiento y cambio, y cambios controversiales) de una institución dada

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Capacidades:** Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo. (RAE, 2018)
- **Competencias:** Facultad que tiene cada juez, tribunal u organismo público para conocer de los negocios que la ley ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones. (Giraldo Jara, 2005)
- **Contrato:** Negocio jurídico bilateral por el que dos o más personas físicas o jurídicas se obligan mutuamente a dar, hacer o no hacer algo, surgiendo entre ellas una relación obligatoria. (Papadakis, 2008)
- **Decreto:** Resolución o decisión de una autoridad sobre cualquier negocio o materia de su competencia. (Papadakis, 2008)
- **Desarrollo:** Expansión económica y social de un país medida en términos cualitativos a través de un mejor la consecución de mejores niveles de vida para su población en general. (Giraldo Jara, 2005)
- **Equipo:** Equivale a bienes de equipo, aquellas unidades de activo fijo utilizadas en el proceso de producción de las empresas. (Papadakis, 2008)
- **Funcionarios:** Personas que desempeña un empleo público y que, como tal es remunerado por el estado. (Papadakis, 2008)
- **Gestión:** Acción y efecto de ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo. (RAE, 2018)
- **Iniciativa:** Procedimiento establecido en algunas constituciones políticas, mediante el cual interviene directamente el pueblo en la propuesta y adopción de medidas legislativa. (RAE, 2018)

- **Integridad:** Medida de la confianza puesta en la validez de la información proporcionada por el sistema total asimismo comprende la habilidad de un sistema supervisor para proporcionar a tiempo alertas que adviertan cuando el sistema no debe ser utilizado para la operación deseada. (Giraldo Jara, 2005)
- **Organización:** Conjunto de elementos, personas, emitidos unidos bajo una misma estructura para la realización de una actividad común o para la persecución de un mismo objetivo. (Papadakis, 2008)
- **Personal:** Equipo de personas que forman parte de la plantilla de una empresa y en la que prestan sus servicios. (Papadakis, 2008)
- **Profesionales:** Persona que como profesión o manera de ganarse la vida realiza una actividad que habitualmente no constituye una profesión. (RAE, 2018)
- **Recursos Humanos:** Termino que en engloba al conjunto de las personas que trabajan en una empresa y aportan su trabajo físico e intelectual. (Papadakis, 2008)
- **Servidores Públicos:** Es una persona que brinda un servicio de utilidad social, esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas. (RAE, 2018)
- **Trabajo:** Esfuerzo humano aplicado a la obtención de riqueza, es uno de los factores de producción junto con el capital y la tierra. (Papadakis, 2008)

#### 2.4. BASES EPISTÉMICOS

La investigación en cuanto a las bases epistémicas de la gestión de recursos humanos, está en función a lo sostenido por:

(Londoño Sáenz & Arcila Rincón, 2013), en cuanto al Recurso Humano podemos observar entre muchos otros indicadores, vicios de improductividad que se destacan como: la alineación a las normas, la incapacidad de discriminar lo fundamental de lo accidental, la fijación a patrones de gestión revaluados, a sabiendas que son inútiles e improductivos, la resignación, la resistencia al cambio, la magnificación a

las cosas pequeñas por la incapacidad absoluta de percibir y manejar los principios, la causalidad; la corrupción administrativa a todos los niveles, por la prevalencia en la estructura mental de valores concretos, en detrimento de otros superiores como los de orden ético, moral y social. (p.28, 29).

Considerando que la gestión de los recursos humanos en la municipalidad distrital de Manantay busca eficientar sus servicios a los usuarios en base a la competencia y capacidades de sus servidores públicos.

## **CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación tiene enfoque cuantitativo, Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva.

Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (Galeano M., 2004).

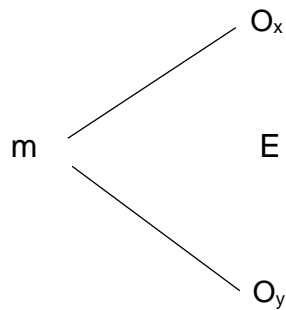
De alcance descriptiva y correlacional, para (Tamayo Tamayo, 2003) la investigación descriptiva: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como una persona, grupo o cosa, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabajo sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta”.

### **3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

De diseño no experimental de corte transversal o transeccional. (Cortés & Iglesias León, 2004) sostienen que se “Recopilan los datos en un momento y tiempo únicos. Tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Este tipo de investigación es como una fotografía en un momento dado del problema de estudio.

Por su parte (Altuve & Rivas, 1998), asegura que el diseño de una investigación, es “... es una estrategia general que adopta el investigador como forma de abordar un problema determinado, que permite identificar los pasos que deben seguir para efectuar un estudio.

**Esquema:**



**Donde:**

m = Representa la muestra O = Observaciones x,y = Nos indicaran las observaciones que se obtendrán en cada una de las variables distintas del presente caso

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1. POBLACIÓN**

La población está constituida por 780 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, constituido por 28 funcionarios, personal CAS 240, locadores 512. La población según Lerma (2012) “Es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan características determinada o que corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus relaciones y características” (p.72).

#### **3.3.2. MUESTRA**

La muestra está conformada por 86 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay que es el subconjunto de la población objetivo será seleccionado de tal manera sea representativa, la cual se obtiene de la aleatoriedad y adecuada, 3 funcionarios, 27 personal CAS y 56 locadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, con un nivel de confianza de 95%.



**Formula de muestreo:**

$$n = \frac{K^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + K^2 * p * q} =$$

**Donde:**

n: tamaño de la muestra

N: población

K: nivel de confianza

p: probabilidad de aciertos o éxitos

q: probabilidad de desaciertos

e: error muestral deseado

Para realizar el cálculo consideramos un nivel de confianza **K= 95%**, un **error muestral e=10%**, **probabilidad p= 0.5** y **probabilidad q= 0.5**.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{3.84 * 0.5 * 0.50 * 780}{(0.01 * (780 - 1)) + 3.84 * 0.5 * 0.50}$$

**n=86**

Teniendo en cuenta que nuestra muestra es de n= 86 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, el siguiente procedimiento consiste en revelar cómo y de dónde seleccionar los 86. Para ello, emplearemos el tipo de muestreo probabilístico estratificado, cuyo procedimiento es el siguiente:

**Tabla N° 2**

Estrato	Personas	Total, Población fh=11.03	Muestra Nh/fh=nh
1	Funcionarios	28	3
2	Personal CAS	240	27
3	Locadores	512	56
<b>TOTAL</b>		780	<b>86</b>

$$780 \text{-----} 100\% \qquad x = \frac{86 \times 100\%}{780} = 11.03\%$$

$$86 \text{-----} x$$

Esto significa que del total de cada estrato debemos obtener el 11.03% de la población de manera aleatoria y así completar el tamaño de la muestra, para ello aplicaremos el siguiente procedimiento:

– Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay

$$\text{Funcionarios: } \frac{11.03}{100} \times 28 = 3 \qquad \text{Locadores: } \frac{11.03}{100} \times 512 = 56$$

$$\text{Personal CAS: } \frac{11.03}{100} \times 240 = 27$$

### 3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Para esta investigación se utilizarán las técnicas siguientes:

**La encuesta:** Una encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado en dar una entrevista a alguien, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información

ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. **Observación:** Observaremos en la realidad practica que hechos científicos son relevantes para esta investigación.

**Búsqueda en Internet:** A través de este servicio permitirá recopilar información de las teorías existentes relacionadas al tema de investigación y afianzar los resultados a obtener.

### **3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS**

Para el procesamiento de los datos en el caso de los cuadros y gráficos que se presentan, serán el resultado de la aplicación de la prueba del Chi Cuadrado, que corresponde a uno de los múltiples usos de la misma. En dichos casos, la prueba aplicada sirvió para establecer, si hay diferencias significativas o no entre las estimaciones, vale decir, si es verdad o no lo observado o estimado frente a lo esperado teórico. Para efectos del procesamiento de los datos y obtención de las frecuencias teóricas o esperadas en la fórmula, se asume como si no hubiera diferencias significativas en las estimaciones, por ello, éstas se dividieron en forma proporcional y equitativa en las diferentes categorías consideradas en la escala de medición.

