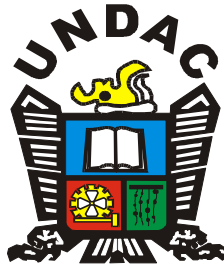


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



T E S I S

**Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y su incidencia en
las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de
Pasco - 2019**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

**Autoras: Bach. Betzabe Raquel OLIVAS CARHUAMACA
 Bach. Jemima Zorayda PONCE CARHUARICRA**

Asesor: Ms. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

Cerro de Pasco – Perú - 2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



T E S I S

**Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y su incidencia en
las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de
Pasco - 2019.**

Sustentado y aprobado ante los miembros del jurado calificador:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Mg. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, a mi madre María Paulina Carhuaricra por ser amiga y compañera y a mis hermanos por su constante apoyo desde mis inicios, a ellos mi eterna gratitud.

Jemima Zorayda.

A Dios por ser mi guía.

A mis padres Leandra Carhuamaca y Antenor Olivas a ellos mi infinita gratitud.

Betzabe Raquel.

RECONOCIMIENTO

Nuestra especial gratitud a la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”, a los señores docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, por formarnos profesionalmente y de esta forma poder servir a nuestra comunidad y a las empresarias de nuestro querido Perú.

También reconocemos al Ms. Lic. Adm. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ, por su apreciado tiempo, orientación y asesoramiento para culminar nuestro trabajo de investigación.

A los trabajadores de la Honorable Municipalidad Provincial de Pasco, por permitirnos obtener la información de la fuente primaria.

Jemima – Betzabe.

RESUMEN

El objetivo general de nuestra investigación fue: determinar si la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019. En cuanto a la metodología, la investigación comprendió en enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, con un método deductivo y diseño no experimental, la muestra comprendió 152 trabajadores, para obtener la información se utilizó el cuestionario. Concluimos que la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019 a un nivel de significancia de 0.000.

Palabras clave: selección de personal, desarrollo personal, evaluación de desempeño y actitudes.

Jemima – Betzabe.

SUMMARY

The general objective of our research was: to determine if the management of the Sub-Department of Human Resources affects the attitudes of the workers of the Provincial Municipality of Pasco - 2019. Regarding the methodology, the research included a quantitative approach, level Descriptive and correlational, with a deductive method and non-experimental design, the sample included 152 workers, to obtain the information the questionnaire was used. We conclude that the management of the Human Resources Deputy Management significantly affects the attitudes of the workers of the Provincial Municipality of Pasco, 2019 at a level of significance of 0.000.

Keywords: personnel selection, personal development, performance evaluation and attitudes.

Jemima – Betzabe.

INTRODUCCIÓN

Las realizaciones de las funciones de los trabajadores están vinculadas a la acción y consecuencia de gestionar, en tanto el comportamiento de los trabajadores se produce por diferentes circunstancias entre ellos el ambiente de trabajo, el estilo de liderazgo, la condición laboral, las retribuciones es decir son causados por factor internos como externos.

Nos permitimos presentar la investigación **Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y su incidencia en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019.**

Teniendo en consideración que para obtener resultados se debe orientar los esfuerzos para coordinar con las personas. Entonces la gerencia de recursos humanos para alcanzar los objetivos debe proveer, mantener y desarrollar a las personas teniendo en consideración la calificación.

Para la realización de la investigación el contenido del trabajo se divido de la manera siguiente:

El **primer Capítulo**, referido al problema de la investigación, se identifica el problema, se delimita la investigación, seguidamente se formulan los problemas y objetivos, posteriormente se justifica y limita el trabajo.

El **segundo Capítulo**, hace referencia al Marco Teórico, en la cual se presenta los antecedentes de la investigación, las bases teóricas científicas de ambas variables, así mismo se define los términos básicos, para luego formular las hipótesis e identificar las variables, luego se realiza la definición operacional de las variables.

El **tercer Capítulo**, hacemos referencia a la Metodología y Técnicas de Investigación, identificamos el tipo de investigación, método y diseño de la investigación, a continuación, determinamos la población y la muestra del estudio, seguidamente se establece las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de datos, para luego presentar el tratamiento estadístico y terminando con la orientación ética.

El **cuarto Capítulo**, se presenta los resultados y discusión, hace referencia a la descripción del trabajo de campo, el análisis e interpretación de los resultados, prueba de hipótesis, presentamos el análisis de los resultados obtenidos y la discusión de los resultados.

Jemima - Betzabe

ÍNDICE

	Pág.
ACTA DE SUSTENTACIÓN	
DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRAC	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema	1
1.2	Delimitación de la investigación	4
1.3	Formulación del problema	5
	1.3.1. Problema general	5
	1.3.2 Problemas específicos	5
1.4	Formulación de objetivos	6
	1.4.1 Objetivo general	6
	1.4.2 Objetivos específicos	6
1.5	Justificación de la investigación	7
1.6	Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio	8
2.2	Bases teóricas – científicas	16
2.3	Definición de términos básicos	29
2.4	Formulación de Hipótesis	33
2.4.1	Hipótesis General	33
2.4.2	Hipótesis Específicas	33
2.5	Identificación de Variables	33
2.6	Definición Operacional de variables e indicadores	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación	36
3.2	Método de investigación	37
3.3	Diseño de la investigación	37
3.4	Población y muestra	38
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.6	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
3.7	Tratamiento Estadístico	41
3.8	Orientación ética	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Descripción del trabajo de campo	43
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados	44
4.3	Prueba de hipótesis	73
4.4	Discusión de resultados	78

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

La Municipalidad Provincial de Pasco es una entidad de gobierno local y sus funciones están establecidas en la Ley Nro 27972 “Ley Orgánica de municipalidades” y tiene como funciones generales entre otras las siguientes: aprobar su organización interna y su presupuesto.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos depende de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Pasco, se encarga de administrar, desarrollar y fortalecer el capital humano de la

municipalidad, propiciando y manteniendo el clima laboral favorable para el logro de la misión y objetivos institucionales, de acuerdo al sistema de personal (Ordenanza Municipal Nro 009, 2016).

El sistema de personal, es el conjunto de principios, normas, técnicas y procedimientos y gestión de recursos humanos, mediante la cual se regula los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación.

Conforme a la Ordenanza Municipal Nro 009 (2016), en cuanto al sistema de personal cuenta con tres sistemas laborales: funcionarios y servidores comprendidos en el Decreto Legislativo Nro 276, los obreros municipales comprendidos en el Decreto Legislativo Nro 728 y los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) amparados en el Decreto Legislativo Nro 1057, que son los contratos por servicios a plazo fijo. Así mismo contempla los cargos de confianza, como: Gerente Municipal, Procurador Público, Secretario General, Gerentes de órgano de Apoyo, asesoramiento y de línea.

Debemos resaltar en cuanto a las relaciones laborales, los servidores municipales, se amparan en las negociaciones colectivas, generando derechos a los servidores municipales de aplicación indeterminada e irrenunciable, desde la suscripción hasta que el

trabajador municipal pierda el vínculo laboral. Dicha percepción se ampara en el Decreto Supremo N° 070-85-PCM, concordantes con el Decreto Supremo 003-82-PCM y Decreto Supremo 026-82-JUS.

En cuanto a los procesos de selección se realizan bajo la modalidad del Decreto Legislativo Nro 1057, contratos por servicios a plazo fijo (CAS), citamos a manera de ejemplo el proceso de evaluación CAS 2019 IV-HMPP, realizado en julio de 2019, conforme al Anexo 01 se aprecia 12 plazas vacantes para diversas unidades Orgánicas, como evaluación consideraron la evaluación curricular con un peso de 40% y entrevista personal con un peso de 60%. Debemos resaltar los criterios de evaluación para la entrevista personal son: personalidad 15 puntos, desenvolvimiento 15 puntos y conocimientos inherentes al cargo 30 puntos.

En cuanto a selección de personal, viene a ser la elección de los postulantes, con los principios de méritos y capacidad, con la finalidad de cubrir las plazas vacantes convocadas para lograr las metas. Sin embargo, de las etapas y criterios de evaluación se aprecia que la entrevista personal tiene un peso de 60% prácticamente definiendo la elección del postulante, entonces nos preguntamos bajo estos parámetros se lograra elegir al mejor candidato que reúna competencias, habilidades y actitudes.

Respecto a la actitud esta es una forma de comportarse, de acuerdo al ambiente donde se labora, estas experiencias personales están vinculadas a la carga efectiva.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, directamente no controla las actividades y el comportamiento de los trabajadores municipales de las diferentes gerencias y sub gerencias.

Sin embargo, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, busca mantener a la municipalidad como una organización productiva, eficiente y eficaz a partir de asignación de personas competentes en los diversos puestos laborales, también mantener un clima laboral favorable, que permita desarrollar sus habilidades de los trabajadores.

Estos aspectos nos invitan a estudiar la gestión de recursos humanos y las actitudes en la Municipalidad Provincial de Pasco.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la del problema de investigación, identificamos las delimitaciones que a continuación detallamos:

DELIMITACION ESPACIAL

El trabajo de investigación se desarrolló en el distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco.

DELIMITACION TEMPORAL

La investigación estuvo comprendida entre los meses de enero a junio del año 2019.

DELIMITACION SOCIAL

Se consideró a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2019?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a)** ¿Cómo la selección de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco?
- b)** ¿De qué forma el desarrollo de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco?

- c) ¿En qué medida la evaluación de desempeño incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco?

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2019.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer si la selección de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.
- b) Identificar si el desarrollo de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.
- c) Determinar si la evaluación de desempeño incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La televisión, radio mediante informativos noticiosos denuncian actos de inadecuada selección de nuevos trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pasco.

La Sub Gerencia de Recursos Humanos es el responsable de la administración de la gestión del rendimiento de los trabajadores en la Municipalidad, mediante los lineamientos establecidos por SERVIR¹, también capacitar, asignar la calificación de los servidores evaluados.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones son las siguientes:

- a)** La investigación comprendió la gestión de recursos humanos y las actitudes de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pasco.
- b)** El resultado tendrá validez para la Municipalidad Provincial de Pasco y entidades similares.
- c)** La realización de esta investigación es factible en razón que contamos con los recursos necesarios para realizarlo.

¹ SERVIR, es la Autoridad Nacional de Servicio Civil, que se encarga de la gerencia de recursos humanos en el sector público.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En cuanto a los antecedentes de la investigación, hicimos una búsqueda en la página web y destacamos los trabajos de los investigadores siguientes:

- a) **Rojas y Vílchez** (2018). En su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, enero 2018”. Presentan el objetivo general “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018”. Llegan a las conclusiones: Existe relación estadísticamente significativa según

$p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

- b) Chávez Crispín (2018).** Desarrollo la investigación “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017”. Concluye de la manera siguiente: El análisis estadístico dio como resultado la existencia de una relación $r = 0.719$, entre las variables Gestión de recursos humanos y desempeño laboral, mostrando una correlación significativamente alta. Siendo el valor p de $0,002$ y $0,002$ que es menor a $0,05$, se concluye que: Existe relación positiva entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del HNERM, 2017; El análisis estadístico dio como resultado una relación de $r = 0,420$ entre la variable desempeño laboral y la dimensión mantenimiento de las personas mostrando de esta forma una correlación significativamente moderada. Siendo el valor p de $0,001$

y 0,001 que es menor a 0,05 por consiguiente, se concluye que: Existe relación positiva entre el mantenimiento de las personas y el desempeño laboral del personal de enfermería del HNERM; El análisis estadístico dio como resultado una relación de $r = 0.430$ entre el desempeño laboral y desarrollo de las personas mostrando de esta forma una correlación significativamente moderada. Siendo el valor p de 0,000 y 0,000 que es menor a 0,05 por consiguiente se concluye que: Existe relación positiva entre desempeño laboral y la dimensión desarrollo de las personas en el personal de enfermería del servicio de emergencia del HNERM; El análisis estadístico dio como resultado una relación de $r = 0.715$ entre el desempeño laboral y control de las personas mostrando de esta forma una correlación significativamente moderada. Siendo el valor p de 0,000 y 0,000 que es menor a 0,05 por consiguiente se concluye que: Existe relación positiva entre desempeño laboral y la dimensión control de las personas en el personal de enfermería del servicio de emergencia del HNREM.

- c) **Arias Cubillas** (2017), en su trabajo de investigación “Importancia de la gestión de los recursos humanos y sus interrelaciones en la pequeña minería - caso de SMRL Lúcumá Dorada”. Estableció el objetivo general “Determinar la influencia de la Gestión de Recursos Humanos actualmente, en la competitividad de la empresa, que se ve reflejada en la productividad de la pequeña minera”. Llegando a

las conclusiones siguientes: que la Gestión de Recursos Humanos en la empresa SMRL Lúcumá Dorada no es la adecuada y su influencia en la competitividad de la pequeña minera no es positiva, es decir, al desarrollar empíricamente la Gestión de los Recursos Humanos se comprueba que existe deficiencias a todo nivel en la pequeña minera; sin embargo esta situación se puede revertir para bien con una buena Gestión de los Recursos Humanos, que con mejores prácticas empresariales incidirá en el desarrollo de la pequeña minera, ya que son las personas los agentes de cambio en la empresa y que pueden lograr finalmente las ventajas competitivas que requieren las pequeñas empresas del sector minero. Por lo tanto, se tiene que implementar: un buen análisis del puesto a cubrir, procedimientos para el reclutamiento y selección de personal, programas de capacitación y desarrollo, evaluaciones de desempeño y el cumplimiento de las compensaciones según normas nacionales; teniendo muy en consideración que como pasaría en cualquier proceso, omitir alguna de las etapas, implica afectar directamente la calidad y en general, la efectividad en los resultados de dicha gestión. Finalmente, podemos decir que la Gestión de los Recursos Humanos es el primer filtro para la admisión de personal a la empresa y que contribuya al cumplimiento de los sistemas de gestión integrados que resultan beneficiosos en el desarrollo de las actividades de la pequeña minera.

d) **Osorio Torres y Zavaría Solano** (2017). Investigo sobre “Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016”. Formularon el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano la calidad de servicio en el personal en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Huancavelica – 2016. Llegando a las conclusiones siguientes: que la gestión del talento humano con la calidad de servicio del personal de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional -Huancavelica - 2016: existe una relación significativa de acuerdo al resultado de coeficiente $r=0,549$ se puede interpretar como positiva media, lo quiere decir es afirmativa. Es prescindible tener una gestión de talento humano en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, toda vez que esta Gerencia es la columna vertebral en un Gobierno Regional para el crecimiento del Departamento de Huancavelica prestar una calidad de servicio, se convierte como una necesidad de una población. Si con la necesidad de una población se cumple se podrá ver como una buena calidad de servicio. Existe una relación entre gestión de talento humano y los elementos tangibles del personal de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y

Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Huancavelica-2016. De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r=0,455$ se puede interpretar como positiva media por lo tanto es aceptable nuestra hipótesis. La relación que existe gestión de talento humano y los elementos tangibles es trascendental ya que para prestar un servicio de calidad también las instalaciones físicas, equipos deben ser moderna y tener como resultado buena calidad de trabajo. Existe una relación entre gestión de talento humano y la confiabilidad del personal de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del gobierno regional de Huancavelica-2016. De acuerdo a Hernández et al (2014) el coeficiente $r=0,455$ se puede interpretar como positiva media por lo tanto es aceptable nuestra hipótesis. Con este resultado se puede definir que es importante tener gestión de talento humano y la confiabilidad, ya que para dar respuesta a un problema la solución es de manera fiable cuidadoso y seguro sin errores. Existe una relación entre gestión de talento humano y la capacidad de respuesta o responsabilidad del personal de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del gobierno regional de Huancavelica-2016. De acuerdo a Hernández et al (2014) el coeficiente $r=0,395$ se puede interpretar como positiva media por lo tanto es aceptable nuestra hipótesis. Con este nivel de relación entre gestión de talento humano y la capacidad de

respuesta o responsabilidad, se observa la disposición y voluntad de ayudar al personal y público en general. Que existe una relación entre gestión de talento humano y la seguridad del personal de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Huancavelica-2016. De acuerdo a Hernández et al (2014) el coeficiente $r=0,392$ se puede interpretar como positiva muy débil por lo tanto es aceptable nuestra hipótesis. Siempre que exista una gestión de talento humano la seguridad será totalmente confiable ya que para dar una respuesta se encontrara al personal adecuado y competente.

