

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“Recursos humanos y el nivel de Competitividad en los trabajadores de la
municipalidad distrital de Ica 2023”

PRESENTADO POR:

Bach. Mallaupoma Pinto Ruben Manuel

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2566-0115>

DNI N° 02771235

LIMA – PERÚ

2024



INFORME DE SIMILITUD
N°083-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Tumitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER MALLAUPOMA PINTO, RUBEN MANUEL

FECHA : Lima, 21 de noviembre de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **“RECURSOS HUMANOS Y EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ICA 2023”**, presentado por el Bachiller **MALLAUPOMA PINTO, RUBEN MANUEL**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 15%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,


.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Tumitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*
**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Quiero dedicarles este trabajo a mis padres, a mi esposa y a mis hijos queridos, por haberme apoyado a lo largo de mi formación profesional y a mis docentes, por sus sabios consejos.

AGRADECIMIENTO

Quiero presentar mi agradecimiento al todo poderoso por haberme permitido terminar mis estudios profesionales, a mi padre por sus credos, a mi madre por su tenacidad, a mis docentes y a las autoridades de mi alma mater.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nombres : RUBEN MANUEL

Apellidos : MALLAUPOMA PINTO

Código : 1304000421

DNI : 40290101

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales y Negocios de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

Lima, noviembre del 2024

INDICE

CARATULA	1
INFORME DE SIMILITUD	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACION DE AUTORIA.....	5
INDICE	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. Planificación del trabajo de suficiencia profesional.....	8
1.2. Título y descripción del trabajo.....	8
1.4. Hipótesis de la investigación.....	9
1.5. Justificación	9
CAPÍTULO II. Marco teórico.....	11
2.1 Antecedentes de la investigación	11
2.2. Bases Teóricas	13
2.3. Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO III. Desarrollo de actividades programadas.....	22
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Método de investigación	23
3.7. Limitaciones.....	24
CAPÍTULO IV. Resultados obtenidos.....	25
CONCLUSIONES	29
RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	31
Anexos:	32
Anexo 1. Evidencia de similitud digital	32
Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio	36

INTRODUCCIÓN

Es necesario que las empresas peruanas adopten una visión a largo plazo, invirtiendo en estrategias que fomenten la innovación, la capacitación y el desarrollo de sus empleados. Solo así podrán atraer talento, mejorar su productividad y alcanzar un crecimiento sostenible.

En el presente estudio, es evidente que los recursos humanos no pueden ser ajenos a las necesidades que demandan las instituciones. La Municipalidad distrital de Ica , como muchas otras entidades, requiere un replanteamiento de su estrategia gerencial para optimizar la gestión de su capital humano.

Es necesario que la Municipalidad distrital de Ica reconozca la importancia de su personal como un activo fundamental para el éxito de la institución. Un replanteamiento estratégico que priorice el desarrollo de las capacidades del personal, la creación de un ambiente de trabajo positivo y la implementación de políticas que fomenten la motivación y el compromiso, permitirá a la Municipalidad distrital de Ica alcanzar sus objetivos de manera más eficiente y efectiva.

Otro aspecto crítico es la ausencia de documentos normativos y de gestión actualizados. La falta de claridad en las normas y procedimientos dificulta la gestión del personal y crea un ambiente de incertidumbre que afecta la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Siendo una Municipalidad de alta complejidad, la institución cuenta con personal bajo diferentes regímenes laborales, lo que requiere una gestión aún más especializada y una mayor atención a las necesidades específicas de cada grupo de trabajadores. (PEI - MPU-2016-2020)

CAPÍTULO I. Planificación del trabajo de suficiencia profesional

1.1. Título y descripción del trabajo

“Recursos Humanos Y El Nivel De Competitividad En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Ica 2023”

1.1.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre la gestión de Recursos Humanos y la capacidad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ica ,

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo impacta el proceso de categorización en la gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Ica ,
- Cómo afecta la gestión de Recursos Humanos a la capacidad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ica ,
- 1.3. Objetivos de la investigación

1.1.3. Objetivo General

- Determinar la influencia de las estrategias de gestión de Recursos Humanos en la capacidad competitiva del personal de la Municipalidad distrital de Ica , Peru, 2024.

1.1.4. Objetivo específico

- Examinar la interrelación entre el proceso de categorización y las prácticas de administración de Recursos Humanos en la Municipalidad distrital de Ica , Peru, 2024.
- Examinar la correlación entre las prácticas de administración de Recursos Humanos y el nivel de competencia de los empleados de la Municipalidad distrital de Ica , Peru, 2024.