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1. INDICADOR: Funcionarios

¿Está Ud. de acuerdo que en la actualidad los funcionarios toman en cuenta el desarrollo de capacidades y competencias del personal y efectúan el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°1**

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	45	52.33	52.33
<b>Esplendido</b>	17	19.77	72.09
<b>Poco esplendido</b>	10	11.63	83.72
<b>Nada esplendido</b>	8	9.30	93.02
<b>No opina</b>	6	6.98	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

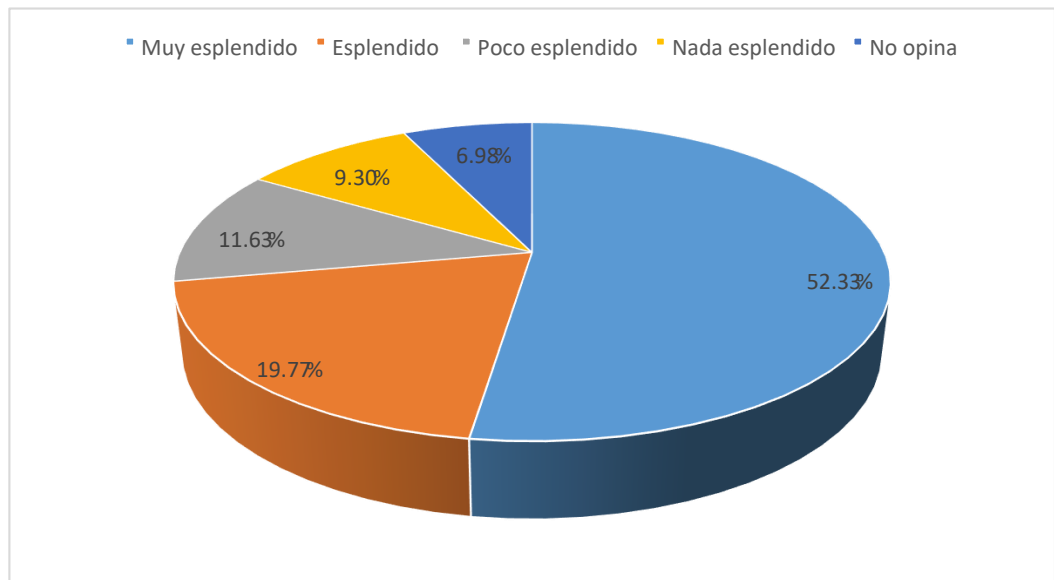
Análisis:

Los resultados demuestran que el 52.33% reconocieron de “muy esplendido” que en la actualidad los funcionarios toman en cuenta el desarrollo de capacidades y competencias del personal y efectúan el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 19.77% de las personas reconocieron que es “esplendido” que en la actualidad los funcionarios toman en cuenta el desarrollo de capacidades y competencias del personal y efectúan el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 11.63% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que en la actualidad los funcionarios toman en cuenta el desarrollo de capacidades y competencias del personal y efectúan el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Manantay.

De tal modo, un 9.30% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que en la actualidad los funcionarios toman en cuenta el desarrollo de capacidades y competencias del personal y efectúan el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Manantay

Al cabo, un 6.98% de las personas reconocieron que “no opina” que en la actualidad los funcionarios toman en cuenta el desarrollo de capacidades y competencias del personal y efectúan el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Manantay

**Figura N°1**



#### **4.2. INDICADOR: Funcionarios**

¿Considera Ud. que las labores de los funcionarios es la articulación de trabajo en equipo con el personal a su cargo para el logro de desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay?

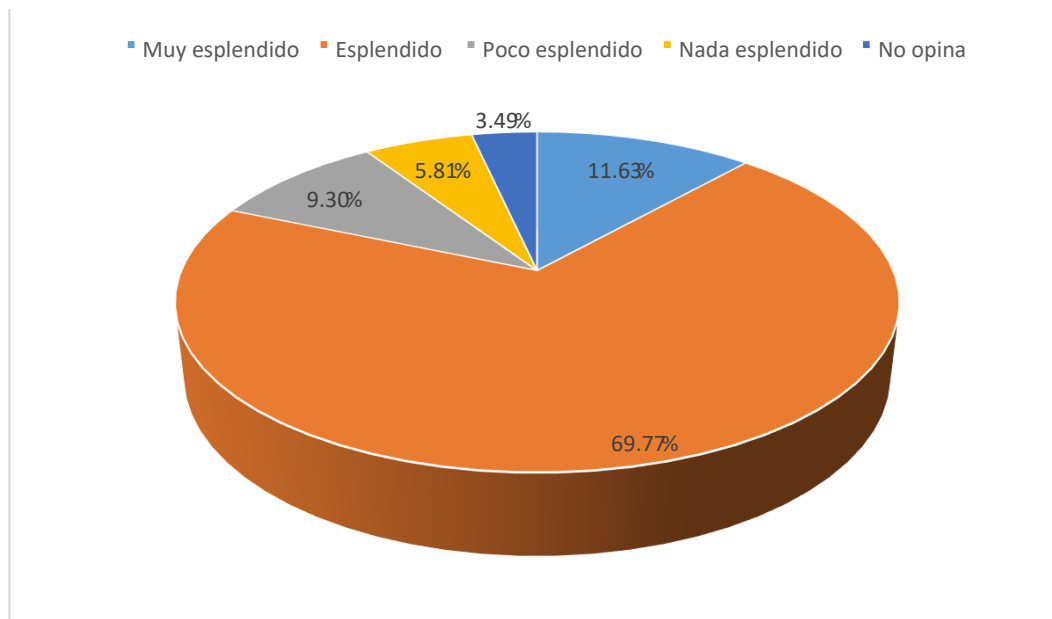
Tabla N°2

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	10	11.63	11.63
<b>Esplendido</b>	60	69.77	81.40
<b>Poco esplendido</b>	8	9.30	90.70
<b>Nada esplendido</b>	5	5.81	96.51
<b>No opina</b>	3	3.49	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

## Análisis:

Los resultados demuestran que el 11.63% reconocieron “muy esplendido” que las labores de los funcionarios es la articulación de trabajo en equipo con el personal a su cargo para el logro de desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 69.77% de las personas reconocieron que es “esplendido” que las labores de los funcionarios es la articulación de trabajo en equipo con el personal a su cargo para el logro de desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 9.30% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que las labores de los funcionarios es la articulación de trabajo en equipo con el personal a su cargo para el logro de desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 5.81% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que las labores de los funcionarios es la articulación de trabajo en equipo con el personal a su cargo para el logro de desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 3.41% de las personas reconocieron que “no opina” que las labores de los funcionarios es la articulación de trabajo en equipo con el personal a su cargo para el logro de desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°2**

#### 4.3. INDICADOR: Especialistas y profesionales

¿Considera Ud. que los especialistas y profesionales realizan sus servicios considerando la integridad como eje de desarrollo de las capacidades y competencias en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°3**

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	19	22.09	22.09
<b>Esplendido</b>	43	50.00	72.09
<b>Poco esplendido</b>	12	13.95	86.05
<b>Nada esplendido</b>	8	9.30	95.35
<b>No opina</b>	4	4.65	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

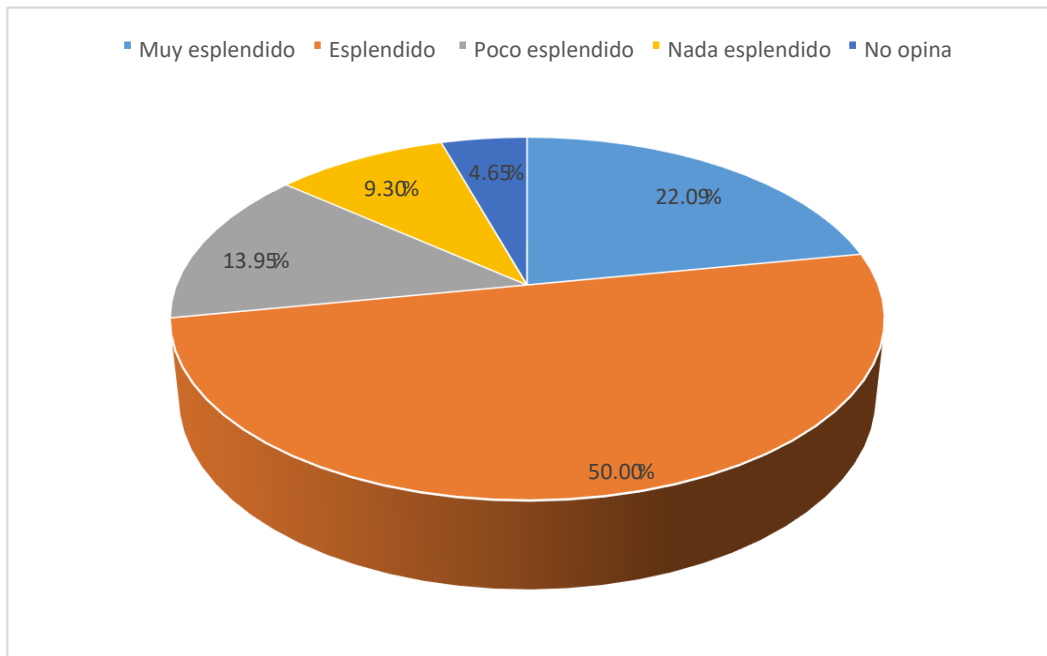
Análisis:

Los resultados demuestran que el 22.09% reconocieron “muy esplendido” que los especialistas y profesionales realizan sus servicios considerando la integridad como eje de desarrollo de las capacidades y competencias en la

Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 50.00% de las personas reconocieron que es “esplendido” que los especialistas y profesionales realizan sus servicios considerando la integridad como eje de desarrollo de las capacidades y competencias en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 13.95% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que los especialistas y profesionales realizan sus servicios considerando la integridad como eje de desarrollo de las capacidades y competencias en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 9.30% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que los especialistas y profesionales realizan sus servicios considerando la integridad como eje de desarrollo de las capacidades y competencias en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 4.65% de las personas reconocieron que “no opina” los especialistas y profesionales realizan sus servicios considerando la integridad como eje de desarrollo de las capacidades y competencias en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°3**





#### 4.4. INDICADOR: Especialistas y profesionales

¿Considera Ud. que el desarrollo de las capacidades y competencias del personal especializado y profesional dependen de la integridad en sus servicios en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°4**

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	59	68.60	68.60
<b>Esplendido</b>	10	11.63	80.23
<b>Poco esplendido</b>	9	10.47	90.70
<b>Nada esplendido</b>	6	6.98	97.67
<b>No opina</b>	2	2.33	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

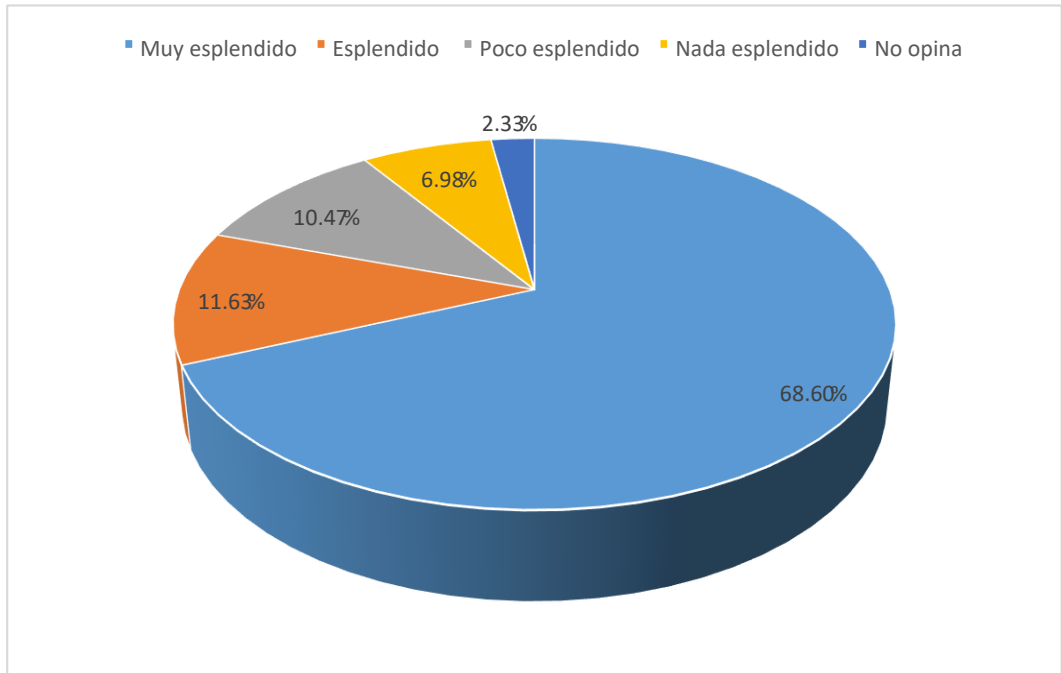
Análisis:

Los resultados demuestran que el 68.60% reconocieron “muy esplendido” que el desarrollo de las capacidades y competencias del personal especializado y profesional dependen de la integridad en sus servicios en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 11.63% de las personas reconocieron que es “esplendido” que el desarrollo de las capacidades y competencias del personal especializado y profesional dependen de la integridad en sus servicios en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 10.47% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que el desarrollo de las capacidades y competencias del personal especializado y profesional dependen de la integridad en sus servicios en la Municipalidad distrital de Manantay.

De tal modo, un 6.98% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que el desarrollo de las capacidades y competencias del personal especializado y profesional dependen de la integridad en sus servicios en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 2.33% de las personas reconocieron que “no opina” que el desarrollo de las capacidades y competencias del personal especializado y profesional dependen de la integridad en sus servicios en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°4**



#### 4.5. INDICADOR: Servidores públicos

¿Está Ud. de acuerdo que los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°5**

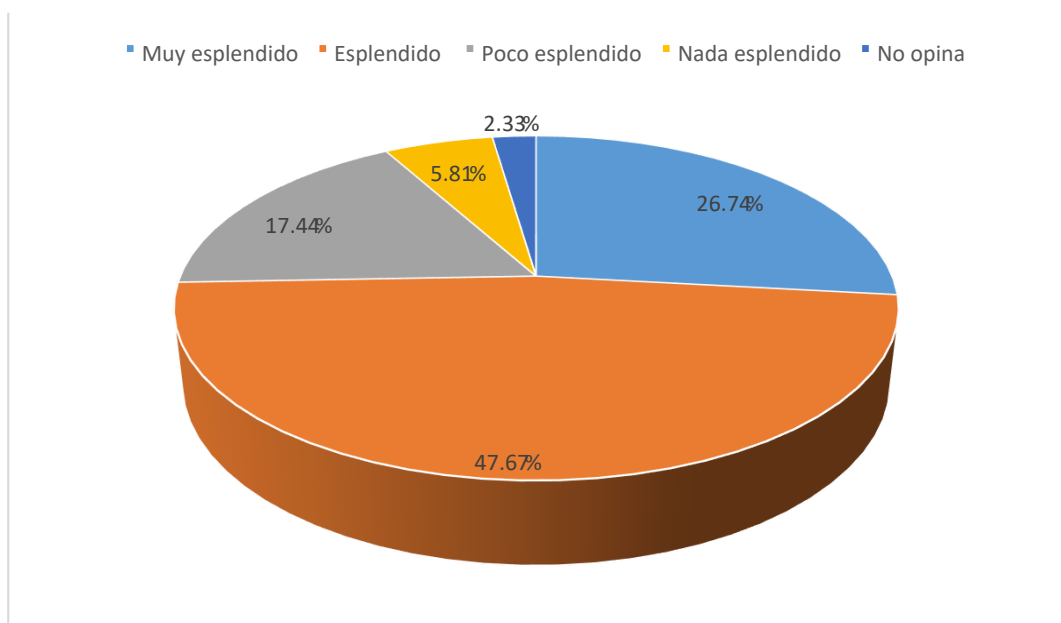
	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	23	26.74	26.74
<b>Esplendido</b>	41	47.67	74.42
<b>Poco esplendido</b>	15	17.44	91.86
<b>Nada esplendido</b>	5	5.81	97.67
<b>No opina</b>	2	2.33	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

### Análisis:

Los resultados demuestran que el 26.74% reconocieron “muy esplendido” que los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 47.67% de las personas reconocieron que es “esplendido” que los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 17.44% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 5.81% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay. Al cabo, un 2.33% de las personas reconocieron que “no opina” los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 2.33% de las personas reconocieron que “no opina” los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°5**