- e) **Conde y Lafora** (2014). Ejecuto su estudio sobre “La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014”, establecen como objetivo general Determinar la relación que existe entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014. Llegando a las conclusiones siguientes: Existe relación directa y positiva entre la actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,658, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000; Existe relación

directa y positiva entre la actitud laboral cognitiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,606, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000; Existe relación directa y positiva entre la actitud laboral afectiva y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,604, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000; Existe relación directa y positiva entre la actitud laboral conductual y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, de acuerdo al rho de Spearman de 0,577, que representa un nivel de correlación moderada y una significatividad estadística de 0,000.

- f) **López Agraz** (2011). En su trabajo de investigación “La actitud emprendedora de los universitarios y empresarios de Nayarit: un análisis institucional”. Presenta los resultados siguientes: La tesis presenta los factores institucionales relacionados con el deseo, la viabilidad e intención de crear una empresa propia, en los estudiantes universitarios y empresarios en el estado de Nayarit de la república mexicana. El objeto general fue analizar los factores del entorno que condicionan las actitudes emprendedoras, considerando

el marco de la teoría institucional de los factores formales e informales tanto de los estudiantes universitarios y de los empresarios nayaritas, además, se hace un estudio empírico comparativo con otras investigaciones realizadas en diferentes épocas y países: España y Puerto Rico. Se concluye con un plan estratégico de actuación con el Centro de negocios en la universidad, centrado a los estudiantes universitarios que propone realizar estudios de investigación que informe sobre la situación real del mundo empresarial.

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Martínez Noruega (2000) define, la gestión estrechamente conceptualizada, se asimila al manejo cotidiano de recursos materiales, humanos y financieros en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que define el esquema de la división del trabajo (como se citó en Peña, 2017).

Chiavenato (2009), define a la administración de recursos humanos, como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir aspectos de los cargos gerenciales relacionados a las personas o

recursos, en las cuales destacan el reclutamiento, la selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

Se acuerdo al Eslava (2004), la gestión de recursos humanos, es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

2.2.1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección se inicia con la identificación de la necesidad y esta se establece en la planeación de recursos que viene a ser la estimación de la cantidad de personas que se requiere para una determinada organización, no es suficiente con establecer la cantidad de personas si no también precisar los conocimientos, habilidades y aptitudes que se requieren para un puesto laboral.

Seguidamente se debe precisar el perfil del puesto de trabajo, el cual trata de establecer los requisitos y calificaciones del postulante para ocupar una vacante en la organización.

Reclutamiento, de acuerdo Chiavenato (2009), es la atracción de candidatos para abastecer el proceso de selección. Mediante la cual se comunica las oportunidades de trabajo que existen en la organización y pueden ser en forma interna a través de los trabajadores o externa mediante avisos publicitarios o redes sociales.

Reclutamiento, según Schermerhorn (1996) define, como un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a una organización.

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. La selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización (Chiavenato, 2009).

La selección es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo (Chiavenato, 1994).

Chiavenato (2009), establece cinco categorías en la selección de personal, de acuerdo al detalle siguiente:

- a) **Entrevista de selección**, es un proceso de comunicación entre dos personas, sirve para observar el comportamiento de la persona entrevistada, es subjetivo e impreciso, está la entrevista dirigida y la entrevista libre
- b) **Pruebas de conocimiento**, son instrumentos que sirven para evaluar el nivel de conocimientos profesionales o técnicos, las pruebas de conocimiento, comprenden:
 - Generales, en las generales encontramos las de cultura general e idiomas.
 - Específicas, comprenden las de conocimientos
- c) **Pruebas psicológicas**, representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a aptitudes de las personas, comprende las pruebas de aptitudes, entre ellas las generales y específicas.
- d) **Pruebas de personalidad**, es la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona, revelan rasgos generales de personalidad, considera los aspectos siguientes:
 - Expresivas
 - Proyectivas

- Inventarios

e) **Técnicas de simulación**, es una técnica de dinámica de grupo, la persona pone en acción su forma de comportarse, está comprendida por:

- Psicodrama, dinámica de grupo

- Dramatización

2.2.1.2. DESARROLLO DE PERSONAL

Wayne (2010), considera al desarrollo de personal, como el proceso de transformación mediante los procesos, programas, actividades a través de las cuales las organizaciones aumentan y mejoran las competencias, habilidades y rendimiento de los colaboradores.

El desarrollo personal se logra a través de muchos factores importantes por ejemplo motivación, objetivos, metas, entusiasmo, el desempeño laboral, la autoestima, el trabajo en equipo etc. Y esto contribuye a las organizaciones ya que una persona motivada logra ser productiva, exitosa y comprometida con lo que hace en su alrededor su trabajo, sus estudios y sus planes Gutiérrez (2014).

De acuerdo a Chiavenato (2009) el desarrollo de las personas se orienta hacia la carrera futura del empleado y no solo se fija en su

puesto actual, es aquel que está enfocado directamente hacia el crecimiento personal y se relaciona más con la educación ya que las personas tenemos una increíble capacidad para aprender y desenvolvemos en diversas actividades destacando nuestras habilidades y competencias, las cuales se verán reflejadas en nuestro trabajo a través del cumplimiento de metas en la organización.

Métodos de desarrollo de las personas en las organizaciones

Los principales métodos del desarrollo de las personas según Chiavenato (2009) (Citado en Moreno, Ramírez y Tamani, 2016), son:

- La rotación de puestos, consiste en que las personas pasen por distintos puestos en la organización con la finalidad de aprender nuevos conocimientos y desarrollen sus habilidades y capacidades.
- Puestos de asesorías, se enfoca en brindar una oportunidad al trabajador que cuenta con gran potencial bajo la supervisión de un gerente exitoso.
- Aprendizaje práctico, permite a la persona dedicarse a analizar un trabajo y resolver problemas de proyectos y otros departamentos,

esto se puede realizar en equipo cuando existan proyectos que necesitan cooperación.

- Asignación de comisiones, aprende de otros trabajadores con experiencia en temas de investigación y resolución de problemas, se le otorga la oportunidad de formar parte de comisiones donde puede tomar decisiones.
- Participación en cursos y seminarios externos, facilita adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades conceptuales y analíticas, a través de cursos clases y seminarios.
- Ejercicios de simulación, simulan estudios de casos en el cual el personal se ve involucrado describiendo y diagnosticando problemas reales analizando causas y planteado soluciones considerando las más adecuadas poniéndolas en marcha.
- Capacitación fuera de la empresa, es proporcionada por empresas especializadas en entrenamiento y desarrollo enfocándose en enseñar a los empleados la importancia de trabajar en equipo.
- Estudio de casos, permite al trabajador diagnosticar un problema real y presentar alternativas de solución.
- Juegos de empresas, son técnicas donde los equipos de trabajadores compiten entre sí y toman decisiones en situaciones empresariales reales o simuladas.

2.2.1.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas Wayne (2010).

De acuerdo a Wayne (2010), destacamos los siguientes usos de la evaluación del desempeño:

- a) **Planeación de recursos humanos**, al evaluar el desempeño de los trabajadores se dispone de datos que permiten identificar a los individuos que merezcan una promoción. Se da énfasis para realizar un plan de sucesión en los puestos estratégicos. Así mismo nos ofrece un perfil de fortalezas y debilidades de los recursos humanos.
- b) **Reclutamiento y selección**, datos representan puntos de comparación para evaluar las respuestas de los solicitantes obtenidos a través de las entrevistas conductuales. Al validar las pruebas de selección, las calificaciones de los empleados se pueden usar como la variable contra la cual se comparan las puntuaciones de la prueba. En este caso, la determinación de la validez de la prueba de selección dependería de la exactitud de los resultados de la evaluación.

- c) **Capacitación y desarrollo**, la evaluación del desempeño debe señalar las necesidades específicas de un empleado en cuanto a capacitación y desarrollo. Al identificar las deficiencias que afectan adversamente al desempeño, es posible elaborar programas de capacitación y desarrollo que permitan a los individuos aprovechar sus fortalezas y minimizar sus deficiencias. Un sistema de evaluación no garantiza la existencia de empleados adecuadamente capacitados y desarrollados. Sin embargo, la determinación de las necesidades de capacitación y desarrollo es más precisa cuando se dispone de datos de evaluación.
- d) **Planeación y desarrollo de la carrera**, la planeación de la carrera es un proceso continuo a través del cual un individuo establece las metas de su carrera e identifica los medios para lograrlas. Por otra parte, el desarrollo de carrera es un enfoque formal que usan las organizaciones para asegurarse de que las personas con las cualidades y la experiencia adecuadas estén disponibles cuando se les necesite. Los datos acerca de las evaluaciones del desempeño son esenciales para evaluar las fortalezas y debilidades de un empleado, y para determinar su potencial. Los administradores pueden usar tal información para asesorar a los subordinados y para asistirlos en la elaboración y el desarrollo de sus planes de carrera.
- e) **Programas de remuneraciones**, Los resultados de las evaluaciones del desempeño brindan una base para las decisiones

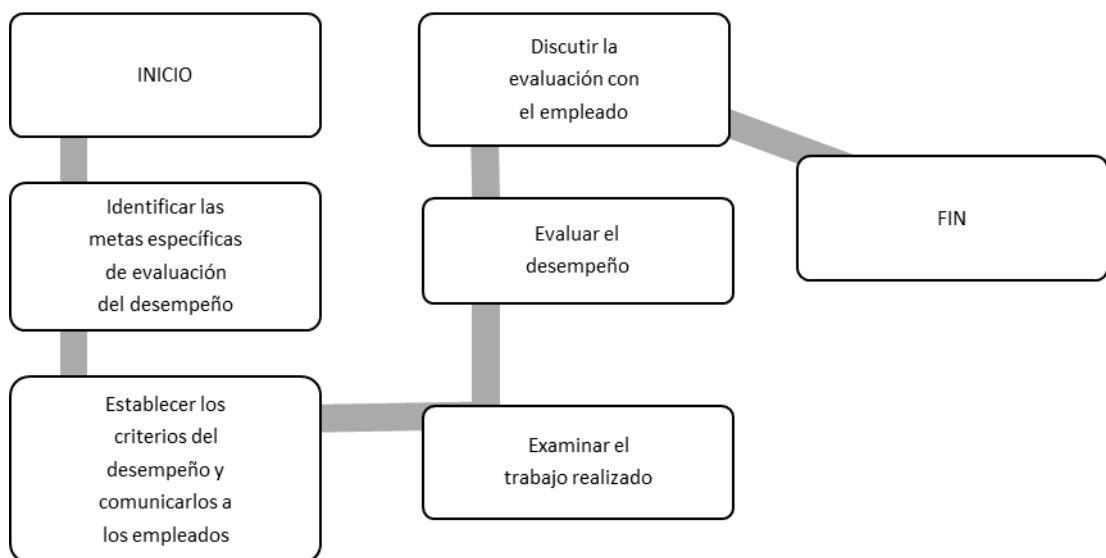
racionales acerca de los ajustes en los salarios. La mayoría de los administradores consideran que un desempeño sobresaliente en el trabajo se debe recompensar de una manera tangible con aumentos salariales. Ellos consideran que los comportamientos recompensados son los mismos que se obtienen. La recompensa de los comportamientos necesarios para el logro de los objetivos organizacionales es el punto central del plan estratégico de una empresa. Para motivar un buen desempeño, una empresa debe diseñar e implantar un sistema confiable de evaluación del desempeño y recompensar en consecuencia a los empleados y a los equipos más productivos.

- f) **Relaciones internas con los empleados,** Los datos de las evaluaciones del desempeño también se usan con frecuencia para tomar decisiones en varias áreas de las relaciones internas de los empleados, incluyendo las promociones, los descensos de categoría, los despidos y las transferencias.
- g) **Evaluación del potencial de un empleado,** Algunas organizaciones tratan de evaluar el potencial de un empleado a medida que valoran el desempeño en su trabajo. Aunque los comportamientos en el pasado pueden ser los mejores instrumentos de predicción de los comportamientos futuros, el desempeño anterior de un empleado en un puesto de trabajo tal vez no indique en forma

exacta su desempeño futuro en una posición de nivel más alto o en una posición diferente.

Proceso de evaluación del desempeño, nos ayuda a determinar el cumplimiento de la labor de los empleados.

Figura 1: proceso de evaluación de desempeño



Fuente: Wayne (2010)
Elaboración: propia

2.2.2. ACTITUD

Rodríguez (1987), define actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a

favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto”.

De acuerdo a Worchel, Cooper, Goethals y Obson (2002), la actitud es un juicio evaluativo (bueno o malo) de un objetivo. Así una actitud representa la propensión favorable o negativa del individuo hacia el objetivo. Una actitud es un juicio de valor (bueno o malo) sobre un estímulo u objetivo representa la tendencia favorable o no del observador hacia el estímulo u objetivo (citado en Conde y Lafora, 2014).

Canales (2005) define a la actitud como, tendencias adquiridas y relativamente duraderas para evaluar de un modo determinado a un objeto, persona, suceso o situación, y actuar en consonancia con dicha evaluación (citado en Conde y Lafora, 2014).

Según Worchel, Cooper, Goethals y Obson (2002, pp. 126 – 127). Refieren que Zanna y Pempel (1988), identificaron cuatro rasgos del concepto de actitudes. Las actitudes se refieren a un estímulo u objetivo. Las actitudes se dirigen a un objetivo (un asunto, una conducta una persona, un grupo o cualquier otro aspecto identificable del medio). Las actitudes se refieren a las evaluaciones que hacen los individuos de los estímulos u objetivos. Son juicios en el contexto de una dimensión evaluativa (de lo bueno o malo) que reflejan impresiones agradables o desagradables. Las actitudes están representadas en la memoria. Por

eso, se ajustan a nuestra estructura de representaciones. Las actitudes se desarrollan a partir de la información cognoscitiva, afectiva o conductual. Esto significa que las evaluaciones o los objetos de basan en el conocimiento y las ideas sobre ellos (información cognoscitiva), reacciones emocionales y sentimientos (información afectiva) y conductas y respuestas anteriores (información conductual), (como se citó en Conde y Lafora, 2014).