1.2. Hipótesis de la investigación

1.2.1. Hipótesis general

- La gestión de la administración de recursos humanos es un factor determinante en el desarrollo de las competencias de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ica , Peru, 2024.

1.2.2. Hipótesis Especifico

- Existe una correlación significativa entre el proceso de categorización y las prácticas de gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Ica , Peru, 2024
- Se espera encontrar una relación entre la gestión de Recursos Humanos y el nivel de competencia de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Ica , Peru, 2024.

1.3. Justificación

Esta investigación sobre la relación entre la gestión de recursos humanos y el nivel de competencia de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, Peru, 2024, se justifica por la necesidad de comprender cómo las prácticas de gestión de personal impactan en la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva.

Es fundamental que la Municipalidad distrital de Ica , como institución pública, reconozca la importancia de su personal como un activo fundamental para el éxito de la institución. Un personal altamente competente contribuye a la eficiencia, productividad y calidad del servicio público que ofrece la Municipalidad.

La investigación busca identificar las prácticas de gestión de recursos humanos que se implementan actualmente en la Municipalidad, analizar su impacto en el nivel de competencia de los trabajadores, determinar las áreas de mejora en la gestión de Recursos Humanos para fortalecer la competencia laboral del personal y desarrollar programas de capacitación y desarrollo que respondan a las necesidades de la Municipalidad.

Los resultados de esta investigación permitirán a la Municipalidad distrital de Ica identificar las fortalezas y debilidades de la gestión de Recursos Humanos actual, diseñar estrategias para mejorar la competencia laboral del personal, implementar programas de capacitación y desarrollo más efectivos y fortalecer la gestión de Recursos Humanos en general.

CAPÍTULO II. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

La investigación de Hernández (2023), titulada "Gestión de recursos humanos y competitividad de las Universidades Públicas, Perú", realizada en la Universidad Pacífico de Lima, Perú, destaca una situación preocupante en las universidades públicas: a pesar de contar con sofisticados planes estratégicos y operativos para la gestión de recursos financieros y materiales, no se le da la misma importancia a la gestión de los recursos humanos, considerados por los especialistas como el verdadero capital de las instituciones. La investigación pone de manifiesto la necesidad de que las universidades públicas adopten una visión estratégica de la gestión de recursos humanos, reconociendo la importancia del talento humano como motor del desarrollo institucional. Es fundamental que se implementen estrategias para atraer, retener y desarrollar a los mejores profesionales, creando un entorno laboral que fomente la motivación, la innovación y el compromiso con la misión de la universidad. Solo así las universidades públicas podrán lograr una mayor competitividad y brindar una educación de calidad a la sociedad.

En Estados Unidos, Europa y, más recientemente, en América Latina, muchas empresas han adoptado la gestión de recursos humanos basada en competencia laboral como una estrategia para impulsar la productividad y fomentar un clima laboral positivo. Esta tendencia surge de la necesidad de mejorar los niveles de productividad y competitividad, aprovechando al máximo el conocimiento y la capacidad de aprendizaje de

los colaboradores. Es evidente que la importancia del factor humano en la competitividad de las organizaciones está en constante crecimiento. La gestión de recursos humanos basada en competencia laboral busca identificar y desarrollar las habilidades y conocimientos específicos que cada colaborador aporta a la organización. Esto se traduce en un enfoque más estratégico en la gestión del talento, donde se prioriza la formación y el desarrollo de las capacidades individuales, lo que a su vez impulsa la eficiencia y la innovación dentro de la empresa.

La investigación realizada ha tomado en cuenta diversas referencias que confirman la importancia de la administración de los recursos humanos en las organizaciones públicas y privadas. Estas referencias demuestran la necesidad de continuar investigando sobre el tema, con el objetivo de maximizar las competencias del personal y, por ende, la eficiencia y la productividad de las organizaciones. La investigación ha encontrado que la gestión de recursos humanos eficaz es un factor clave para el éxito de cualquier organización, ya sea pública o privada. Es fundamental que las organizaciones se enfoquen en desarrollar estrategias para atraer, retener y desarrollar el talento humano, con el fin de crear un ambiente de trabajo positivo y motivante que impulse la productividad y la innovación.