#### 4.6. INDICADOR: Servidores públicos

¿Está Ud. de acuerdo que la falta de iniciativa de los servidores públicos frena el crecimiento personal y profesional de forma discreta en un segundo plano por temor a contrastarse con sus propias decisiones en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°6**

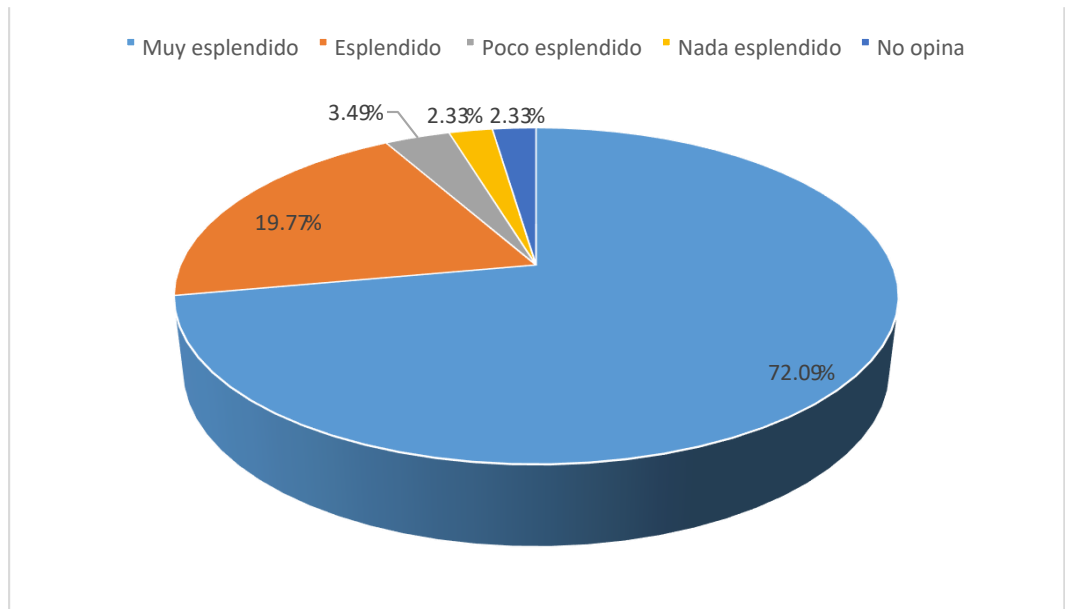
	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	62	72.09	72.09
<b>Esplendido</b>	17	19.77	91.86
<b>Poco esplendido</b>	3	3.49	95.35
<b>Nada esplendido</b>	2	2.33	97.67
<b>No opina</b>	2	2.33	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

Análisis:

Los resultados demuestran que el 72.09% reconocieron “muy esplendido” que la falta de iniciativa de los servidores públicos frena el crecimiento personal y profesional de forma discreta en un segundo plano por temor a contrastarse con sus propias decisiones en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 19.77% de las personas reconocieron que es “esplendido” que la falta de iniciativa de los servidores públicos frena el crecimiento personal y profesional de forma discreta en un segundo plano por temor a contrastarse con sus propias decisiones en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 3.49% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que la falta de iniciativa de los servidores públicos frena el crecimiento personal y profesional de forma discreta en un segundo plano por temor a contrastarse con sus propias decisiones en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 2.33% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que la falta de iniciativa de los servidores públicos frena el crecimiento personal y profesional de forma discreta en un segundo plano por temor a contrastarse con sus propias decisiones en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 2.33% de las personas reconocieron que “no opina” que la falta de iniciativa de los servidores públicos frena el crecimiento personal y profesional de forma discreta en un segundo plano por temor a contrastarse con sus propias decisiones en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°6**



#### 4.7. INDICADOR: Trabajo en equipo

¿Está Ud. de acuerdo que el trabajo en equipo mide el desempeño directamente, evaluado los productos de trabajo colectivo en la Municipalidad distrital de Manantay?

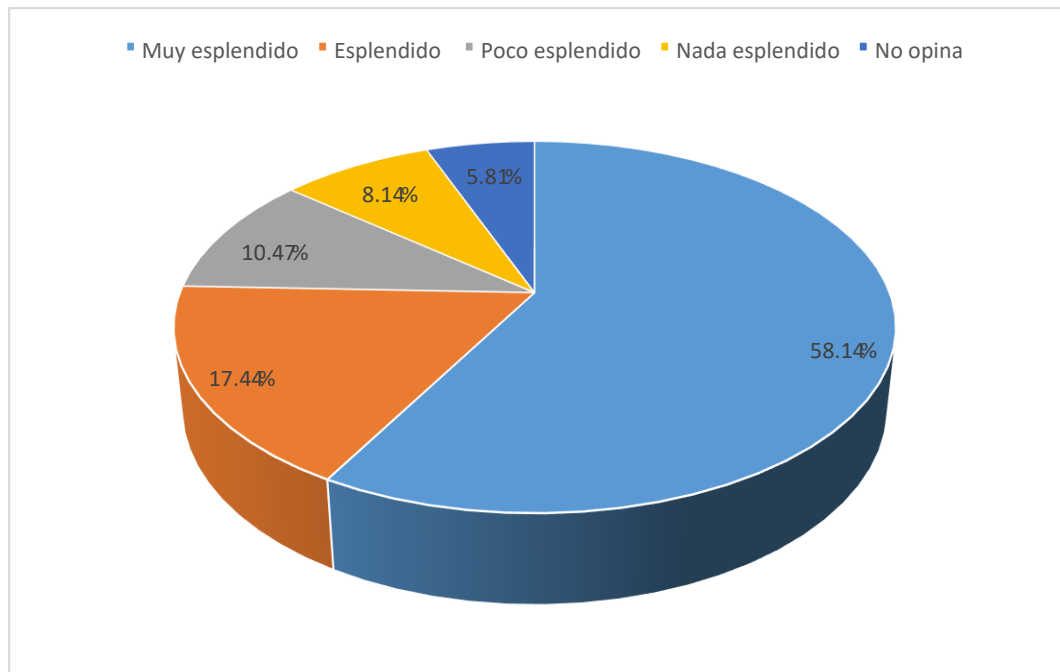
**Tabla N°7**

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	50	58.14	58.14
<b>Esplendido</b>	15	17.44	75.58
<b>Poco esplendido</b>	9	10.47	86.05
<b>Nada esplendido</b>	7	8.14	94.19
<b>No opina</b>	5	5.81	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

**Análisis:**

Los resultados demuestran que el 58.14% reconocieron “muy esplendido” que el trabajo en equipo mide el desempeño directamente, evaluado los productos de trabajo colectivo en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 17.44% de las personas reconocieron que es “esplendido” que el trabajo en equipo mide el desempeño directamente, evaluado los productos de trabajo colectivo en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 10.47% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que el trabajo en equipo mide el desempeño directamente, evaluado los productos de trabajo colectivo en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 8.14% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” el trabajo en equipo mide el desempeño directamente, evaluado los productos de trabajo colectivo en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 5.81% de las personas reconocieron que “no opina” que el trabajo en equipo mide el desempeño directamente, evaluado los productos de trabajo colectivo en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°**

#### 4.8. INDICADOR: Trabajo en equipo

¿Considera Ud. que el trabajo en equipo fomenta la discusión abierta y reuniones activas de resolución de problemas en la Municipalidad distrital de Manantay?