Dimensiones de la actitud

Al respecto Navas (2011), (citado en Conde y Lafora, 2014). Establece, la actitud se compone de tres elementos: el cognitivo, afectivo y el conductual.

a) Elementos cognitivos, está integrado por las percepciones, las ideas, las creencias o las opiniones que un individuo tiene sobre el objeto de la actitud, es decir, toda actitud implicaría una representación cognitiva de dicho objeto. Esto no quiere decir, sin embargo, que la información y los datos que se tengan sean reales y objetivos, por el contrario, pueden ser falsos y subjetivos, pero lo que no puede faltar es la representación cognitiva del objeto. Por ejemplo, en el ámbito laboral: creo que la discriminación que se da en la empresa es incorrecta.

- b) Elemento afectivo**, se refiere a los sentimientos, favorables o desfavorables, que experimenta la persona con relación al objeto de actitud. El componente afectivo se origina por asociación del objeto de la actitud con efectos positivos o negativos para el individuo, también se considera al componente afectivo como el único que constituye la actitud y reduce el papel de las cogniciones y de las reacciones conductuales a elementos asociados a él y a través de los cuales puede medirse. Por ejemplo, en el ámbito de trabajo: no me gusta que el Juan discrimine a mis compañeros.
- c) Elemento conductual**, se refiere a la predisposición para llevar a cabo una acción congruente con los componentes cognitivo y afectivo, es decir, hace referencia a la disposición de actuar de un modo determinado con respecto al objeto de la actitud. Ejemplo: yo prefiero evitar a Alex debido a lo que pienso de él.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Actitud

Es la forma de proceder de una persona, el comportamiento que emplea para hacer las cosas.

Rodríguez (s.f.) definió la actitud como una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a

una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto citado en Educalingo (2019).

Capacitación

Es un proceso técnico de personal que garantiza que los trabajadores desarrollen sus competencias en el puesto de trabajo o profesión.

Chiavenato (2009) define la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Control de asistencia

El control de asistencia laboral son sistemas mecanizados o sistematizados de control de accesos en las cuales se registran las entradas y salidas de los servidores de una organización. Permite comprobar la puntualidad y asistencia al centro de trabajo.

Clima laboral

Es el conjunto de atributos, cualidades o propiedades existente en un ambiente de trabajo que son percibidas por los trabajadores y que influyen en su conducta (Licenciatura en RR.HH., 2002)

Desarrollo de personal

Son un conjunto de actividades que impulsan el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores

mejorando el rendimiento y contribuyen a la realización de las aspiraciones personales.

Gestión

Es la acción y el efecto de administrar Real Academia Española (2014).

Gestión de recursos humanos

Es el conjunto de actividades integradas para dirigir la función administrativa en cuanto a las personas y están referidos al reclutamiento, la selección de personal, el desarrollo de personal, las remuneraciones, la evaluación del desempeño, la retención, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo generando un buen clima laboral.

Legajo de personal

Es un documento donde se registra información esencial del trabajador sobre DNI, contrato, condición laboral, formación profesional, capacitación, sanciones, ascensos, declaración jurada de ingresos, sistema de pensiones, sirve como fuente para auditorias o procesos judiciales.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso sistemático que generalmente se produce en forma semestral o anual, mide la eficacia con que los trabajadores realizan sus actividades en los respectivos puestos de trabajo.

Reglamento

Dicta la autoridad y es aprobado mediante una resolución, mediante la cual se establecen las reglas para la selección de personal.

Selección de personal

Chiavenato (2009) define la selección de recursos humanos como: “la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal”.

Según Zayas Agüero (2010) seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo

Seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo a la Ley 29783 (2011), seguridad y salud en el trabajo es prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo. Para lo cual los empleadores tienen el deber de prevenir, el estado el rol de fiscalización y las organizaciones sindicales velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa.

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a)** La selección de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.
- b)** El desarrollo de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.
- c)** La evaluación de desempeño incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

De acuerdo al problema de investigación hemos identificado las variables siguientes:

Hipótesis General

Variable 1

X = Gestión de recursos humanos

Variable 2

Y = Actitudes

2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

Variable: Gestión de recursos humanos

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión de recursos humanos, es el órgano encargado de administrar, desarrollar a los trabajadores de la municipalidad Provincial de Pasco, generando un adecuado clima laboral para lograr la misión y los objetivos establecidos.	Selección de personal	Planifica las necesidades de personal; CAP Y PAP aprobados; reglamento del proceso de selección; inducción de personal; programa de seguridad y salud en el trabajo.
	Desarrollo de personal	Legajos de personal; escalafón; programas de integración de carácter : educativo, cultural recreativos y deportivos; clima laboral; capacitación; estímulos; vacaciones; promoción y ascenso.
	Evaluación de desempeño	Control de asistencia; puntualidad y permanencia; evaluación de desempeño.

Variable: Actitud

DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
La actitud de una persona, conduce a un comportamiento en particular, condicionando lo que puede lograr, su relación con los demás.	Actitud	Éxito, identificación, satisfacción, condiciones de trabajo, exigencias, promoción, relaciones en el trabajo, reconocimiento, relación con el jefe, bienestar, favoritismo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta el enfoque de la investigación, consideramos de tipo cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), establecen que es una forma estructurada de recolección de datos de distintas fuentes, que permite probar las hipótesis formuladas, para lo cual se emplea las herramientas informáticas y estadísticas.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al nivel de investigación se ha considerado correlacional, teniendo como finalidad establecer la asociación entre las variables, así mismo es descriptiva mediante la cual se describen los datos y las características de las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método empleado fue deductivo, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el método deductivo, extrae conclusiones lógicas y válidas a partir de hechos importantes del fenómeno.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar la contrastación de hipótesis, el diseño que se empleó fue no experimental, en la cual no se manipulo las variables en estudio Hernández, Fernández y Baptista (2014).

De acuerdo al esquema siguiente:

M \longrightarrow X r Y

Donde:

- M : Muestra
X : Gestión de recursos humanos
Y : Actitud
r : Relación entre las variables de estudio

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. UNIDAD DE ANÁLISIS

Para aplicar la muestra y obtener la información se ha considerado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

3.4.2. POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Conforme lo señalan Hernández, Fernández y Baptista, (2014), la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen características comunes, para la investigación se ha considerado como población a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, haciendo un total de 394 trabajadores, de acuerdo a la fuente de SUNAT.

3.4.3.MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la muestra de la investigación, se ha considerado de tipo probabilístico sistemático, donde todos los trabajadores de la municipalidad tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos, seleccionándose en forma aleatoria, para lo cual se utilizó la herramienta estadística siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z = (1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.8 = 0.20) = 20%

N = Tamaño de la población (N = 394 trabajadores)

Entonces **n** = 152

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para reunir los datos de la investigación y medir las variables se utilizó las técnicas siguientes:

- a) Encuesta**, mediante la cual se obtuvo los datos de los trabajadores, cuyas respuestas sirvieron para la investigación.
- b) Análisis Documental**, para el estudio se realizó la extracción de la información de los antecedentes de la investigación, textos y el Reglamento de Organización y funciones.

3.5.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se usó de los instrumentos siguientes:

- a)** Como instrumento se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas y de opción múltiple, los trabajadores respondieron en forma anónima, las respuestas nos permitieron obtener información de la muestra establecida teniendo en cuenta las variables de estudio.

b) También se utilizó la guía de análisis documental, se utilizó para seleccionar las ideas principales de la información revisada.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Las respuestas que se obtuvieron después de aplicar el cuestionario, se codificaron, clasificaron, registraron y tabularon. Para seguidamente procesar y presentar en cuadros y gráficos.

3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Teniendo en consideración el cuestionario, el problema y los objetivos establecidos se usó la estadística descriptiva y probabilística. Mediante la cual se recolecto, analizo los datos, describiendo las características mediante el comportamiento.

3.8. ORIENTACIÓN ÉTICA

Declaratoria de autenticidad

Nuestra investigación Gestión de la sub gerencia de recursos humanos y su incidencia en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Pasco, se ha desarrollado considerando los aspectos de ética, de acuerdo al detalle:

- a)** El estudio es original
- b)** En las citas y referencias de las fuentes consultadas se ha respetado redactando de acuerdo a la norma APA.
- c)** Los resultados que presentamos están en relación al cuestionario y procesamiento de datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se ha realizado para determinar si la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

Para recolectar la información, se aplicó el cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, lo cual nos permitió ahondar más sobre la realidad del problema.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1. VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

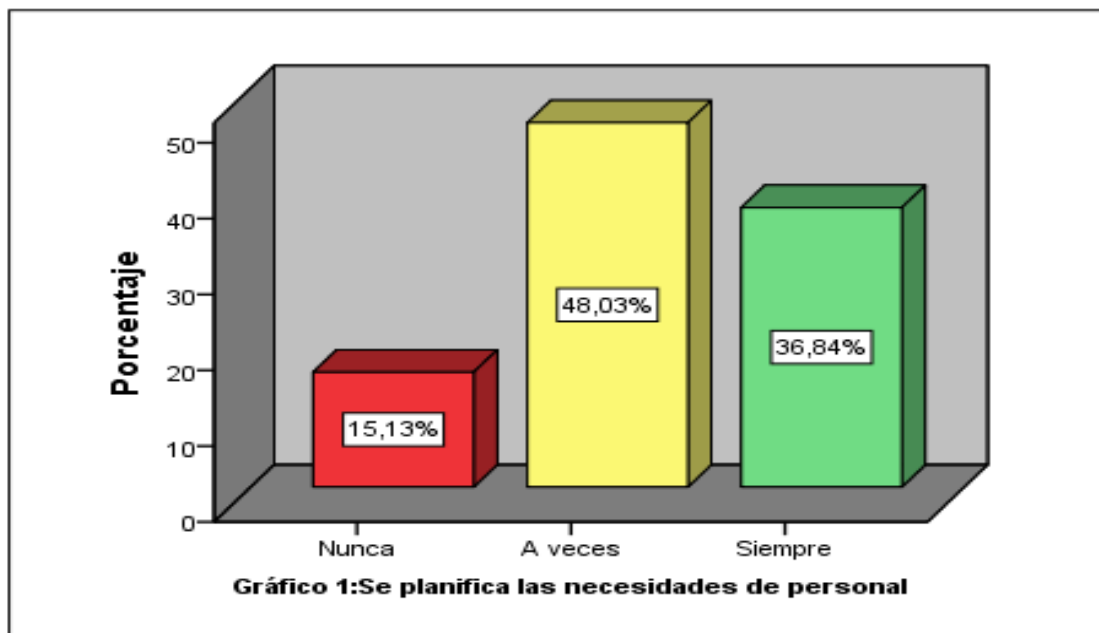
Cuadro 1: Se planifica las necesidades de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	15,1
A veces	73	48,0
Siempre	56	36,8
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Respecto a se planifica las necesidades de personal, los encuestados respondieron a veces 48%, siempre 37% y nunca 15%. Manifestamos que en la municipalidad escasamente se asegura la cantidad necesaria de personal con adecuada calificación para cubrir las plazas.



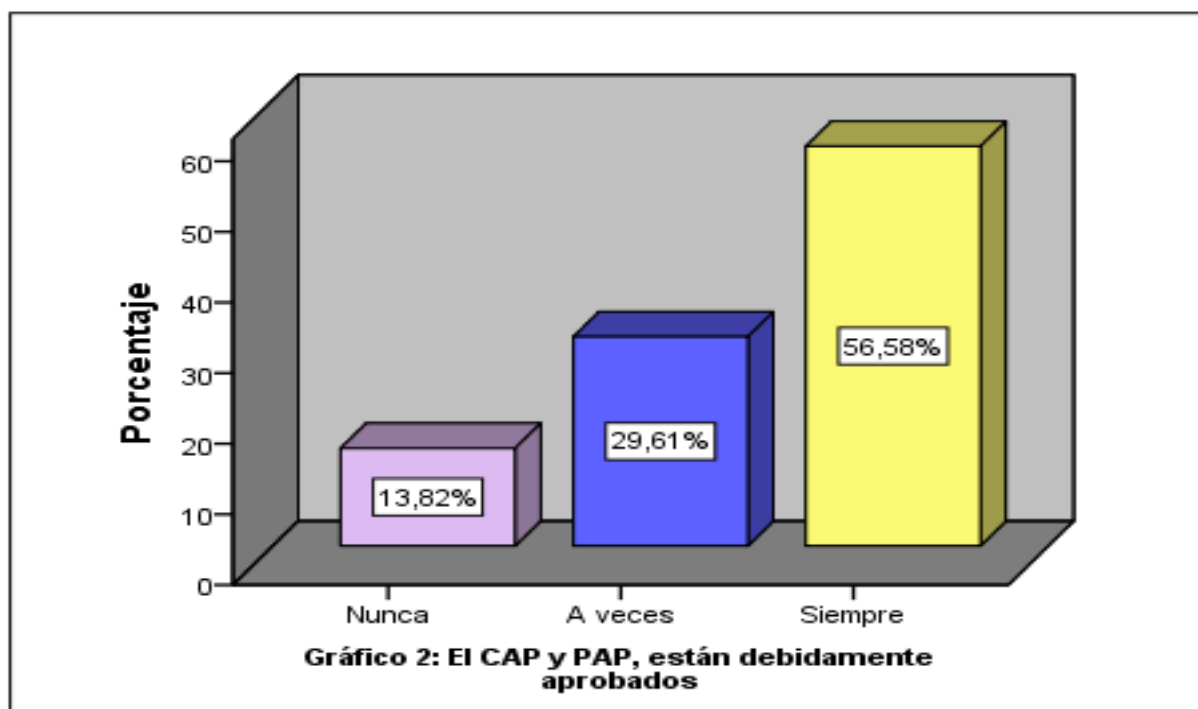
Cuadro 2: El CAP y PAP, están debidamente aprobados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	13,8
A veces	45	29,6
Siempre	86	56,6
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Respecto al Cuadro de Asignación de Personal y Presupuesto Analítico de personal, los encuestados respondieron siempre 57%, a veces 30% y nunca 14%. Siendo el CAP y PAP, documentos de gestión, podemos apreciar que contiene los cargos y estos reflejan el presupuesto necesario.