La investigación de Broggi (2022), realizada en la Universidad Tecnológica Nacional de Buenos Aires, destaca un problema común en las empresas de servicios en etapa de maduración: la falta de herramientas y conceptos para realizar un análisis integral basado en los Recursos Humanos. Esta deficiencia limita la capacidad de las empresas para identificar desvíos presupuestarios relacionados con el personal, evaluar el impacto real de las capacitaciones, planificar la sucesión de personal, mejorar el clima laboral, evaluar el desempeño y motivar al personal de manera efectiva.

La investigación resalta la importancia de una gestión de Recursos Humanos estratégica y basada en datos. Las empresas necesitan herramientas y metodologías para

analizar y evaluar el impacto de sus prácticas de gestión del talento humano en la productividad, la eficiencia y la satisfacción laboral. Solo así podrán optimizar el uso de su capital humano y alcanzar sus objetivos de manera eficiente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría de la administración de recursos humanos

Según Maestro Alfredo Muñoz García Director de Evaluación del Desempeño. La teoría de la administración de recursos humanos es un campo complejo que se encarga de cómo las organizaciones pueden gestionar eficazmente su capital humano para alcanzar sus objetivos. No se trata solo de tareas administrativas como la selección y la contratación, sino de un enfoque estratégico que reconoce a los empleados como un activo fundamental para el éxito de la empresa.

Esta teoría se centra en las necesidades, motivaciones y aspiraciones de los empleados, reconociendo que las personas son el motor principal de la productividad y la innovación. Busca desarrollar las habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. También se enfoca en crear un ambiente de trabajo positivo y motivador que fomente el compromiso, la participación y el sentido de pertenencia de los empleados.

La teoría de la administración de recursos humanos ha evolucionado a lo largo del tiempo, adaptándose a las nuevas realidades del mundo laboral. Inicialmente, se enfocaba en tareas administrativas, pero con el tiempo ha ido incorporando conceptos como el desarrollo de las competencias, la gestión del talento y la responsabilidad social.

Esta teoría es fundamental para el éxito de cualquier organización, ya que mejora la productividad, reduce la rotación de personal, fomenta la innovación y mejora la imagen de la empresa. En resumen, la teoría de la administración de recursos humanos es una

herramienta esencial para que las empresas puedan aprovechar al máximo el potencial de su capital humano y alcanzar sus objetivos de manera eficiente y sostenible.

El trabajo de Byars (1996), "La formación del capital humano como elemento de desarrollo de las cooperativas", publicado en la Revista Económica Pública del CIRIEC-España, analiza la importancia de la formación del capital humano para el desarrollo de las cooperativas. Byars, profesor contratado doctor de la Universidad de Málaga, señala que las cooperativas, a través de procesos de auditorías socio laborales, deben identificar las necesidades formativas de sus miembros para poder fortalecer sus capacidades y competencias. Este proceso de formación es fundamental para el desarrollo de las cooperativas, ya que permite a sus miembros adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz.

La gestión de recursos humanos ha dejado de ser una simple administración de tareas tradicionales como el empleo, las relaciones laborales, la remuneración y las prestaciones. En la actualidad, se ha convertido en un proceso mucho más amplio e integral que abarca una serie de subsistemas interrelacionados, aunque independientes, con el objetivo de gestionar eficazmente el capital humano de la organización.

Estos subsistemas, que trabajan en conjunto para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados, y crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, incluyen áreas como el reclutamiento y selección, la capacitación y desarrollo, la compensación y beneficios, las relaciones laborales, la seguridad e higiene, y la comunicación interna. La integración y coordinación de estos subsistemas es fundamental para una gestión de recursos humanos efectiva, que permita a la organización alcanzar sus objetivos de manera eficiente y sostenible.

Los subsistemas de la administración de recursos humanos son áreas especializadas que trabajan juntas para gestionar eficazmente el capital humano de una organización.

Cada subsistema se enfoca en un aspecto específico de la gestión del talento, pero todos están interconectados y trabajan en conjunto para lograr los objetivos generales de la organización.

Algunos de los subsistemas más comunes:

1. Reclutamiento y Selección:

Objetivo: Atraer y seleccionar a los mejores candidatos para cubrir las vacantes de la organización.

Actividades: Definir perfiles de puesto, publicar ofertas de empleo, evaluar candidatos (entrevistas, pruebas, etc.), realizar la selección final y la incorporación del nuevo empleado.

2. Capacitación y Desarrollo:

Objetivo: Desarrollar las competencias, habilidades y conocimientos de los empleados para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz.