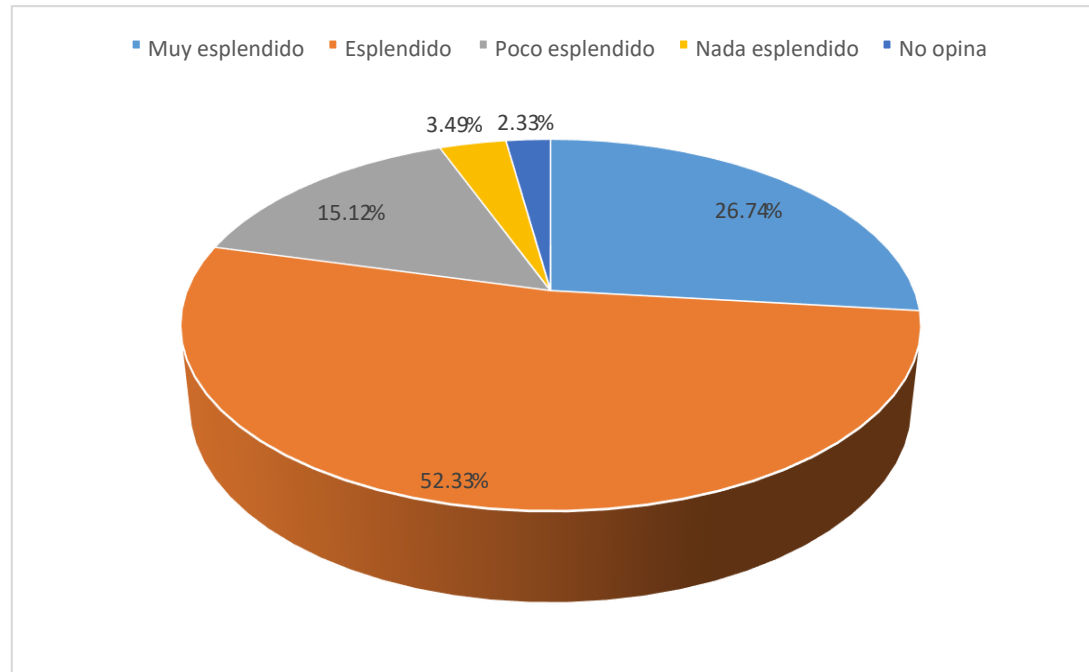
**Tabla N°8**

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	23	26.74	26.74
<b>Esplendido</b>	45	52.33	79.07
<b>Poco esplendido</b>	13	15.12	94.19
<b>Nada esplendido</b>	3	3.49	97.67
<b>No opina</b>	2	2.33	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

Análisis:

Los resultados demuestran que el 26.74% reconocieron “muy esplendido” que el trabajo en equipo fomenta la discusión abierta y reuniones activas de resolución de problemas en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 52.33% de las personas reconocieron que es “esplendido” que el trabajo en equipo fomenta la discusión abierta y reuniones activas de resolución de problemas en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 15.12% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que el trabajo en equipo fomenta la discusión abierta y reuniones activas de resolución de problemas en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 3.49% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que el trabajo en equipo fomenta la discusión abierta y reuniones activas de resolución de problemas en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 2.33% de las personas reconocieron que “no opina” que el trabajo en equipo fomenta la discusión abierta y reuniones activas de resolución de problemas en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°8**

#### 4.9. INDICADOR: Integridad

¿Considera Ud. que la integridad basada en principios, bajo compromiso personal de honestidad de los profesionales conduce al desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°9**

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	38	44.19	44.19
<b>Esplendido</b>	27	31.40	75.58
<b>Poco esplendido</b>	9	10.47	86.05
<b>Nada esplendido</b>	8	9.30	95.35
<b>No opina</b>	4	4.65	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

Análisis:

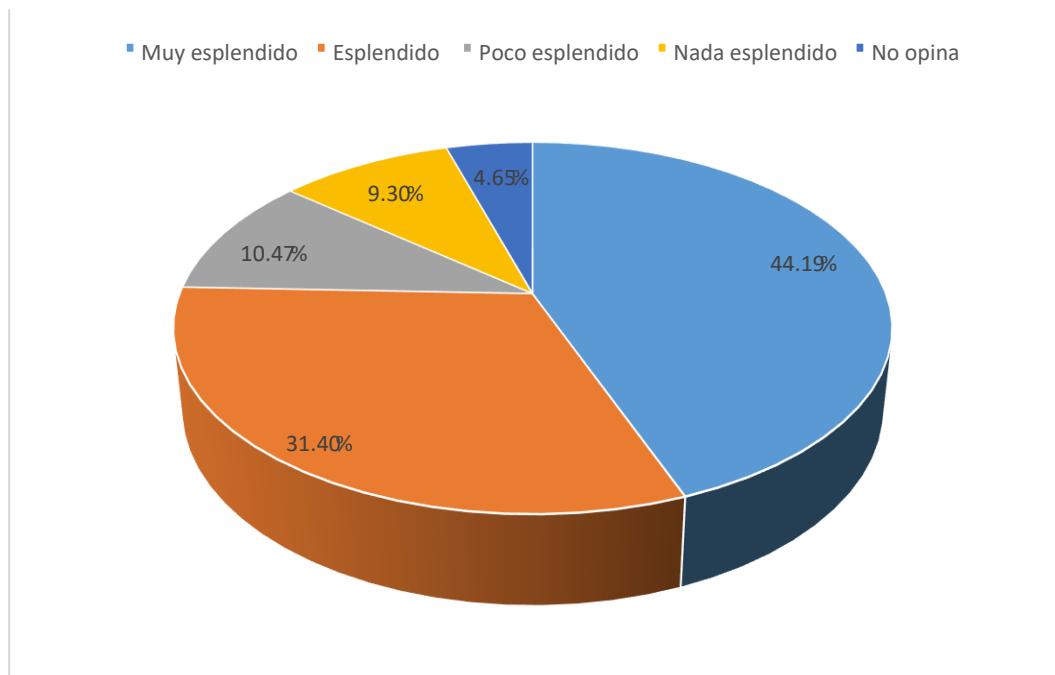
Los resultados demuestran que el 44.19% reconocieron “muy esplendido” que la integridad basada en principios, bajo compromiso personal de honestidad de los profesionales conduce al desarrollo de capacidades y



competencia en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 31.40% de las personas reconocieron que es “esplendido” que la integridad basada en principios, bajo compromiso personal de honestidad de los profesionales conduce al desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 10.47% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que la integridad basada en principios, bajo compromiso personal de honestidad de los profesionales conduce al desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 9.30% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que la integridad basada en principios, bajo compromiso personal de honestidad de los profesionales conduce al desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 4.65% de las personas reconocieron que “no opina” que la integridad basada en principios, bajo compromiso personal de honestidad de los profesionales conduce al desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°9**



#### 4.10. INDICADOR: Integridad

¿Considera Ud. que la integridad coadyuva al personal al desarrollo de capacidades y competencia al actuar con rectitud y sin aceptar chantajes ni evadir sus deberes en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°10**

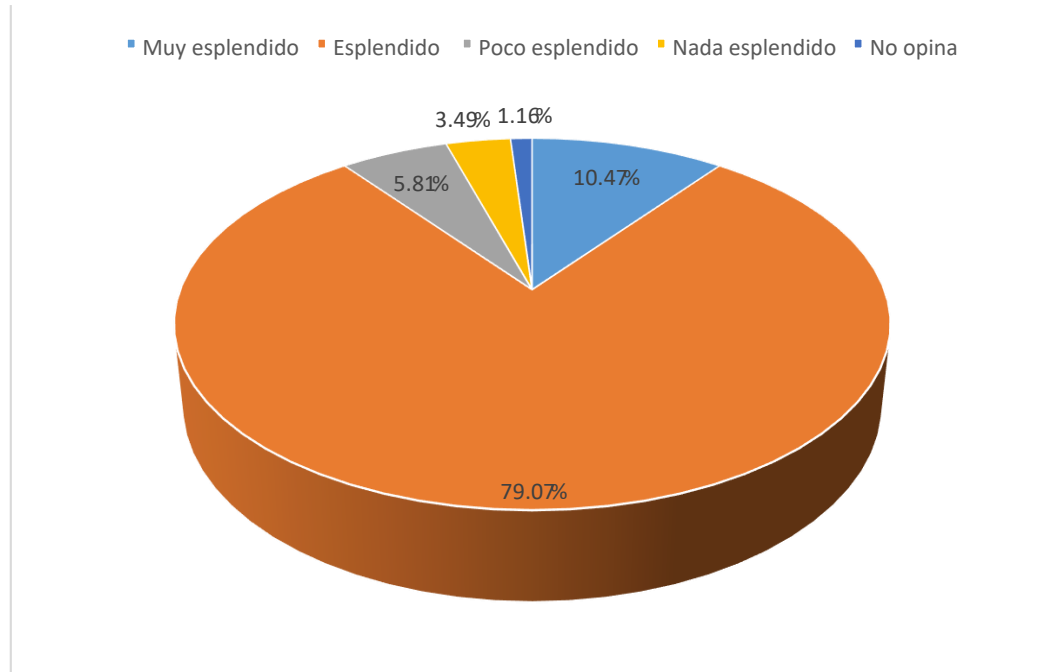
	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	9	10.47	10.47
<b>Esplendido</b>	68	79.07	89.53
<b>Poco esplendido</b>	5	5.81	95.35
<b>Nada esplendido</b>	3	3.49	98.84
<b>No opina</b>	1	1.16	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