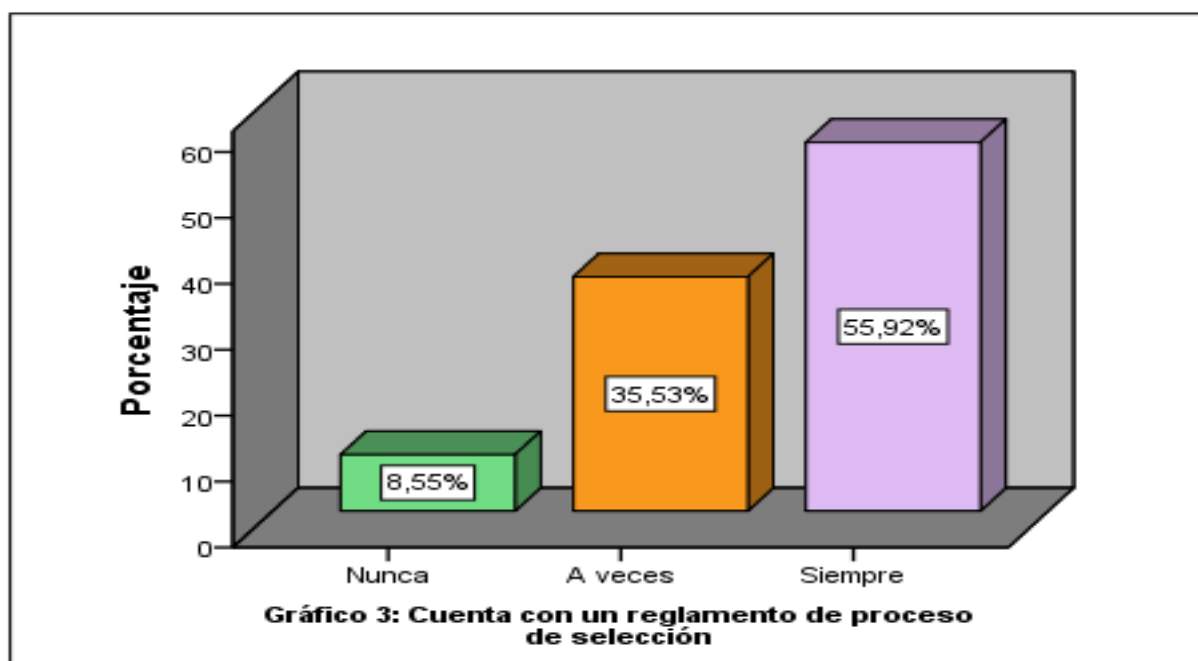
Cuadro 3: Cuenta con un reglamento de proceso de selección

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	8,6
A veces	54	35,5
Siempre	85	55,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

En relación, cuenta con un reglamento de procesos de selección, los encuestados respondieron siempre 56%, a veces 36% y nunca 9%. La selección de personal se encarga de elegir de entre varios candidatos a uno que reúna las condiciones y el perfil respectivo. Efectivamente la Municipalidad cuenta con reglamento de selección de personal para la contratación de personal bajo el régimen laboral Contrato Administrativo de Servicios (CAS).



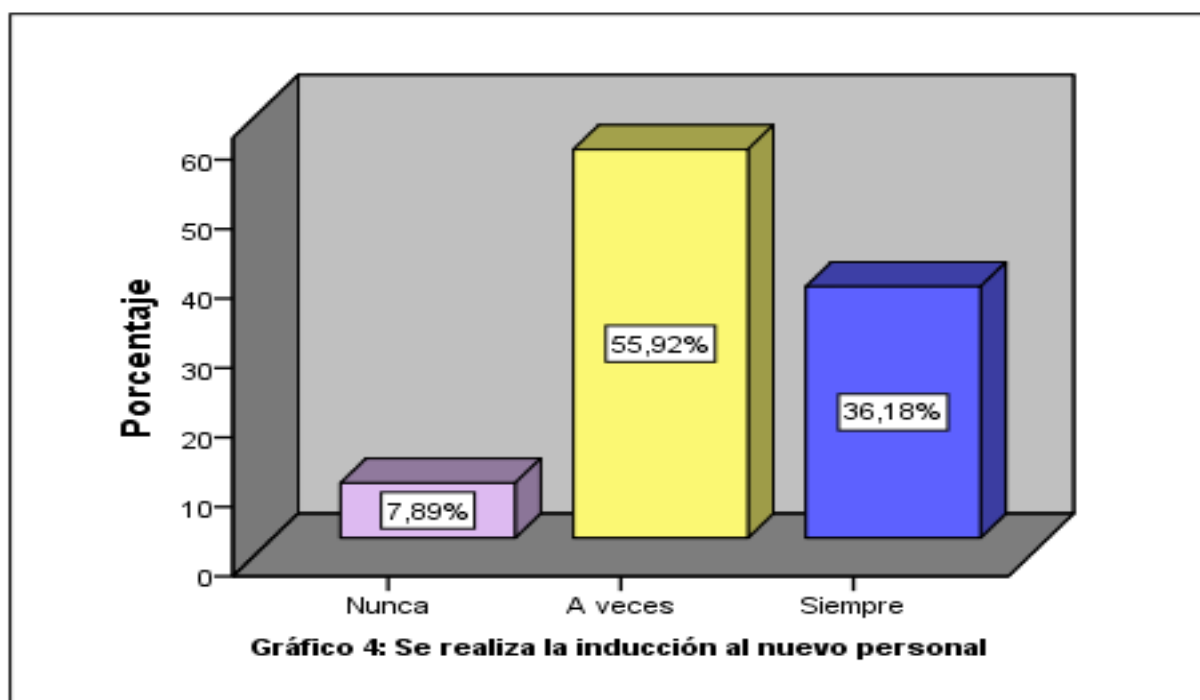
Cuadro 4: Se realiza la inducción al nuevo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	7,9
A veces	85	55,9
Siempre	55	36,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta se realiza la inducción al nuevo personal, los encuestados respondieron a veces 56%, siempre 36% y nunca 8%. Vale mencionar que escasamente se orienta, se ubica al nuevo personal para el desempeño de sus funciones.



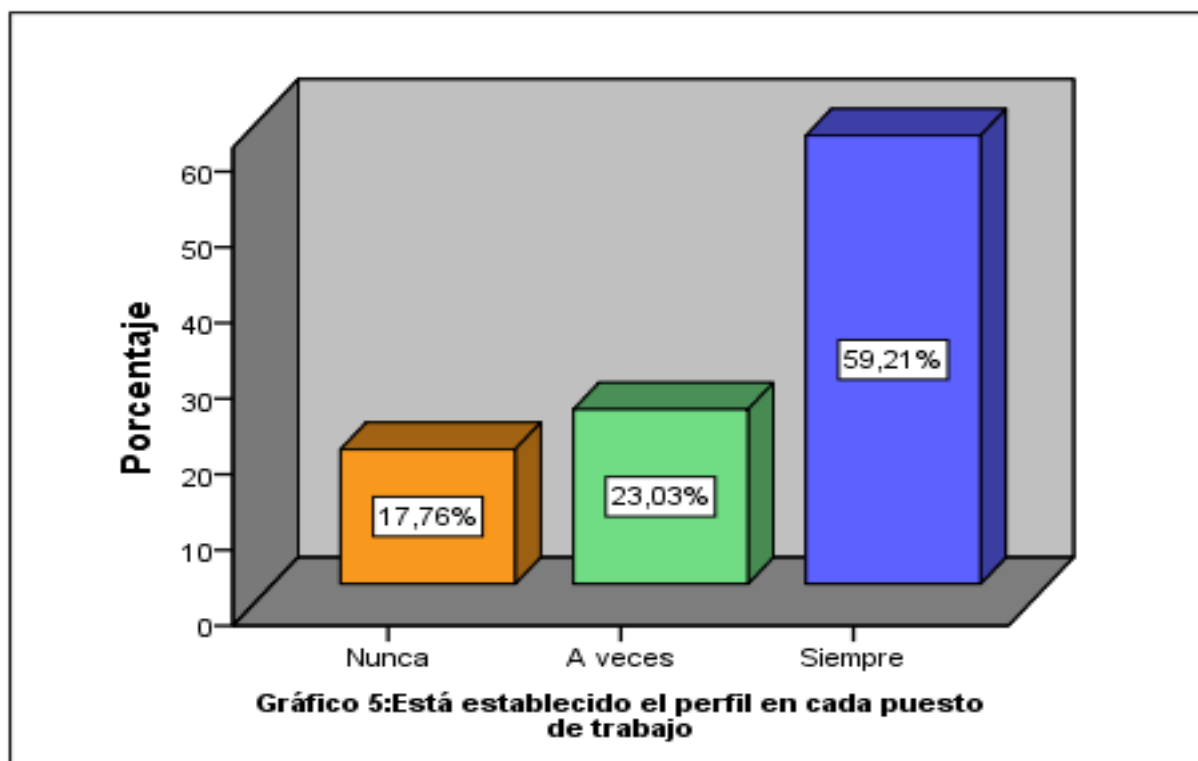
Cuadro 5: Está establecido el perfil en cada puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	17,8
A veces	35	23,0
Siempre	90	59,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la interrogante, está establecido el perfil en cada puesto de trabajo, los encuestados respondieron siempre 59%, a veces 23% y nunca 18%. Se aprecia la existencia de la descripción de competencias, habilidades y experiencia para cubrir los puestos de trabajo.



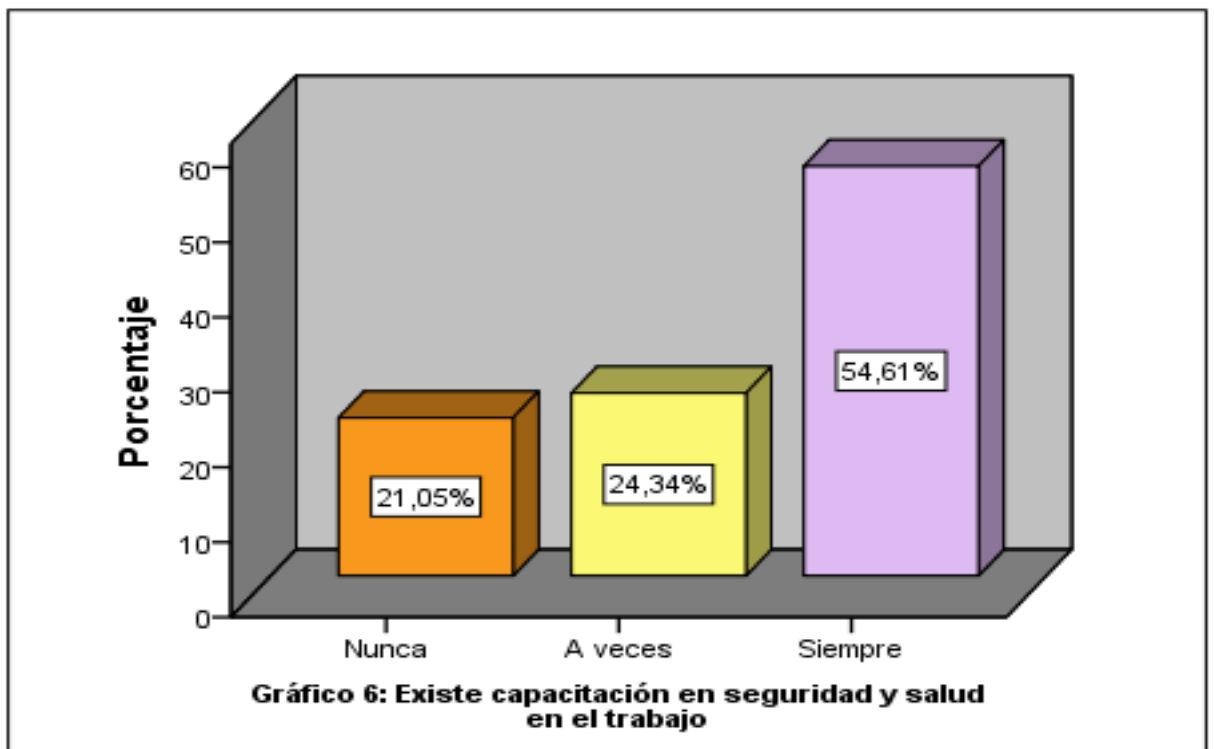
Cuadro 6: Existe capacitación en seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	21,1
A veces	37	24,3
Siempre	83	54,6
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Respecto a existe capacitación en seguridad y salud en el trabajo, los encuestados respondieron siempre 55%, a veces 24% y nunca 21%. Manifestamos que existen medidas de seguridad para prevenir riesgos derivados del trabajo que se realizan en la Municipalidad.



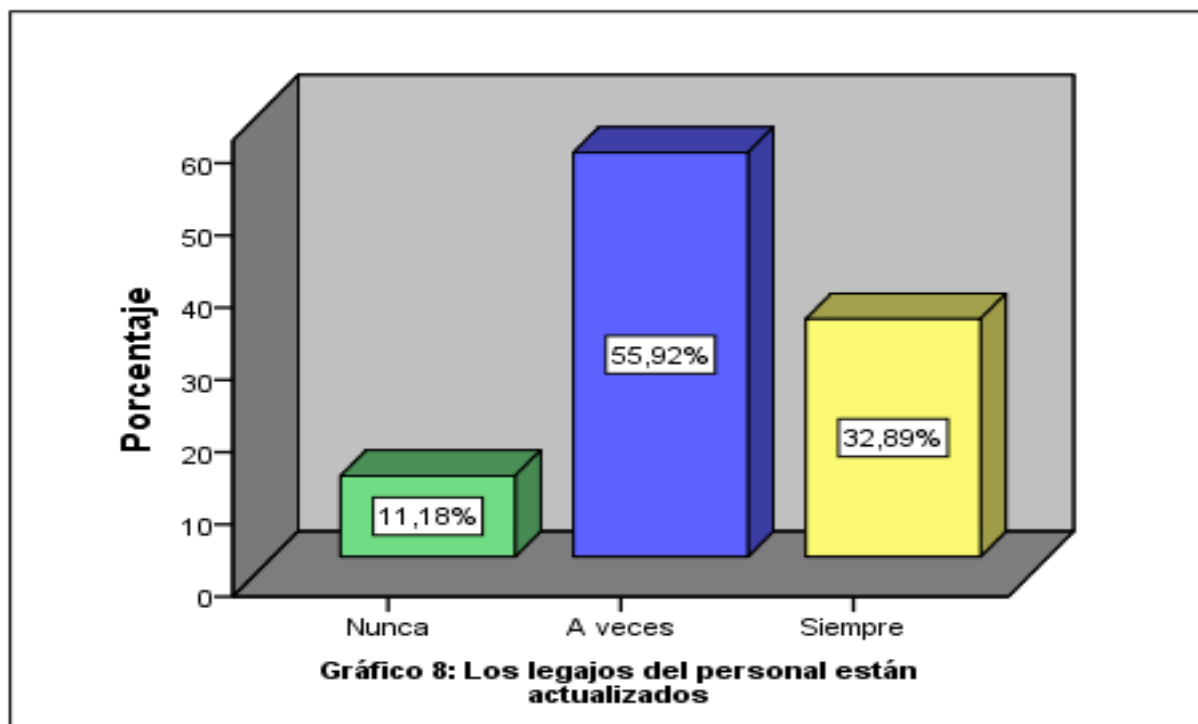
Cuadro 7: Los legajos del personal están actualizados

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	11,2
A veces	85	55,9
Siempre	50	32,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, los legajos del personal están actualizados, los encuestados respondieron a veces 56%, siempre 33% y nunca 11%. Se aprecia que a veces los legajos están actualizados, es decir está incompleto, lo cual impide realizar una adecuada evaluación, auditoría o afrontar procesos judiciales.