Actividades: Identificar las necesidades de capacitación, diseñar programas de formación, implementar programas de desarrollo profesional, evaluar el impacto de la capacitación.

3. Compensación y Beneficios:

Objetivo: Establecer un sistema de remuneración y beneficios que sea competitivo y atractivo para los empleados, y que se ajuste a las necesidades de la organización.

Actividades: Definir la estructura salarial, establecer planes de beneficios (seguro médico, seguro de vida, vacaciones, etc.), administrar los planes de incentivos.

4. Relaciones Laborales:

Objetivo: Gestionar las relaciones entre la empresa y los empleados, incluyendo la negociación colectiva, la resolución de conflictos y la aplicación de las leyes laborales.

Actividades: Negociar convenios colectivos, resolver conflictos laborales, aplicar las leyes laborales, gestionar la comunicación con los sindicatos.

5. Seguridad e Higiene:

Objetivo: Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados.

Actividades: Implementar políticas de seguridad, realizar evaluaciones de riesgos, capacitar a los empleados en seguridad, investigar accidentes, promover la salud de los empleados.

Objetivo: Crear un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, donde todos los empleados se sientan valorados y respetados.

Actividades: Promover la diversidad en la contratación, implementar programas de sensibilización sobre la diversidad, crear un ambiente de trabajo inclusivo, abordar la discriminación y el acoso.

La gestión de recursos humanos tiene un impacto profundo en las personas y en las organizaciones. La forma en que se trata al recurso humano, desde su búsqueda en el mercado hasta su desarrollo, recompensa y control, es fundamental para la competitividad de la organización. La manera en que se gestiona el talento humano determina la eficiencia, la productividad, la innovación y el clima laboral de una empresa. Una gestión de recursos humanos efectiva se traduce en un aumento de la productividad, una menor rotación de personal, una mayor innovación y una mejor imagen de la empresa. En resumen, una gestión de recursos humanos efectiva es un factor clave para el éxito de cualquier organización. No se trata solo de administrar el personal, sino de crear un ambiente de trabajo positivo y productivo que permita a los empleados desarrollarse y contribuir al éxito de la empresa.

La definición de Idalberto Chiavenato (2000) sobre la administración de recursos humanos, que consiste en "conquistar y mantener personas en la organización, que trabajen

y den el máximo de sí mismas con una actitud positiva y favorable", coincide con la opinión de Werther, Jr. y Davis, Keith (2000). Ambos autores coinciden en que la gestión de recursos humanos es un proceso que busca ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que satisfaga tanto sus necesidades como las de la organización. Estas definiciones enfatizan la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador que fomente el compromiso, la participación y el desarrollo de los empleados. Se trata de un enfoque integral que busca no solo obtener resultados, sino también el bienestar y la satisfacción de los empleados.

2.2.2. Selección

La selección es la etapa que sigue al reclutamiento en el proceso de gestión de recursos humanos. Consiste en elegir al candidato más adecuado para el puesto vacante entre los que han pasado la fase de reclutamiento. Se trata de un proceso que implica una serie de pasos para evaluar a los candidatos y tomar una decisión informada.

Primero, se revisan las solicitudes de empleo recibidas para filtrar a los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos del puesto. Luego, se pueden aplicar diferentes tipos de pruebas para evaluar habilidades, conocimientos, aptitudes y personalidad de los candidatos, como pruebas psicométricas, pruebas de conocimiento, pruebas de habilidades, dinámicas de grupo, etc. Posteriormente, se realizan entrevistas individuales o en grupo con los candidatos preseleccionados para evaluar sus habilidades, experiencia, personalidad, motivación y ajuste a la cultura de la organización.

Para obtener información adicional sobre la experiencia laboral y el desempeño de los candidatos, se contactan con sus referencias. Luego, se realiza una evaluación final de los candidatos, teniendo en cuenta los resultados de las pruebas, las entrevistas y la verificación de referencias. Se selecciona al candidato más adecuado para el puesto, teniendo en cuenta sus habilidades, experiencia, aptitudes, motivación y ajuste a la cultura

de la organización. Se comunica la decisión al candidato seleccionado y a los demás candidatos. Finalmente, se realiza la integración del nuevo empleado a la organización, incluyendo la presentación al equipo, la capacitación y el desarrollo.

Una buena selección ofrece numerosos beneficios, como la reducción de la rotación de personal, la mejora de la productividad, la mejora del clima laboral y el aumento de la rentabilidad.