Análisis:

Los resultados demuestran que el 10.47% reconocieron “muy esplendido” que la integridad coadyuva al personal al desarrollo de capacidades y competencia al actuar con rectitud y sin aceptar chantajes ni evadir sus deberes en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 79.07% de las personas reconocieron que es “esplendido” que la integridad coadyuva al personal al desarrollo de capacidades y competencia al actuar con rectitud y sin aceptar chantajes ni evadir sus deberes en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 5.81% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” la integridad coadyuva al personal al desarrollo de capacidades y competencia al actuar con rectitud y sin aceptar chantajes ni evadir sus deberes en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 3.49% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que la integridad coadyuva al personal al desarrollo de capacidades y competencia al actuar con rectitud y sin aceptar chantajes ni evadir sus deberes en la Municipalidad distrital de Manantay. Al cabo, un 1.16% de las personas reconocieron que “no opina” la integridad coadyuva al personal al desarrollo de capacidades y

competencia al actuar con rectitud y sin aceptar chantajes ni evadir sus deberes en la  
Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°10**



**4.11. INDICADOR: Iniciativa**

¿Está Ud. de acuerdo que la iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias del profesional en la  
Municipalidad distrital de Manantay?

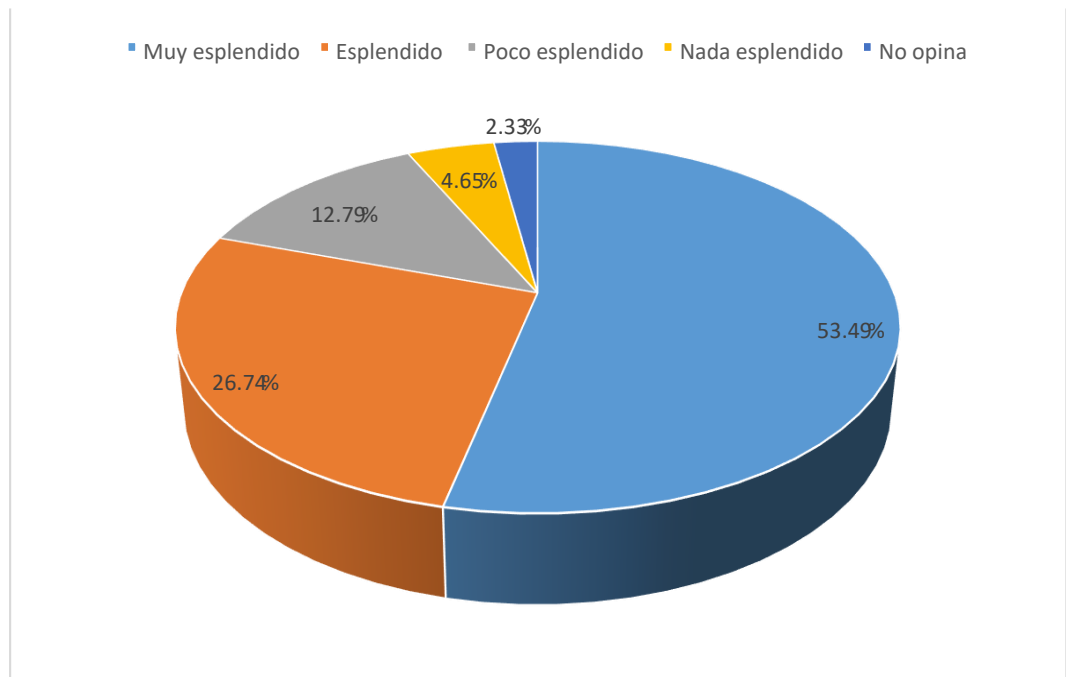
**Tabla N°11**

	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	46	53.49	53.49
<b>Esplendido</b>	23	26.74	80.23
<b>Poco esplendido</b>	11	12.79	93.02
<b>Nada esplendido</b>	4	4.65	97.67
<b>No opina</b>	2	2.33	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

**Análisis:**

Los resultados demuestran que el 53.49% reconocieron “muy esplendido” que la iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias del profesional en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 26.74% de las personas reconocieron que es “esplendido” que la iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias del profesional en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 12.79% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que la iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias del profesional en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 4.65% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que la iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias del profesional en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 2.33% de las personas reconocieron que “no opina” la iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias del profesional en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°11****4.12. INDICADOR: Iniciativa**

¿Está Ud. de acuerdo que la capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados por los profesionales en la Municipalidad distrital de Manantay?

**Tabla N°12**

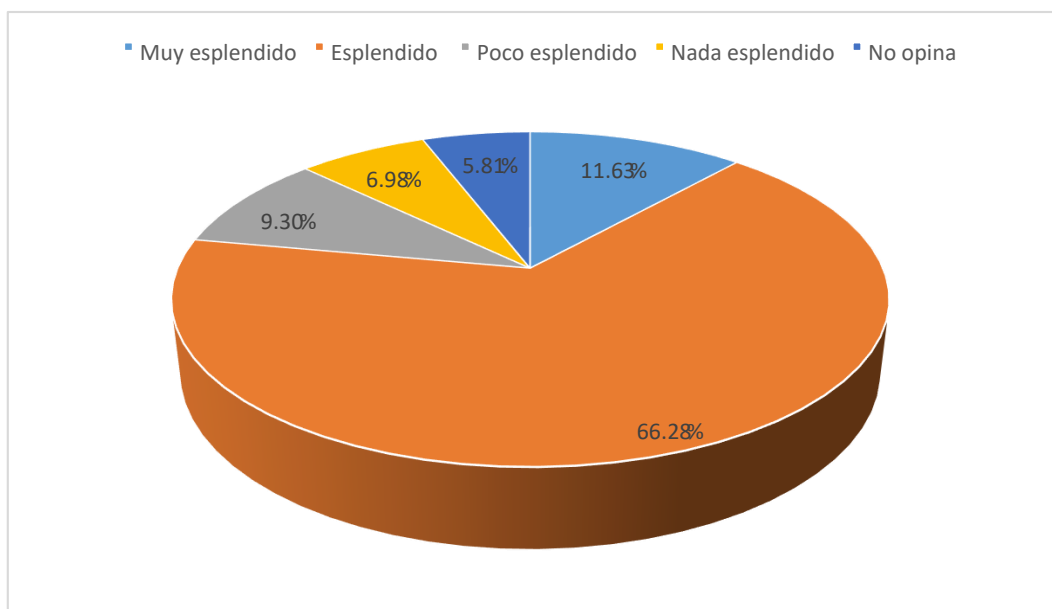
	frecuencia	porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Muy esplendido</b>	10	11.63	11.63
<b>Esplendido</b>	57	66.28	77.91
<b>Poco esplendido</b>	8	9.30	87.21
<b>Nada esplendido</b>	6	6.98	94.19
<b>No opina</b>	5	5.81	100.00
	<b>86</b>	<b>100.00</b>	

### Análisis:

Los resultados demuestran que el 11.63% reconocieron “muy esplendido” que la capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados por los profesionales en la Municipalidad distrital de Manantay. Continuando con el conteo un 66.28% de las personas reconocieron que es “esplendido” que la capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados por los profesionales en la Municipalidad distrital de Manantay. Un 9.30% de las personas reconocieron que es “poco esplendido” que la capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados por los profesionales en la Municipalidad distrital de Manantay. De tal modo, un 6.98% de los encuestados respondieron que es “nada esplendido” que la capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados por los profesionales en la Municipalidad distrital de Manantay.

Al cabo, un 5.81% de las personas reconocieron que “no opina” que la capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados por los profesionales en la Municipalidad distrital de Manantay.