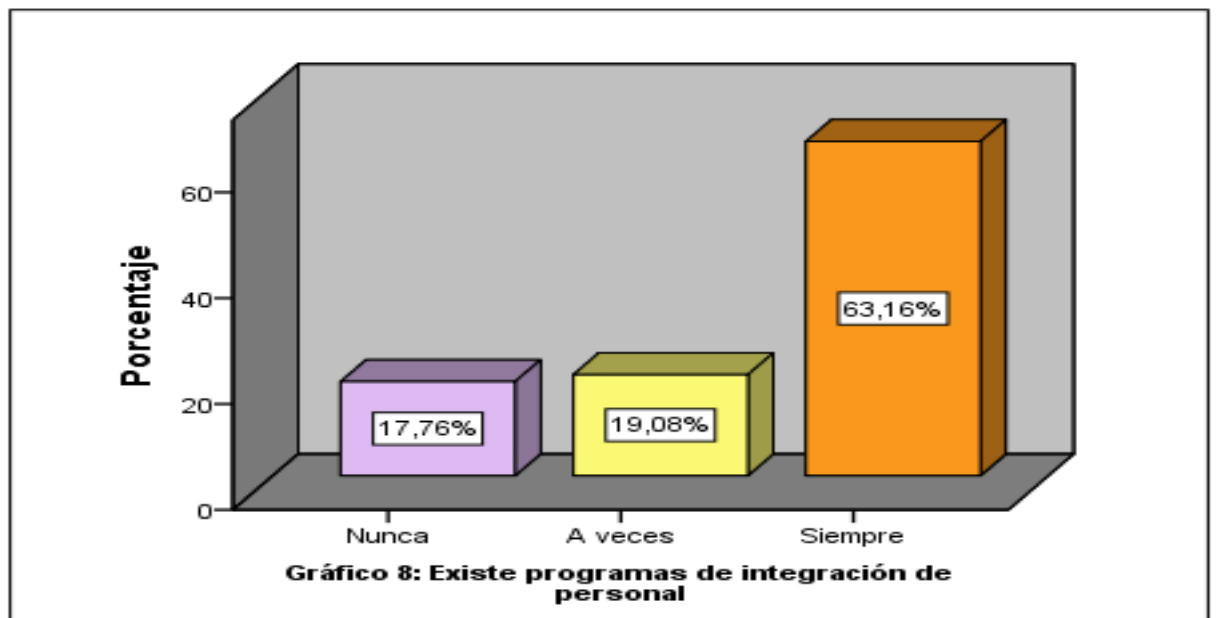
Cuadro 8: Existe programas de integración de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	17,8
A veces	29	19,1
Siempre	96	63,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta existen programas de integración personal, los encuestados respondieron siempre 63%, a veces 19% y nunca 18%. Implica que se programan actividades deportivas, de salud y bienestar en los trabajadores.



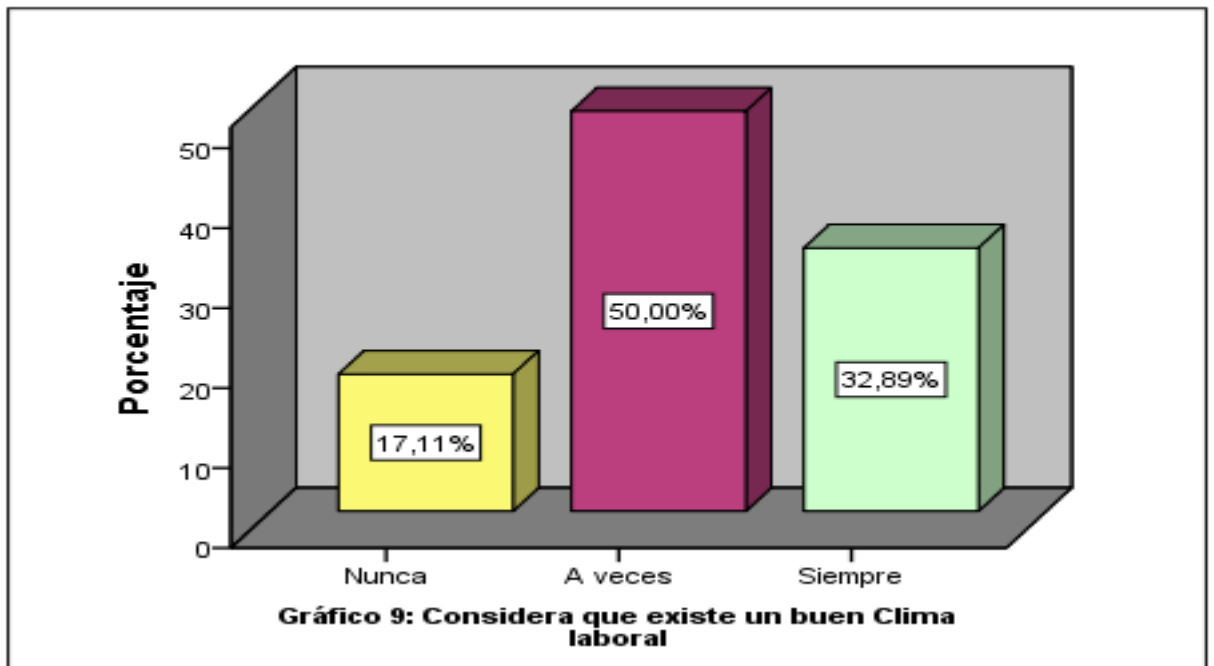
Cuadro 9: Considera que existe un buen Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	17,1
A veces	76	50,0
Siempre	50	32,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Respecto a existe buen clima laboral, los encuestados respondieron a veces 50%, siempre 33%, y nunca 17%. Manifestamos que existen medidas de seguridad para prevenir riesgos derivados del trabajo que se realizan en la Municipalidad. Las condiciones sociales y psicológicas no son las más favorables debido al cambio constante de funcionarios y aspectos políticos.



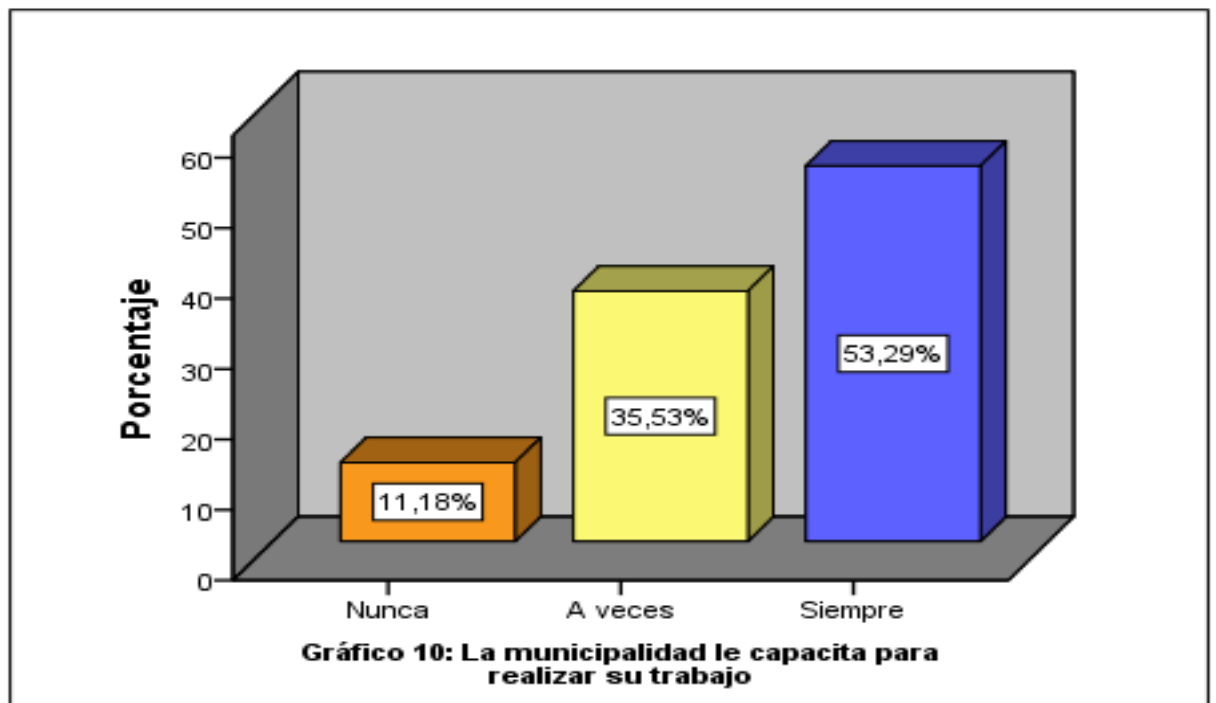
Cuadro 10: La municipalidad le capacita para realizar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	11,2
A veces	54	35,5
Siempre	81	53,3
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la interrogante la municipalidad le capacita para realizar su trabajo, los encuestados respondieron siempre 53%, a veces 36% y nunca 11%. Se aprecia la existencia de facilidades para la actualización de conocimientos que va en favor de los trabajadores y la sociedad.



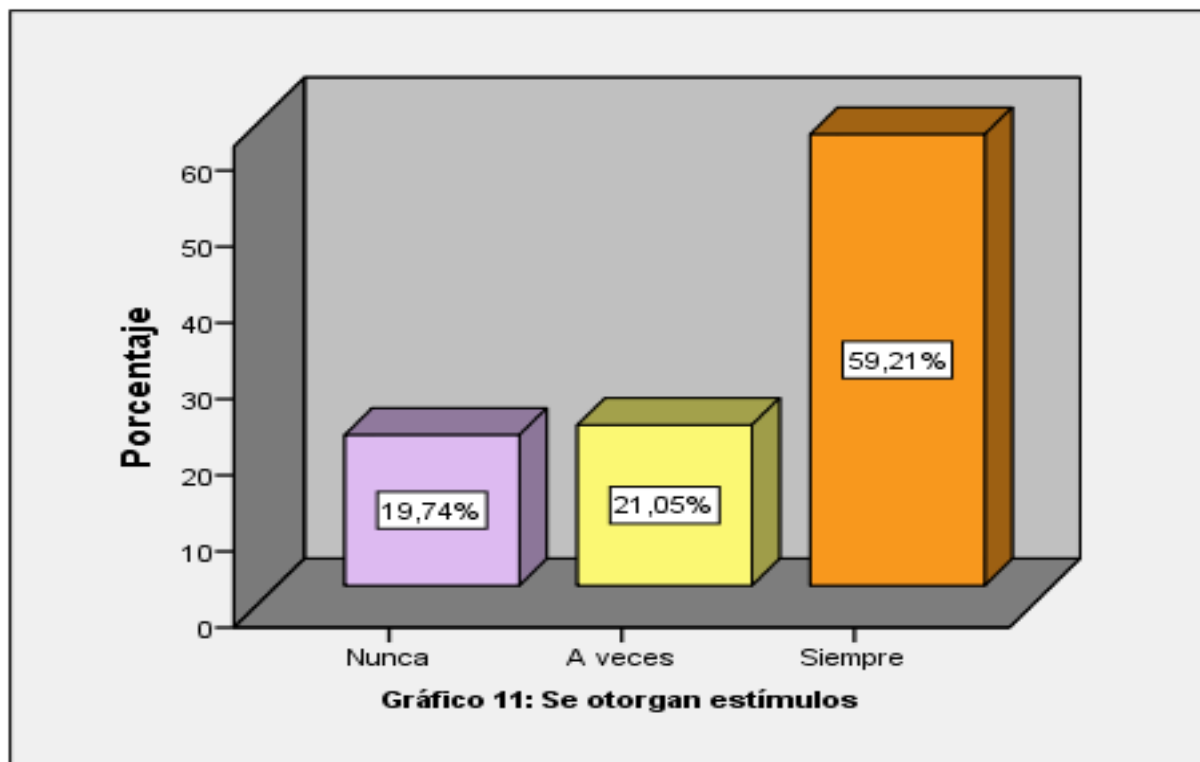
Cuadro 11: Se otorgan estímulos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	19,7
A veces	32	21,1
Siempre	90	59,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

En relación se otorgan estímulos, los encuestados respondieron siempre 59%, a veces 21% y nunca 21%. Se expresa que los trabajadores municipales cuentan con pactos colectivos en las cuales se aprecian ciertos beneficios en favor de los servidores. Sin embargo, están fueron limitadas por la actual gestión, generando incomodidad y desmotivándolos.



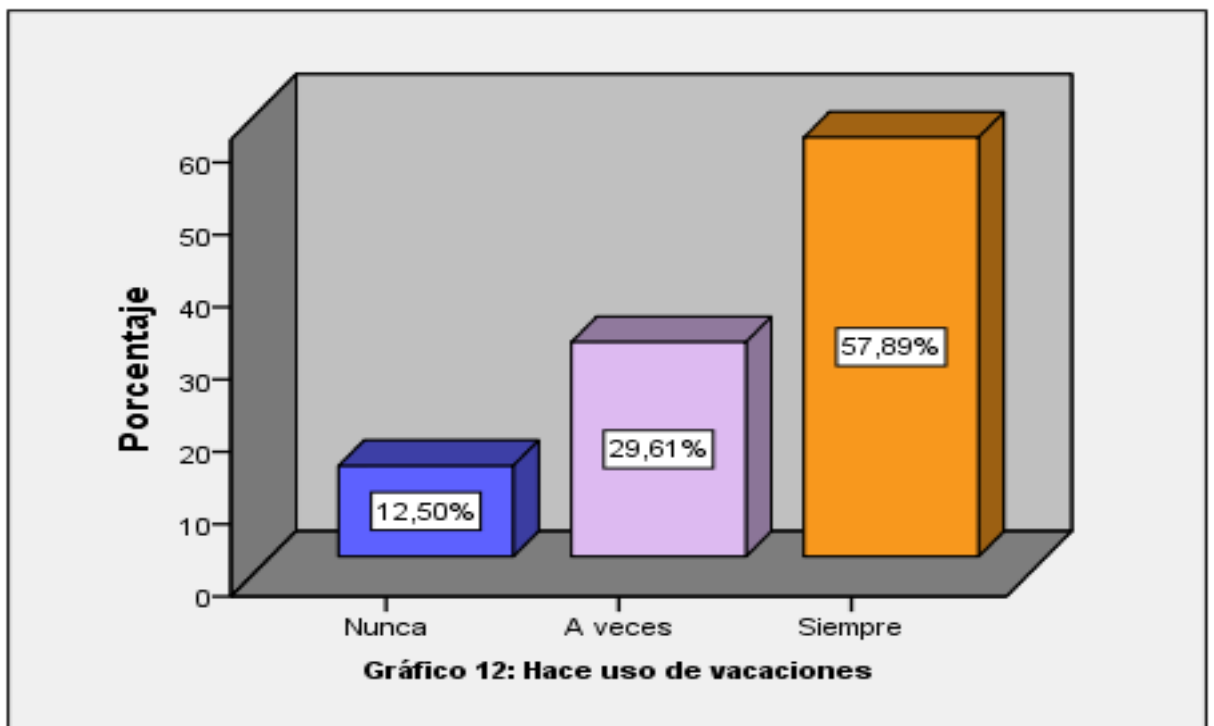
Cuadro 12: Hace uso de vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	12,5
A veces	45	29,6
Siempre	88	57,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, hace uso de vacaciones, los encuestados respondieron siempre 58%, a veces 30% y nunca 13%. Que, si bien las vacaciones son derechos de los trabajadores, los servidores siempre hacen uso, sin embargo, algunos servidores no gozan debido a la responsabilidad.