Para una buena selección es importante definir claramente los requisitos del puesto, utilizar diferentes métodos de selección, evaluar a los candidatos de manera objetiva, comunicarse con los candidatos de manera clara y transparente, y adaptar el proceso de selección a las necesidades específicas de la empresa. Una buena selección de personal es crucial para el éxito de cualquier organización. Seleccionar a los mejores talentos para cada puesto garantiza la eficiencia, la productividad, la innovación y la competitividad de la empresa.

Toma de decisiones: Analizar información, evaluar riesgos, identificar las mejores opciones y tomar decisiones estratégicas.

Ética pública: Actuar con integridad, transparencia y responsabilidad, priorizando el bien común y el servicio a la sociedad.

Desafíos del rol gerencial en la gestión pública:

Complejidad del sector público: Las instituciones públicas se enfrentan a una gran complejidad, con múltiples niveles de gobierno, diferentes áreas de responsabilidad y una gran cantidad de actores involucrados.

Escasez de recursos: Las instituciones públicas suelen tener recursos limitados, lo que exige una gestión eficiente y una priorización estratégica de las acciones.

Presión pública: Las instituciones públicas son constantemente evaluadas por la sociedad, lo que genera presión para obtener resultados y responder a las demandas de la población.

2.3. Definición de términos básicos

Administración:

- La administración es el corazón de la gestión pública. Se refiere a la aplicación de principios y técnicas para organizar, planificar, dirigir y controlar los recursos de una entidad pública para alcanzar sus objetivos. Esto implica:
 - Planificación: Definir metas, estrategias y acciones para lograr los objetivos de la entidad, considerando los recursos disponibles y las necesidades de la población.
 - Organización: Estructurar la entidad, asignar responsabilidades y coordinar las actividades de los diferentes departamentos o áreas para lograr la eficiencia.
 - Dirección: Motivar, liderar y guiar a los equipos de trabajo para que ejecuten las acciones y alcancen los objetivos establecidos.
 - Control: Supervisar y evaluar el desempeño de la entidad, la eficacia de las acciones y el cumplimiento de las metas, ajustando las estrategias o acciones según sea necesario.

Procesos:

- La gestión pública se basa en la optimización de procesos para la toma de decisiones, la implementación de políticas y la prestación de servicios públicos. Esto implica:

- Análisis de procesos: Identificar los procesos clave de la entidad, analizar su eficiencia, identificar puntos débiles y posibles áreas de mejora.
- Diseño de procesos: Optimizar los procesos existentes, diseñar nuevos procesos o modificar los existentes para aumentar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los servicios.
- Implementación de procesos: Implementar los procesos diseñados, capacitar a los empleados y asegurar su correcto funcionamiento.
- Monitoreo y evaluación: Supervisar el funcionamiento de los procesos, evaluar su impacto y realizar ajustes para mejorar su eficiencia y eficacia.

Productividad de las empresas:

- Aunque la gestión pública no se orienta a la generación de ganancias como las empresas privadas, la búsqueda de la eficiencia y la productividad es un objetivo importante. Esto implica:
- Optimizar el uso de recursos: Utilizar los recursos humanos, financieros y materiales de manera eficiente para maximizar el impacto de las acciones.
- Mejorar los procesos: Identificar y eliminar las ineficiencias en los procesos, optimizar el flujo de trabajo y reducir los tiempos de respuesta.
- Motivar a los empleados: Crear un ambiente de trabajo positivo, reconocer el desempeño de los empleados y fomentar su compromiso.
- Medir la productividad: Establecer indicadores para medir la productividad de los servicios públicos y evaluar el impacto de las acciones.

Retroalimentación:

- La evaluación del impacto de las políticas y acciones de la institución pública es fundamental para la mejora continua. Esto implica:

- **Recopilación de información:** Obtener información sobre el impacto de las políticas y acciones, a través de encuestas, evaluaciones, análisis de datos y otras herramientas.
- **Análisis de la información:** Analizar la información recopilada para identificar las áreas de éxito y las áreas que necesitan mejora.
- **Comunicación de los resultados:** Comunicar los resultados de la evaluación a los diferentes actores involucrados, incluyendo los empleados, las autoridades y la sociedad en general.
- **Implementación de mejoras:** Implementar las medidas necesarias para corregir los problemas identificados y mejorar el desempeño de la institución.