**Figura N°12**



## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO**

Después de terminado la investigación, contando con los resultados conseguidos se determina que la gestión de los recursos humanos incide significativamente en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

Se establece la importancia que debe darse tanto a la gestión de los recursos humanos dentro de toda organización como a los responsables de las mismas. En su opinión (Fitz-enz, 1999), “Estoy convencido de que la dirección de personal es la tarea más importante de cualquiera organización. Y sí mi convencimiento es cierto, se deduce de él que los profesionales directamente encargados de crear los sistemas para captar, remunerar, aconsejar y desarrollar a los empleados han de ser miembros apreciados del equipo de dirección.

Con relación de la gestión de los recursos humanos de los funcionarios se establece que esta representa un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

Con relación a la gestión de los recursos humanos se estableció que los especialistas y profesionales coadyuvan en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal.

Se establece que la gestión de los recursos humanos de los servidores públicos contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal que requiere la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

#### **5.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL**

La hipótesis planteada ha sido demostrada por los resultados alcanzados, tal como desglosa de las tablas y figuras demostrando que la gestión de los recursos humanos constituye un instrumento inapreciable que articula el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

## CONCLUSIONES

- Con relación de la gestión de los recursos humanos de los funcionarios se infiere con los datos obtenidos que representa un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017, en ese sentido el 52,33% de la muestra ha validado de muy esplendido a través de la encuesta en que los funcionarios inciden el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo, frente a solamente un 9,30% de la muestra que valido de nada esplendido
- Con relación a la gestión de los recursos humanos se estableció que los especialistas y profesionales coadyuva en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017 en ese contexto el 50% del total de la muestra valido de esplendido en que los especialistas y profesionales contribuyen en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal, frente a un 9,30% de total de la muestra que valido como nada esplendido.
- Con relación a la gestión de los recursos humanos de los servidores públicos contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal que requiere la Municipalidad Distrital de Manantay2017, en ese contexto el 47,67% del total de la muestra valido de esplendido en que los servidores públicos contribuyen en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal, frente a un 5,81% de total de la muestra que valido como nada esplendido.



## SUGERENCIAS

- La gestión de los recursos humanos de los funcionarios debe ser articulada de manera eficiente para el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal, que debe involucrar a todos los trabajadores de manera voluntaria a fin de que interactúen cooperando las labores que les competen teniendo en cuenta las consecuencias positivas a lograr, integrando de manera indirecta a distintas áreas y niveles en la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.
- La gestión de los recursos humanos que se traduce en ordenamiento, organización y dirección que recaen en los especialistas y profesionales debe ser fortalecido a fin de lograr el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal, en el que el empoderamiento de la labor que realizan conlleve a obtener resultados esperados de acuerdo a la programación y planeación en la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.
- La gestión de los recursos humanos debe ser articulada de manera más óptima orientado a los servidores públicos, quienes son los que realizan significativamente las actividades internas y externas que se traduce en la prestación de los servicios públicos de calidad contribuyendo en el desarrollo de capacidades y competencias que propicie de manera efectiva iniciativa del personal que requiere la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Altuve, S., & Rivas, A. (1998). *Metodología de la investigación*. Caracas: Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Arbulú Montoya, M. J. (2016). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en el juzgado de paz letrado de la Banda de Shilcayo San Martín 2016*. Grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Tarapoto.
- Cojulún Cifuentes, M. D. (2011). *Competencias laborales como base para la selección de personal estudio realizado en la empresa piolino de Retalhuleu*. Título de psicóloga industrial organizacional, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Campus Quetzaltenango.
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- De la Cruz Lablanca, I. (2016). *Gestión de los Recursos Humanos*. Lima: Cristina Prada Diez.
- Fernández Reyes, G. A. (2011). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco*. Título en el grado de Maestro, Universidad de San Carlos de Guatemala, Maestría en Administración pública, Guatemala.
- Fitz-enz, J. (1999). *Como medir la gestión de recursos humanos*. . España: Ediciones Deusto S.A.
- Galeano M., M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Colombia: Editorial Universidad EAFIT.
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RRHH del personal de planta permanente de la honorable Cámara de diputados (provincia de la lampa) desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. Maestría en Gestión empresarial,

Universidad Nacional de la Pampa, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Santa Rosa.

Giraldo Jara, D. (2005). *Diccionario Contable*. Lima: Editora FECAT EIRL.

Katzenbach, J. (2001). *Trabajo en Equipo*. Madrid España: Cranica IBSN 9788475777955.

Papadakis, A. (2008). *La gran enciclopedia de economía*. Alexandias street: Theodakis Publishing Ltd.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Desarrollo de capacidades: Texto básico del PNUD*. Nueva York: kanni Wignaraja.

Quiros Tomás, F. J. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla, Dpto. Administración de empresas y comercialización, Sevilla.

RAE. (2018). *Diccionario de la lengua española*. España: Edición del tricentenario.

Reyes Ballesteros. (2015). *La iniciativa como competencia profesional*. Málaga España: <https://www.ingenia.es/es/blog/la-iniciativa-como-competenciaprofesional>.

Ríos Henríquez, M. E. (2014). *Gestión de recursos humanos para mejorar la calidad de servicios en una empresa hotelera, ciudad de Huamachuco 2014*. Título de licenciada en administración, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de ciencias económicas, Trujillo.

Soria Machuca, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Essalud Tingo María 2014*. Magister en Ciencias de la Salud, Universidad de Huánuco, Escuela de post grado, Huánuco.

Tamayo Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa SA Grupo Noriega Editores.

Tejada Fernández, J., & Navío Gámez, A. (1681). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales Una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 7.

Valentín Rodríguez, H. A. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur 2016*. Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, Lima.

**ANEXOS**

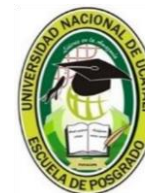
**TITULO: "INCIDENCIA DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY-2017"**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INVESTIGACION
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	<p><b><u>VARIABLE INDEPENDIENTE: (X)</u></b> GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <p><b><u>VARIABLE DEPENDIENTE: (Y)</u></b> DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS</p> <p><b><u>VARIABLE INTERVINIENTE</u></b> MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY</p>	<p><b>INDICADORES : (X)</b> X1: Funcionarios X2: Especialistas y profesionales X3: Servidores públicos</p> <p><b>INDICADORES : (Y)</b> Y1: Trabajo en equipo Y2: Integridad Y3: Iniciativa</p>	<p>-DECRETO LEGISLATIVO 276. -ROF -MOF -CAS PERSONAL-ORGANIZACIONAL -FUNCIONAL Y TECNICA</p>	<p>1. <b>Tipo de Investigación</b> Cuantitativo</p> <p>2. <b>Nivel de Investigación</b> Descriptivo, correlacional,</p> <p>3. <b>Método de Investigación</b> Analítico</p> <p>4. <b>Diseño de Investigación</b> No experimental</p> <p>5. <b>Población</b> 780 trabajadores de Municipalidad Distrital de Manantay</p> <p>6. <b>Muestra</b> 86 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay</p> <p>7. <b>Técnicas Encuestas</b> Entrevistas Observación</p> <p>8. <b>Instrumentos</b> Guía de Observación Cuestionarios. Guía de entrevistas</p>

¿Cuál es la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017?	Determinar la incidencia de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.	la gestión de los recursos humanos incide de manera significativa en el desarrollo de capacidades y competencias del personal de la Municipalidad Distrital de Manantay-2017.				
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>				
<p>a) ¿Cuál es la incidencia de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal?</p> <p>b) ¿Cuál es la incidencia de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal?</p> <p>c) ¿Cuál es la incidencia de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal?</p>	<p>a) Determinar en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios representa un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal</p> <p>b) Establecer en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales constituye un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal.</p> <p>c) Establecer en qué medida incide la gestión de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal</p>	<p>a) La gestión de los recursos humanos en cuanto a los funcionarios representa un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias del trabajo en equipo del personal.</p> <p>b) la gestión de los recursos humanos en cuanto a los especialistas y profesionales constituye un instrumento en el desarrollo de capacidades y competencias de la integridad del personal.</p> <p>c) La gestión de los recursos humanos en cuanto a los servidores públicos contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias de la iniciativa del personal</p>				