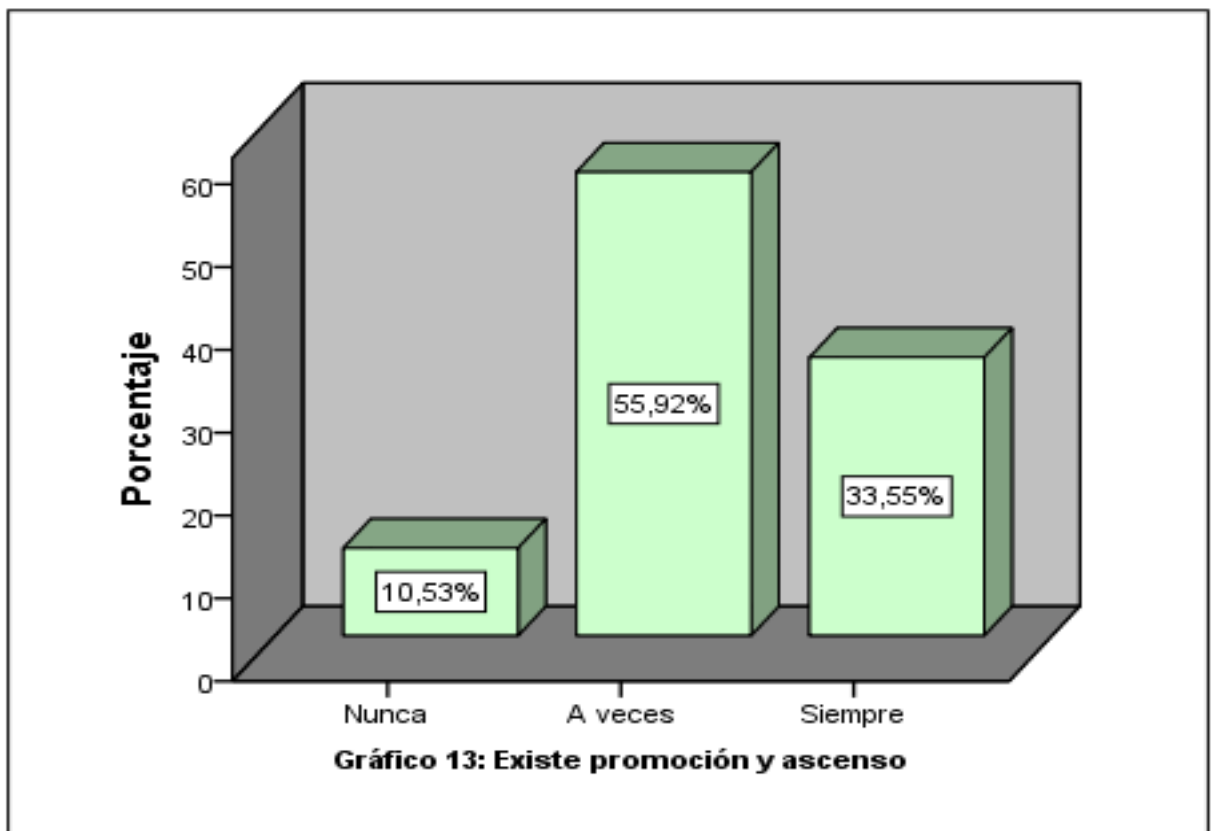
Cuadro 13: Existe promoción y ascenso

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	10,5
A veces	85	55,9
Siempre	51	33,6
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la interrogante existe promoción y ascenso, los encuestados respondieron a veces 56%, siempre 34% y nunca 11%. Los trabajadores manifiestan que a veces existe promoción y ascenso, es decir escasamente mejoran su situación laboral en la municipalidad.



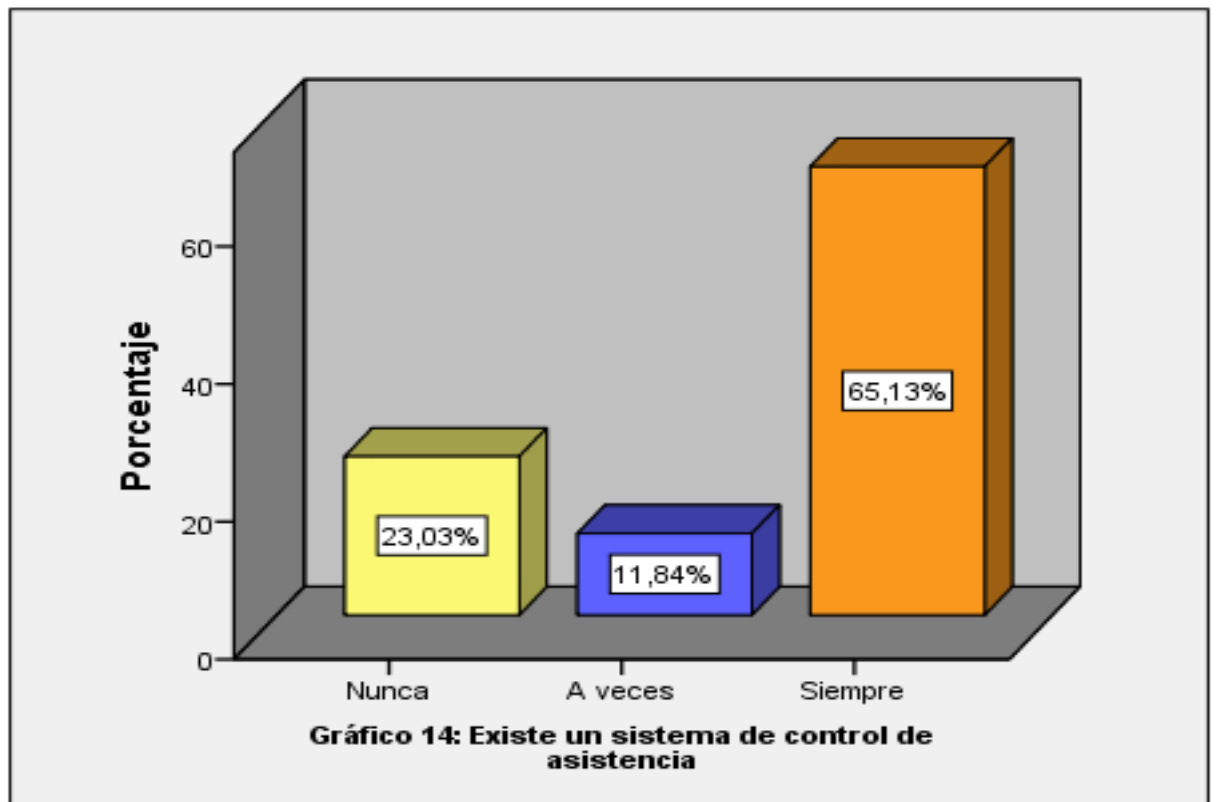
Cuadro 14: Existe un sistema de control de asistencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	35	23,0
A veces	18	11,8
Siempre	99	65,1
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Respecto a existe un sistema de control de asistencia, los encuestados respondieron siempre 65%, nunca 23% y a veces 12%. El sistema de control de asistencia permite contar con un registro de entradas y salidas, permitiendo verificar la asistencia de los servidores.



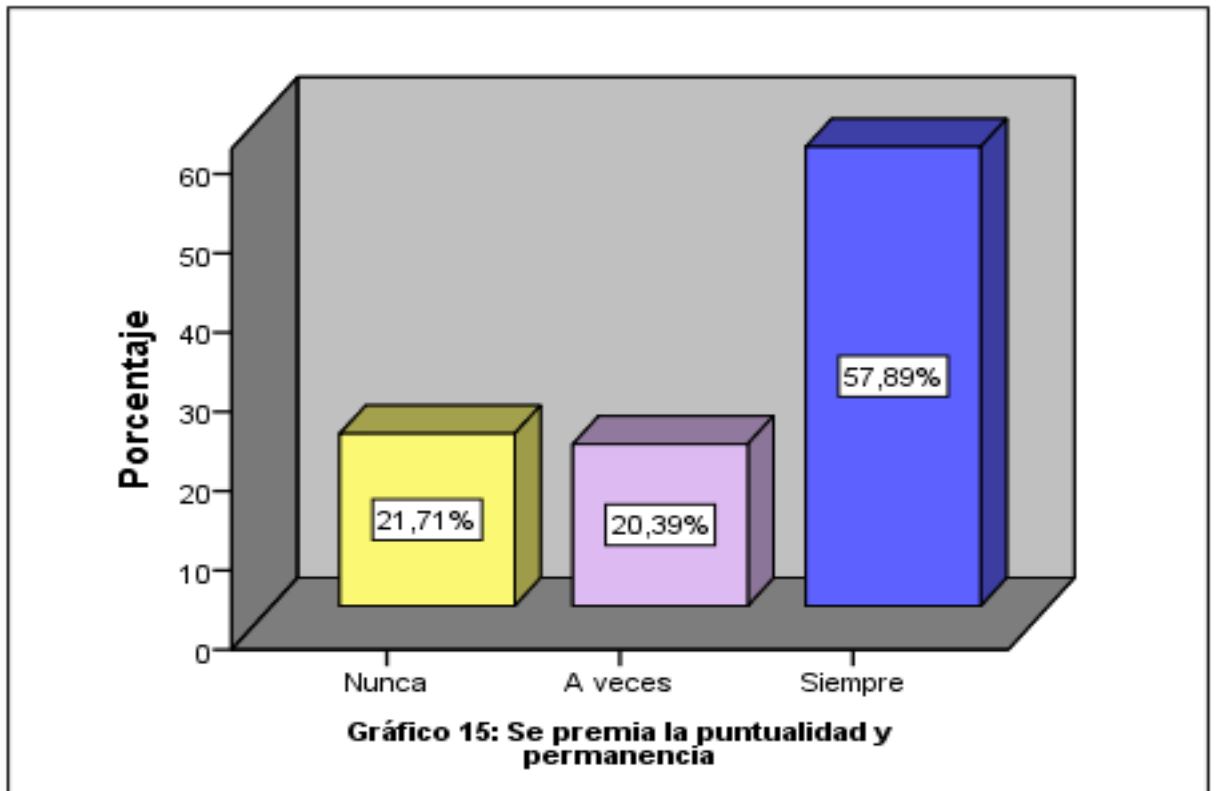
Cuadro 15: Se premia la puntualidad y permanencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	21,7
A veces	31	20,4
Siempre	88	57,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la pregunta, se premia la puntualidad y permanencia, los encuestados respondieron siempre 58%, nunca 22% y a veces 20%. El reconocimiento en público motiva el actuar de los trabajadores, en la municipalidad se está descuidando este aspecto.



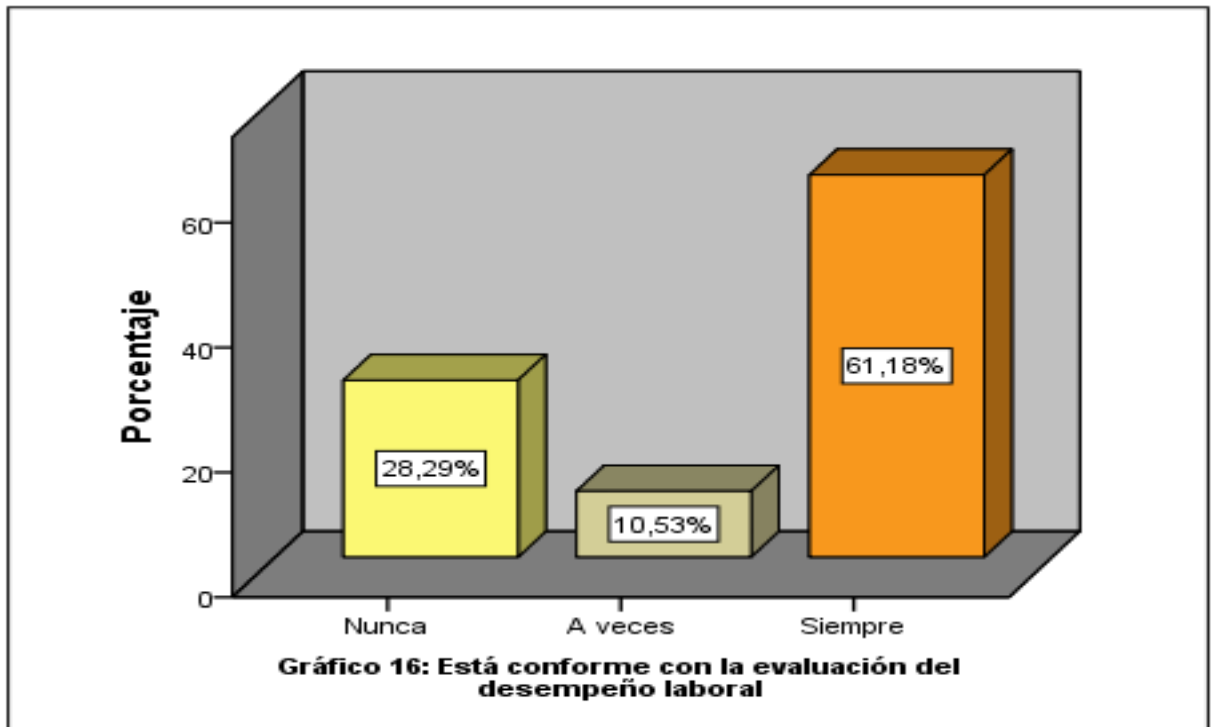
Cuadro 16: Está conforme con la evaluación del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	43	28,3
A veces	16	10,5
Siempre	93	61,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la interrogante, está conforme con la evaluación del desempeño laboral, los encuestados respondieron siempre 61%, nunca 28% y a veces 10%. La evaluación del desempeño laboral efectuada a los trabajadores nombrados les es favorable, en tanto a los trabajadores sujetos al régimen CAS les resulta desventajoso por cuanto pueden perder el empleo.