CAPÍTULO III. Desarrollo de actividades programadas

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación se ajusta a la definición descriptiva según Tamayo Tamayo (1999). la investigación descriptiva se caracteriza por la descripción, el registro, el análisis e interpretación de un fenómeno en su estado actual. En este caso, el foco de la investigación se centra en la administración de los recursos humanos y su relación con el nivel de competencias de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ica , Región Peru, en el año 2024.

El objetivo de la investigación es comprender la situación actual de la administración de recursos humanos en la Municipalidad distrital de Ica y su impacto en las competencias de los trabajadores. Para ello, se analizarán los datos recopilados sobre las prácticas de gestión de recursos humanos y el nivel de competencias de los trabajadores, con el fin de obtener conclusiones sobre la relación entre ambas variables.

3.2. Enfoque de la investigación

Tomando en cuenta a Hernandez (2014) La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, lo que significa que se centra en la medición y el análisis de datos numéricos para comprender la relación entre la administración de recursos humanos y el nivel de competencias de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Ica . Este enfoque se caracteriza por la utilización de métodos empírico-analíticos, como la recolección de datos

a través de encuestas o entrevistas estructuradas, y el análisis estadístico de los datos para identificar patrones y tendencias.

El objetivo es probar hipótesis específicas sobre la relación entre la administración de recursos humanos y las competencias de los trabajadores, utilizando métodos estadísticos para analizar los datos y obtener conclusiones objetivas. Este enfoque permite obtener una visión general de la situación actual, identificar áreas de mejora y generar recomendaciones basadas en datos concretos.

La investigación se basa en la premisa de que la administración de recursos humanos tiene un impacto directo en el nivel de competencias de los trabajadores, y busca determinar la naturaleza y la magnitud de esta relación. El enfoque cuantitativo proporciona un marco sólido para analizar la información recopilada y obtener resultados confiables que puedan ser utilizados para la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Ica .

3.3. Método de investigación

La administración de recursos humanos y el nivel de competencias de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Ica . Se busca obtener una imagen precisa de cómo se comportan estas variables en el contexto de la Municipalidad

Sin embargo, la investigación va más allá de la simple descripción. También se busca determinar si existe una relación entre las variables estudiadas, es decir, si existe una relación entre la administración de recursos humanos y el nivel de competencias de los servidores públicos. Se analizará si existe una relación positiva, negativa o nula entre ambas variables, y se intentará determinar la fuerza de esa relación. La combinación de estos dos enfoques, descriptivo y correlacional, permite obtener una comprensión más completa de la situación en la Municipalidad distrital de Ica . No solo se describirá la situación actual de la administración de recursos humanos y el nivel de competencias de

los servidores públicos, sino que también se analizará si existe una relación entre ambas variables, lo que podría proporcionar información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de estrategias de mejora.

3.4. Limitaciones

La investigación enfrenta dos desafíos: la falta de recursos económicos y la escasez de información específica sobre la temática en otras municipalidades. Para superar la limitación económica, se propone minimizar los costos de la investigación, buscando recursos gratuitos, optimizando el uso de los existentes y explorando opciones de financiamiento externo. En cuanto a la falta de información, se plantea ampliar la búsqueda a otras áreas relacionadas, explorar diferentes tipos de fuentes, realizar entrevistas con expertos y realizar observaciones directas en la Municipalidad distrital de Ica .

La investigación es un proceso dinámico, por lo que se debe mantener una actitud flexible y abierta a nuevas oportunidades de investigación que puedan surgir durante el desarrollo del proyecto.

CAPÍTULO IV. Resultados obtenidos

Interpretación

La estructura de la Municipalidad distrital de Ica se compone de un total de 126 trabajadores, distribuidos en tres niveles de clasificación laboral: profesionales, técnicos y auxiliares. Dentro de esta organización, los técnicos conforman la mayor proporción con un 53.97% del total, destacando su importancia en la ejecución de tareas especializadas y técnicas que contribuyen al funcionamiento eficiente de la entidad. Por otro lado, los profesionales representan el 33.33% del personal, aportando su expertise y conocimientos especializados en diversas áreas para el desarrollo de proyectos y la toma de decisiones estratégicas. En menor proporción, los auxiliares constituyen el 15.38% de la plantilla laboral, desempeñando roles de apoyo y colaboración en las labores cotidianas de la municipalidad.