**ANEXO N° 2**  
**INSTRUMENTO N° 01**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

*Código de encuesta:* \_\_\_\_\_

*Código del encuestador:* \_\_\_\_\_

*Nro. de Encuesta:* \_\_\_\_\_

*Fecha:* \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:**

Anexo N° 2 Instrumento N° 1 Variable Gestión de los recursos humanos. La presente encuesta, tiene como finalidad recabar información relacionada con la planificación estratégica de la investigación titulada **“INCIDENCIA DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY-2017”**; al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presentan, marque con un aspa (X) con sinceridad, ya que su respuesta permitirá conocer su percepción acerca del manejo de la gestión de recursos humanos con el propósito de efectuar las recomendaciones a través del presente trabajo de investigación:

**1. GENERALIDADES:**

- a) Funcionarios ( )
- b) Servidores públicos ( )
- c) Personal CAS ( )

**INSTRUMENTO N° 01**

Muy esplendido	esplendido	Poco esplendido	Nada esplendido	No conoce				
5	4	3	2	1				
ITEMS			5	4	3	2	1	
<b>FUNCIONARIOS</b>								



1. ¿Está Ud. de acuerdo que en la actualidad los funcionarios toman en cuenta el desarrollo de capacidades y competencias del personal y efectúan					
el trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Manantay?					
2. ¿Considera Ud. que las labores de los funcionarios es la articulación de trabajo en equipo con el personal a su cargo para el logros de desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay?					
<b>ESPECIALISTAS Y PROFESIONALES</b>					
3. ¿Considera Ud. que los especialistas y profesionales realizan sus servicios considerando la integridad como eje de desarrollo de las capacidades y competencias en la Municipalidad distrital de Manantay?					
4. ¿Considera Ud. que el desarrollo de las capacidades y competencias del personal especializado y profesional dependen de la integridad en sus servicios en la Municipalidad distrital de Manantay?					
<b>SERVIDORES PUBLICOS</b>					
5. ¿Está Ud. de acuerdo que los actuales servidores públicos tienen una falta de iniciativa y que están abocados al estancamiento en su puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Manantay?					
6. ¿Está Ud. de acuerdo que la falta de iniciativa de los servidores públicos frena el crecimiento personal y profesional de forma discreta en un segundo plano por temor a contrastarse con sus propias decisiones en la Municipalidad distrital de Manantay?					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					

7. ¿Está Ud. de acuerdo que el trabajo en equipo mide el desempeño directamente, evaluado los productos de trabajo colectivo en la Municipalidad distrital de Manantay?					
8. ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo fomenta la discusión abierta y reuniones activas de resolución de problemas en la Municipalidad distrital de Manantay?					
<b>INTEGRIDAD</b>					
9. ¿Considera Ud. que la integridad basada en principios, bajo compromiso personal de honestidad de los profesionales conduce al desarrollo de capacidades y competencia en la Municipalidad distrital de Manantay?					
10. ¿Considera Ud. que la integridad coadyuva al personal al desarrollo de capacidades y competencia al actuar con rectitud y sin aceptar chantajes ni evadir sus deberes en la Municipalidad distrital de Manantay?					
<b>INICIATIVA</b>					
11. ¿Está Ud. de acuerdo que la iniciativa supone adoptar una actitud proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas que contribuye en el desarrollo de capacidades y competencias del profesional en la Municipalidad distrital de Manantay?					
12. ¿Está Ud. de acuerdo que la capacidad de iniciativa es la predisposición para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados por los profesionales en la Municipalidad distrital de Manantay?					

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

## ANEXO N° 03



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**  
**INVESTIGACIÓN I. DATOS GENERALES:**

Grado Académico, Nombres y Apellidos del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(es) del Instrumento
Dr. HUGO GUILLERMO DIAZ PANDURO	UNU-UCAYALI	Cuestionario de la pre prueba	Alex Cifuentes Gonzales
<b>Título de la Investigación:</b> <b>INCIDENCIA DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y      COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY-2017</b>			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

N°	CRITERIOS	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA				
			MD	D	R	B	MB
			0	0,5	1	1,5	2
01	CLARIDAD	El lenguaje se presenta en forma clara y coherente.					
02	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					
03	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
04	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos					
05	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos suficiente en cantidad y calidad					
06	INTENCIONALIDAD	Es adecuado para el trabajo pedagógico					
07	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y enfoques actuales					
08	COHERENCIA	Entre el título de la investigación, formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					
09	RELACION	Entre la hipótesis, las variables, dimensiones e indicadores					
10	METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo según el objetivo trazado.					
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>							
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							

REFORMULAR	CUALITATIVA		CUANTITATIVA	VÁLIDO	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
	E	MUY DEFICIENTE	<input type="checkbox"/> 00-07)		C	REGULAR	<input type="checkbox"/> 11-14)
	D	DEFICIENTE	<input type="checkbox"/> 07-11)		B	BUENO	<input type="checkbox"/> 14-18)
					A	EXCELENTE	<input type="checkbox"/> 18-20)

**III.PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

VALIDACIÓN CUANTITATIVA		VALIDACIÓN CUALITATIVA	
-------------------------	--	------------------------	--

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: ..... V. RECOMENDACIONES : ..... .....			
Ucayali, ..... de ....., de 20.....			
<b>Lugar y Fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>



**ANEXO Nº 03**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**

**INVESTIGACIÓN I. DATOS GENERALES:**

Grado Académico, Nombres y Apellidos del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(es) del Instrumento
Dr. JUAN JOSE PALOMINO OCHOA	UNU-UCAYALI	Cuestionario de la pre prueba	Alex Cifuentes Gonzales
<b>Título de la Investigación:</b> <b>INCIDENCIA DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y          COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY-2017</b>			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	CRITERIOS	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA				
			MD	D	R	B	MB
			0	0,5	1	1,5	2
01	CLARIDAD	El lenguaje se presenta en forma clara y coherente.					
02	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					
03	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
04	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos					
05	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos suficiente en cantidad y calidad					
06	INTENCIONALIDAD	Es adecuado para el trabajo pedagógico					
07	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y enfoques actuales					
08	COHERENCIA	Entre el título de la investigación, formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					
09	RELACION	Entre la hipótesis, las variables, dimensiones e indicadores					
10	METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo según el objetivo trazado.					
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>							
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							

	CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA
	E	MUY DEFICIENTE	□00-07)		C	REGULAR	□11-14)
REFORMULAR	D	DEFICIENTE	□07-11)	VÁLIDO	B	BUENO	□14-18)
	A	EXCELENTE	□18-20□				

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

VALIDACIÓN CUANTITATIVA		VALIDACIÓN CUALITATIVA	
-------------------------	--	------------------------	--

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: ..... V. RECOMENDACIONES : ..... .....			
Ucayali, ..... de ....., de 20.....			
<b>Lugar y Fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>



**ANEXO Nº 03**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE**

**INVESTIGACIÓN I. DATOS GENERALES:**

Grado Académico, Nombres y Apellidos del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(es) del Instrumento
Dr. JULIO CESAR PASTOR SEGURA	UNU-UCAYALI	Cuestionario de la pre prueba	Alex Cifuentes Gonzales
<b>Título de la Investigación:</b> <b>INCIDENCIA DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y          COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY-2017</b>			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	CRITERIOS	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA				
			MD	D	R	B	MB
			0	0,5	1	1,5	2
01	CLARIDAD	El lenguaje se presenta en forma clara y coherente.					
02	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					
03	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
04	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos					
05	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos suficiente en cantidad y calidad					
06	INTENCIONALIDAD	Es adecuado para el trabajo pedagógico					
07	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y enfoques actuales					
08	COHERENCIA	Entre el título de la investigación, formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					
09	RELACION	Entre la hipótesis, las variables, dimensiones e indicadores					
10	METODOLOGÍA	Responde al propósito del trabajo según el objetivo trazado.					
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>							
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							

	CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA		CUANTITATIVA
	E	MUY DEFICIENTE	<input type="checkbox"/> 00-07)		C	REGULAR	<input type="checkbox"/> 11-14)
REFORMULAR	D	DEFICIENTE	<input type="checkbox"/> 07-11)	VÁLIDO	B	BUENO	<input type="checkbox"/> 14-18)
	A	EXCELENTE	<input type="checkbox"/> 18-20)				

**III.PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

VALIDACIÓN CUANTITATIVA		VALIDACIÓN CUALITATIVA	
-------------------------	--	------------------------	--

<p><b>IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:</b> .....</p> <p><b>V. RECOMENDACIONES :</b> .....</p> <p>.....</p>			
Ucayali, ..... de ....., de 20.....			
<b>Lugar y Fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>