4.2.2. VARIABLE ACTITUD

Cuadro 17: En la municipalidad se logran los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	9,9
Pocas veces	35	23,0
Siempre	102	67,1
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, en la municipalidad se logran los objetivos, los encuestados respondieron siempre 67%, pocas veces 23% y nunca 10%. Se aprecia que los objetivos son los resultados previamente planificados, que, si bien se cumple con las funciones, sin embargo, existe debilidades en cuanto al bienestar de la población.

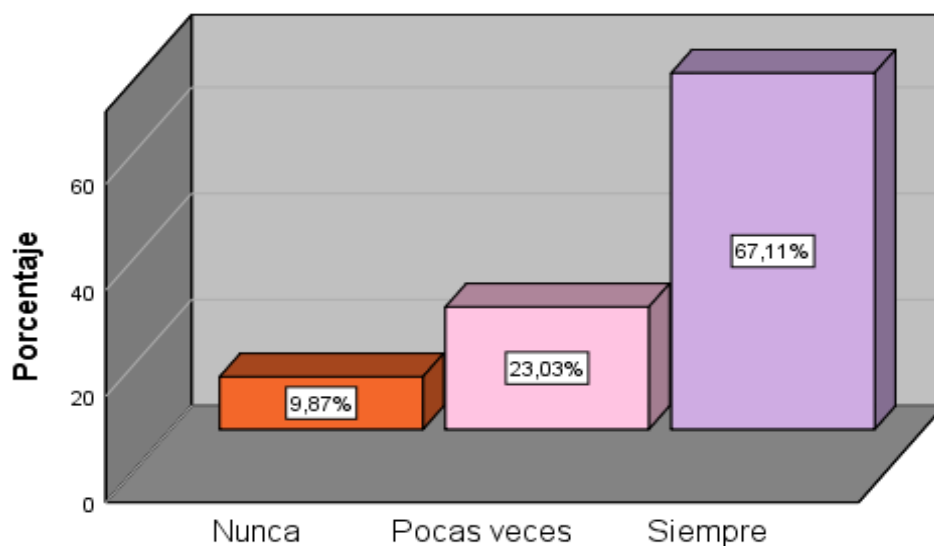


Gráfico 17: En la municipalidad se logran los objetivos

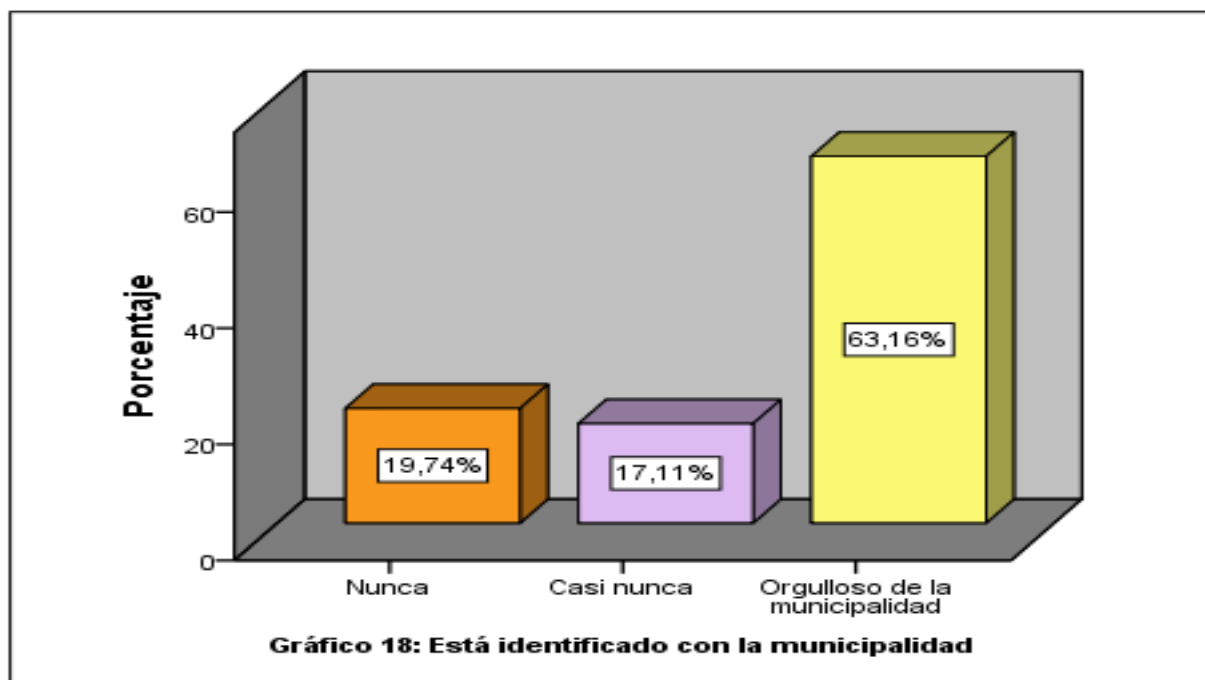
Cuadro 18: Está identificado con la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	19,7
Casi nunca	26	17,1
Orgullosos de la municipalidad	96	63,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, está identificado con la municipalidad, los encuestados respondieron sentirse orgulloso con la municipalidad en un 63%, casi nunca 17% y nunca 20%. Los trabajadores mayoritariamente señalan sentirse orgullosos de la municipalidad, mediante la cual reconocen su identificación con el municipio.



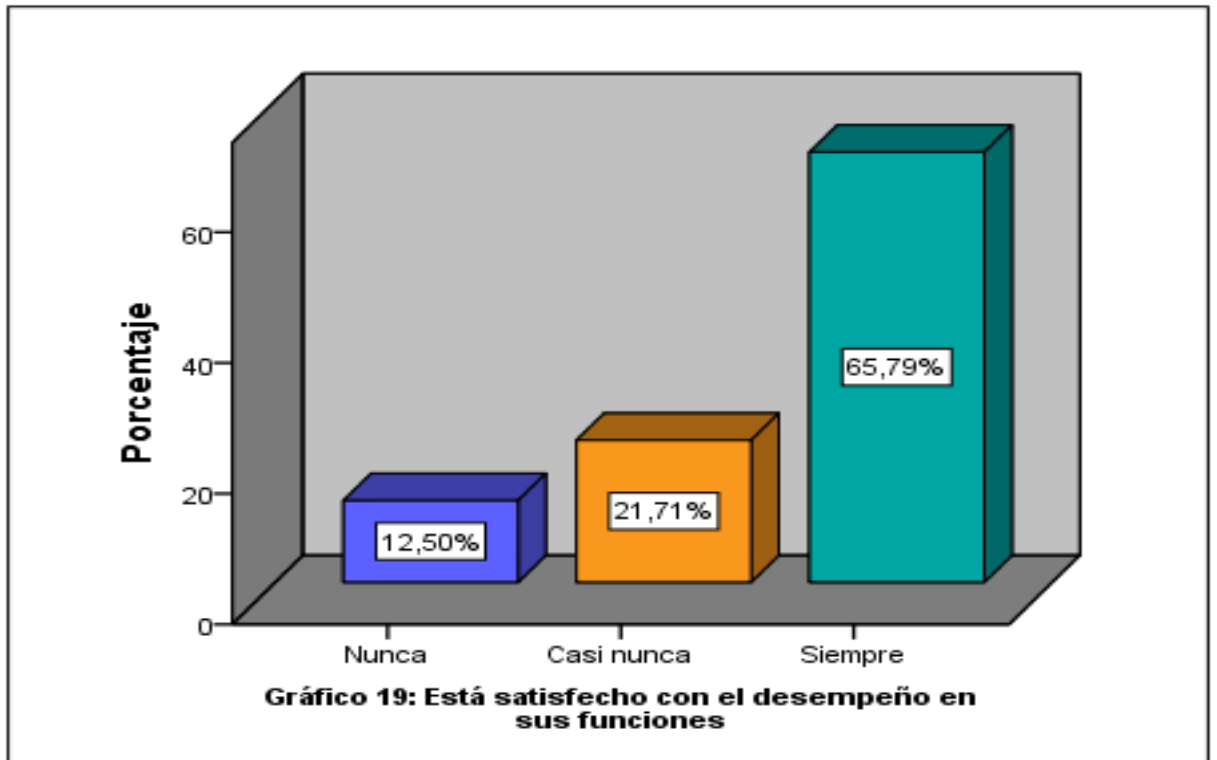
Cuadro 19: Está satisfecho con el desempeño en sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	12,5
Casi nunca	33	21,7
Siempre	100	65,8
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, está satisfecho con el desempeño de sus funciones, los encuestados respondieron siempre 66%, casi nunca 22% y nunca 13%. Se aprecia que mayoritariamente los servidores están complacidos con el desempeño de sus funciones, es decir desarrollan las actividades para lograr los fines determinados.



Cuadro 20: Las condiciones en su puesto de trabajo son

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuadas para trabajar	20	13,2
Impide trabajar	41	27,0
Adecuadas para trabajar	91	59,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

En relación a las condiciones en el puesto de trabajo, los encuestados respondieron, adecuadas para trabajar 60%, inadecuadas para trabajar 13% e impide trabajar 27%. Implica que el ambiente, las máquinas, la iluminación son adecuadas para trabajar.

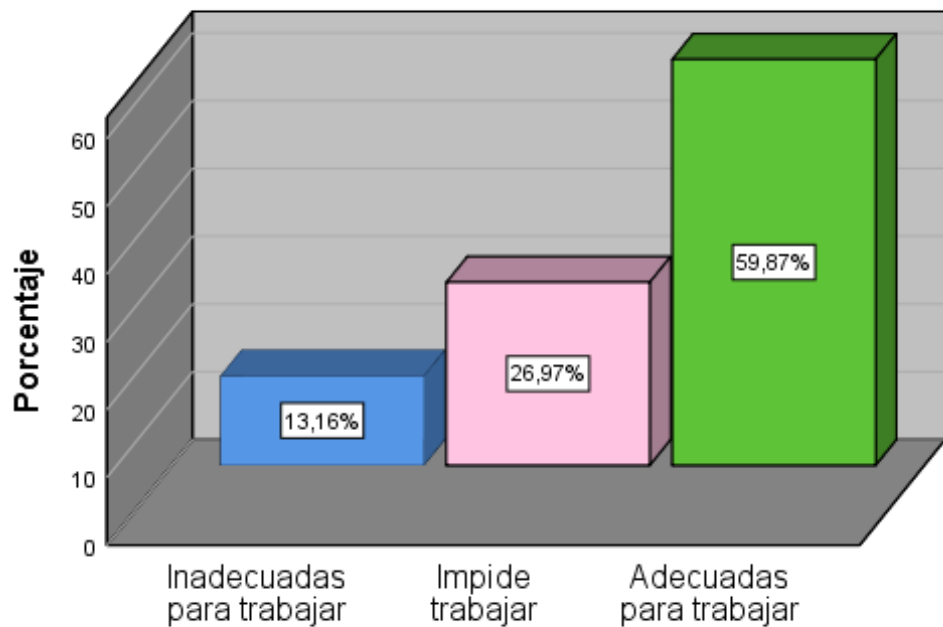


Gráfico 20: Las condiciones en su puesto de trabajo son

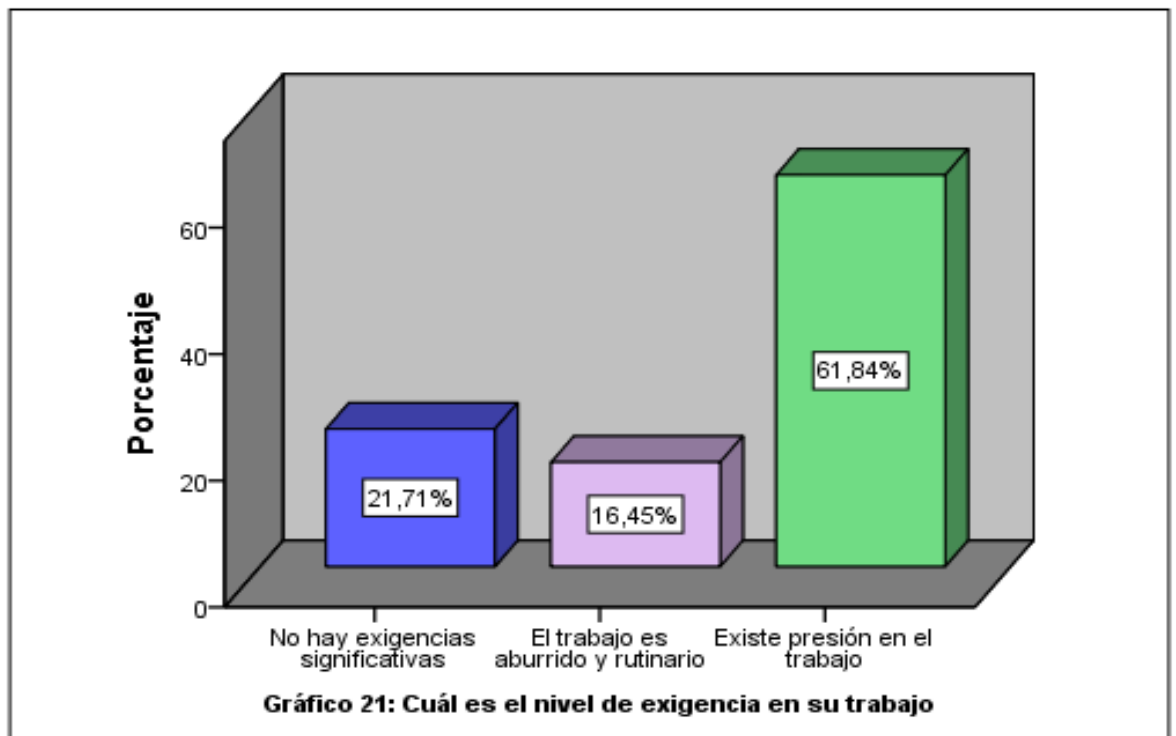
Cuadro 21: Cuál es el nivel de exigencia en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
No hay exigencias significativas	33	21,7
El trabajo es aburrido y rutinario	25	16,4
Existe presión en el trabajo	94	61,8
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, cuál es el nivel de exigencia en su trabajo, los encuestados respondieron existe presión en el trabajo 62%, el trabajo es aburrido y rutinario 16% y no hay exigencias significativas 22%. Los trabajadores manifiestan que existe sobre carga de trabajo, existiendo trabajo bajo presión.