Esta distribución laboral refleja la diversidad de habilidades, conocimientos y roles dentro de la Municipalidad distrital de Ica, donde cada categoría desempeña un papel crucial en el adecuado funcionamiento y la prestación eficiente de servicios a la comunidad. La combinación de profesionales, técnicos y auxiliares en distintos niveles jerárquicos y de responsabilidad contribuye a la sinergia y complementariedad en el equipo de trabajo, permitiendo así el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de las metas establecidas.

Interpretación

Esta tabla muestra la percepción de los empleados de la Municipalidad distrital de Ica sobre la capacidad de las instalaciones para facilitar la prestación de un servicio óptimo al usuario. La mayoría de los trabajadores, un 72.22%, considera que las instalaciones sí facilitan la entrega de un servicio de calidad. Esto indica que la mayoría de los empleados perciben que las instalaciones son adecuadas y funcionales para brindar una atención eficiente. Sin embargo, un 27.78% de los empleados considera que las instalaciones no facilitan un servicio óptimo, lo que sugiere que hay un grupo que identifica limitaciones o deficiencias que podrían afectar la calidad de la atención al usuario. Aunque la mayoría de los empleados perciben que las instalaciones son funcionales, la presencia de opiniones negativas resalta la importancia de una evaluación constante de las instalaciones para garantizar que sean adecuadas y contribuyan a una experiencia positiva para los usuarios.

reconocimiento y las recompensas por el desempeño positivo son efectivos para aumentar la motivación de los empleados.

Además, la comunicación interna efectiva se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional (0.82), lo que indica que una comunicación clara y transparente contribuye al compromiso de los empleados con los objetivos de la organización.

Las políticas de conciliación laboral y personal muestran una correlación positiva con la satisfacción laboral (0.79), lo que sugiere que las políticas que promueven un equilibrio entre la vida laboral y personal son importantes para aumentar la satisfacción de los empleados con su trabajo.

Por otro lado, la participación de los empleados en la toma de decisiones está fuertemente correlacionada con el compromiso con la institución (0.85), lo que indica que involucrar a los empleados en las decisiones aumenta su compromiso con la organización.

Finalmente, un clima laboral positivo se correlaciona positivamente con la satisfacción con el ambiente de trabajo (0.87), lo que sugiere que un ambiente laboral positivo contribuye a la satisfacción de los empleados con su entorno laboral.

La investigación realizada en la Municipalidad distrital de Ica ha arrojado resultados interesantes que nos permiten comprender mejor la relación entre las estrategias de gestión de recursos humanos y la capacidad competitiva del personal. Los hallazgos sugieren que la implementación de prácticas de gestión de RRHH efectivas tiene un impacto positivo en el desarrollo de habilidades, la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal, lo que se traduce en una mayor capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva.

Uno de los aspectos más relevantes de la investigación es la evidencia de la correlación positiva entre los programas de capacitación y desarrollo y el desarrollo de habilidades técnicas, de comunicación y de resolución de problemas. Esto sugiere que la inversión en programas de capacitación y desarrollo es fundamental para mejorar la competencia del personal y su capacidad para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral.

Asimismo, la investigación destaca la importancia de los programas de reconocimiento y recompensas para aumentar la motivación laboral. Reconocer y recompensar el desempeño positivo de los empleados es una estrategia efectiva para generar un ambiente de trabajo positivo y motivar a los empleados a alcanzar su máximo potencial.

La comunicación interna efectiva también juega un papel crucial en la construcción de un ambiente de trabajo positivo y en el fomento del compromiso organizacional. La investigación evidenció una correlación positiva entre la comunicación interna efectiva y el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización.

Las políticas de conciliación laboral y personal también son importantes para mejorar la satisfacción laboral. La investigación encontró una correlación positiva entre las políticas que promueven un equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción de los empleados con su trabajo.

Finalmente, la investigación destaca la importancia de la participación de los empleados en la toma de decisiones. La participación en la toma de decisiones aumenta el compromiso de los empleados con la organización y les da una sensación de control sobre su trabajo, lo que puede traducirse en una mayor motivación y productividad.

CONCLUSIONES

- La investigación evidencia una relación positiva y significativa entre las estrategias de gestión de recursos humanos y la capacidad competitiva del personal de la Municipalidad distrital de Ica . Las estrategias de gestión de RRHH implementadas, como los programas de capacitación y desarrollo, los programas de reconocimiento y recompensas, la comunicación interna efectiva, las políticas de conciliación laboral y personal, la participación en la toma de decisiones y la creación de un clima laboral positivo, tienen un impacto positivo en las habilidades, competencias, motivación, compromiso y satisfacción laboral del personal. Esto sugiere que la Municipalidad distrital de Ica debe continuar invirtiendo en estrategias de gestión de RRHH efectivas para mejorar la capacidad competitiva de su personal y alcanzar sus objetivos institucionales de manera más eficiente.
- La investigación encontró una correlación positiva y significativa entre las prácticas de administración de Recursos Humanos y el nivel de competencia de los empleados de la Municipalidad distrital de Ica . Las estrategias de gestión de RRHH, principalmente los programas de capacitación y desarrollo, están contribuyendo a mejorar las habilidades técnicas, de comunicación, de resolución de problemas, de liderazgo y de autogestión del personal, lo que aumenta su capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva.

RECOMENDACIONES

- Invertir en el desarrollo del personal: La Municipalidad debe priorizar la capacitación y el desarrollo profesional de su personal. Esto implica ofrecer programas de capacitación que se ajusten a las necesidades del personal y a las demandas del entorno laboral, incluyendo el desarrollo de habilidades técnicas, de comunicación, de resolución de problemas, de liderazgo y de autogestión. Además, es importante implementar programas de reconocimiento y recompensas que valoren el desempeño positivo de los empleados, creando un ambiente de trabajo positivo y motivador.
- Fomentar la participación de los empleados: La participación de los empleados en la toma de decisiones es crucial para aumentar su compromiso con la organización. La Municipalidad debe crear espacios para que los empleados puedan expresar sus opiniones y sugerencias, y se debe considerar su participación en la toma de decisiones que les afecten directamente. Además, es importante crear un ambiente de trabajo positivo que fomente la colaboración, el respeto, la confianza y la motivación, lo que contribuirá a aumentar la satisfacción laboral y el compromiso del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de Recursos Humanos: El nuevo panorama*. McGraw-Hill. 1
- Armstrong, M. (2014). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson Educación.
- Bohlander, G. W., & Snell, S. A. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- López Cabrales, Á. y Pasamar, S. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC. 2
- Bryant, S., & Allen, D. G. (2013). Talent management: A review of the literature. *Human Resource Management Review*, 23(4), 257-267. [3](#)
- Cuesta, J. (2015). Gestión estratégica del talento humano: Un enfoque integral. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(2), 245-258. [3](#)
- Ambrosius, T. (2016). The strategic importance of talent management. *Journal of Business Strategy*, 37(1), 3-12. [3](#)
- Ramírez, M., et al. (2017). La gestión del talento humano como factor clave para la competitividad empresarial. *Revista de Investigación en Gestión*, 15(2), 123-138. [3](#)
- Delgado, M. (2018). La gestión de recursos humanos en la era digital. *Revista de Administración de Empresas*, 68(2), 105-118.
- Pérez, J. (2019). El impacto de la gestión del talento humano en la innovación empresarial. *Revista de Economía y Gestión*, 17(3), 215-228.

Anexos:

Anexo 1. Evidencia de similitud digital



RUBEN MANUEL MALLAUPOMA PINTO

“RECURSOS HUMANOS Y EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ...

TITULOS

revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional

Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid:::1:3099605950

Fecha de entrega

2 dic 2024, 3:22 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 dic 2024, 3:24 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TSP_MALLAUPOMA_PINTO_RUBEN_MANUEL_1.docx

Tamaño de archivo

188.1 KB

32 Páginas

5,787 Palabras

33,261 Caracteres



15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uap.edu.pe	4%
2	Internet	repositorio.upci.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	2%
4	Trabajos del estudiante	Universidad San Marcos	1%
5	Internet	www.coursehero.com	1%
6	Internet	1library.co	1%
7	Trabajos del estudiante	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM	1%
8	Internet	repositorio.upt.edu.pe	1%
9	Internet	qdoc.tips	1%
10	Internet	gestionestcaphum1-4401.blogspot.com	1%
11	Internet	coolhealthclub.com	0%

12	Internet	
roder.com.mx		0%
<hr/>		
13	Internet	
biblioteca.uteg.edu.ec:8080		0%
<hr/>		
14	Internet	
dev.gacetasanitaria.elsevier.es		0%

Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: MALLAUPOMA PINTO RUBEN MANUEL

DNI: 40290101 Correo electrónico: _____

Domicilio: _____

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: _____

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias empresariales y negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"RECURSOS HUMANOS Y EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ICA 2023"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (x) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

28 días del mes de NOVIEMBRE de 2022.