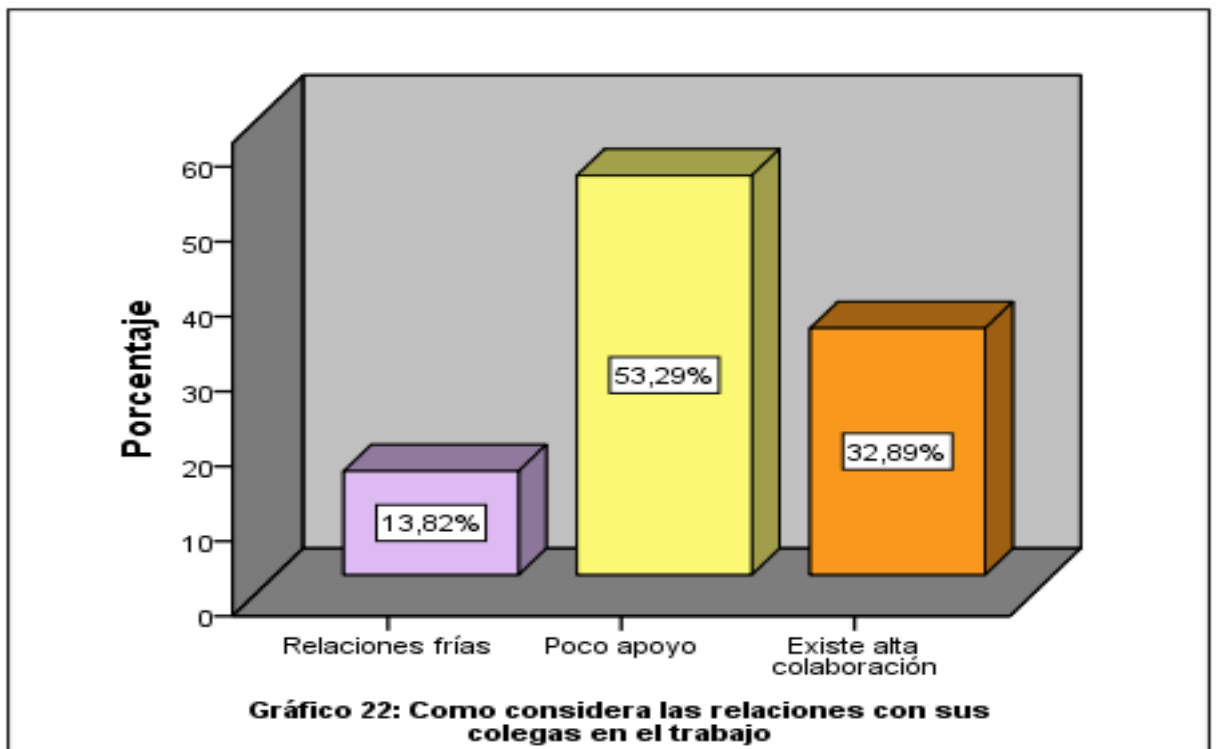
Cuadro 22: Como considera las relaciones con sus colegas en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Relaciones frías	21	13,8
Poco apoyo	81	53,3
Existe alta colaboración	50	32,9
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, como considera las relaciones con sus colegas en el trabajo, los encuestados respondieron 53% poco apoyo, 33% existe alta colaboración y un 14% consideran relaciones frías. Afirmamos que las relaciones en el centro de trabajo son poco colaborativas.



Cuadro 23: Se reconoce la labor en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
No existe reconocimiento	23	15,1
Su labor es importante	91	59,9
Se valora su trabajo	38	25,0
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, se reconoce la labor en su puesto de trabajo, los encuestados respondieron, 60% su labor es importante, un 25% considera que se valora su trabajo y en tanto 15% establece que no existe reconocimiento. Los directivos distinguen la labor de los trabajadores.

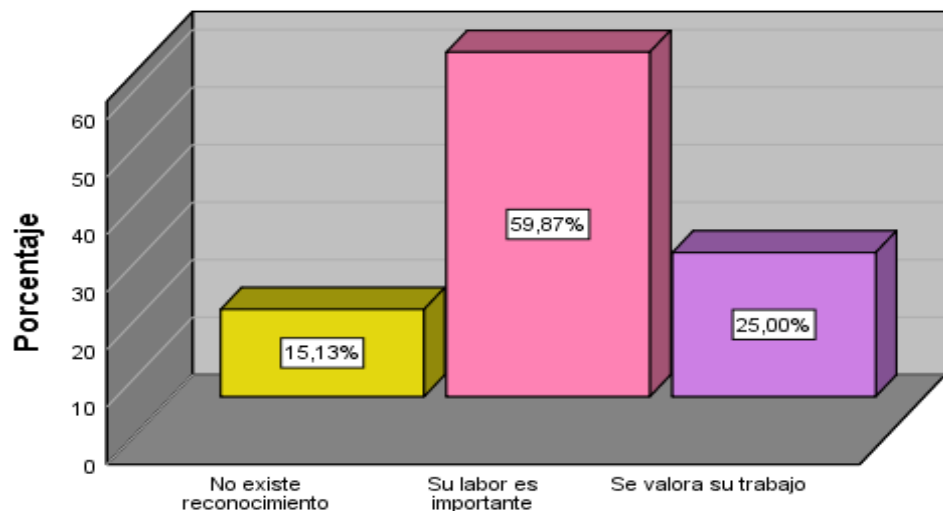


Gráfico 23: Se reconoce la labor en su puesto de trabajo

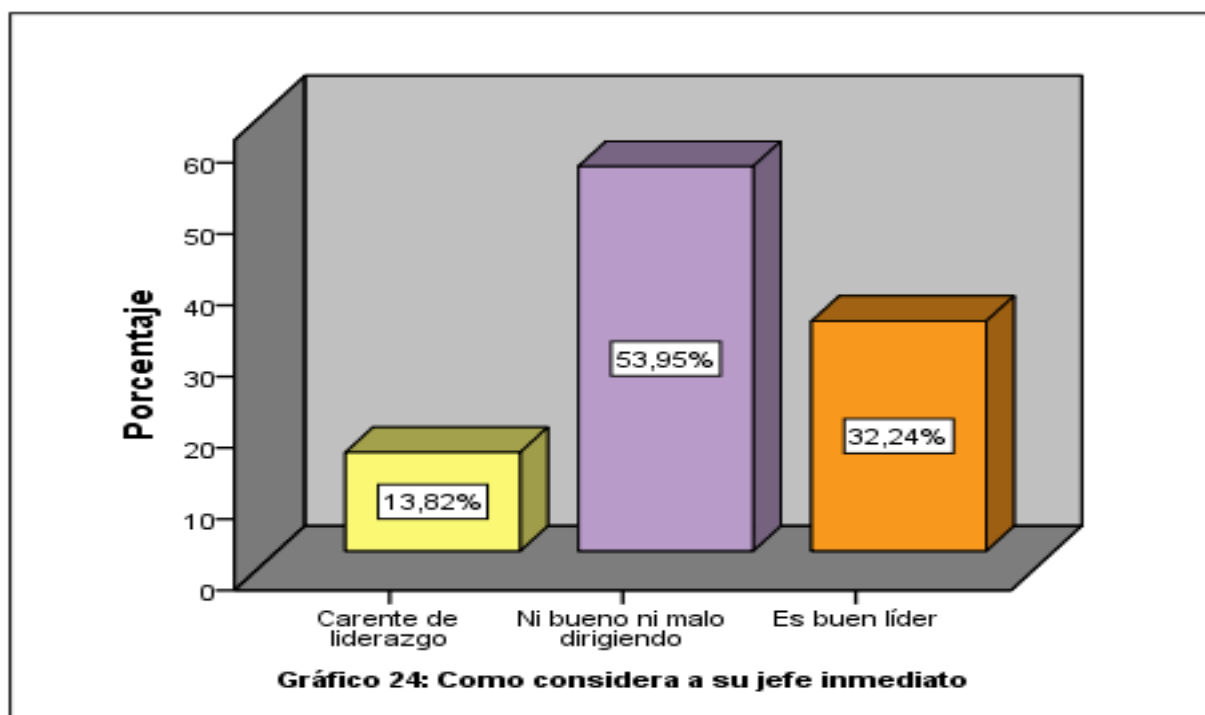
Cuadro 24: Como considera a su jefe inmediato

	Frecuencia	Porcentaje
Carente de liderazgo	21	13,8
Ni bueno ni malo dirigiendo	82	53,9
Es buen líder	49	32,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, como considera a su jefe inmediato, los trabajadores respondieron, un 54% ni bueno ni malo dirigiendo, un 32% buen líder, en tanto un 14% carente de liderazgo. Mayoritariamente los trabajadores consideran que no existe liderazgo si no jefes.



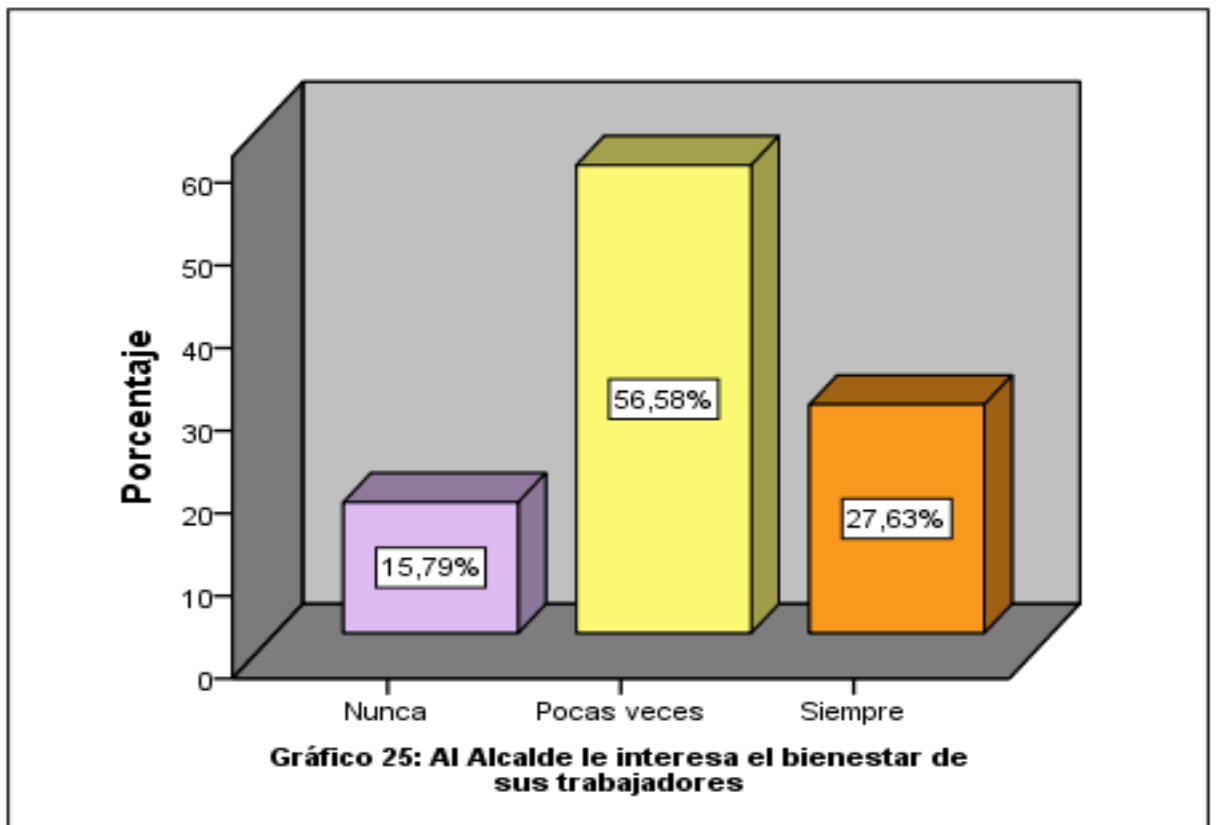
Cuadro 25: Al Alcalde le interesa el bienestar de sus trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	15,8
Pocas veces	86	56,6
Siempre	42	27,6
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, al Alcalde le interesa el bienestar de sus trabajadores, los trabajadores respondieron 57% pocas veces, un 28% siempre y 16% nunca. Es decir, se aprecia el poco el interés de parte del Alcalde para generar el bienestar en los trabajadores.



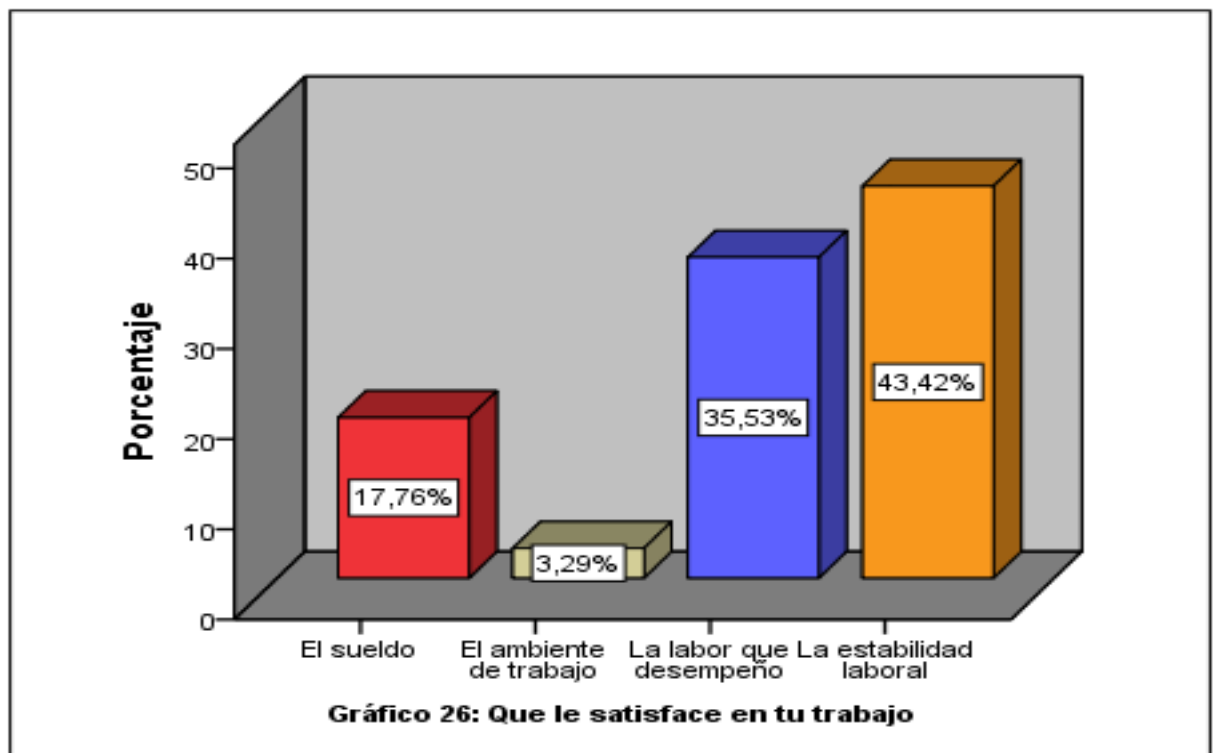
Cuadro 26: Que le satisface en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
El sueldo	27	17,8
El ambiente de trabajo	5	3,3
La labor que desempeño	54	35,5
La estabilidad laboral	66	43,4
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Preguntado a los trabajadores, que le satisface en tu trabajo, respondieron, un 43% la estabilidad laboral, 36% la labor que desempeña, un 18% el sueldo y un 3% el ambiente de trabajo. Consecuentemente el trabajador valora más la estabilidad laboral como un derecho para conservar su trabajo.



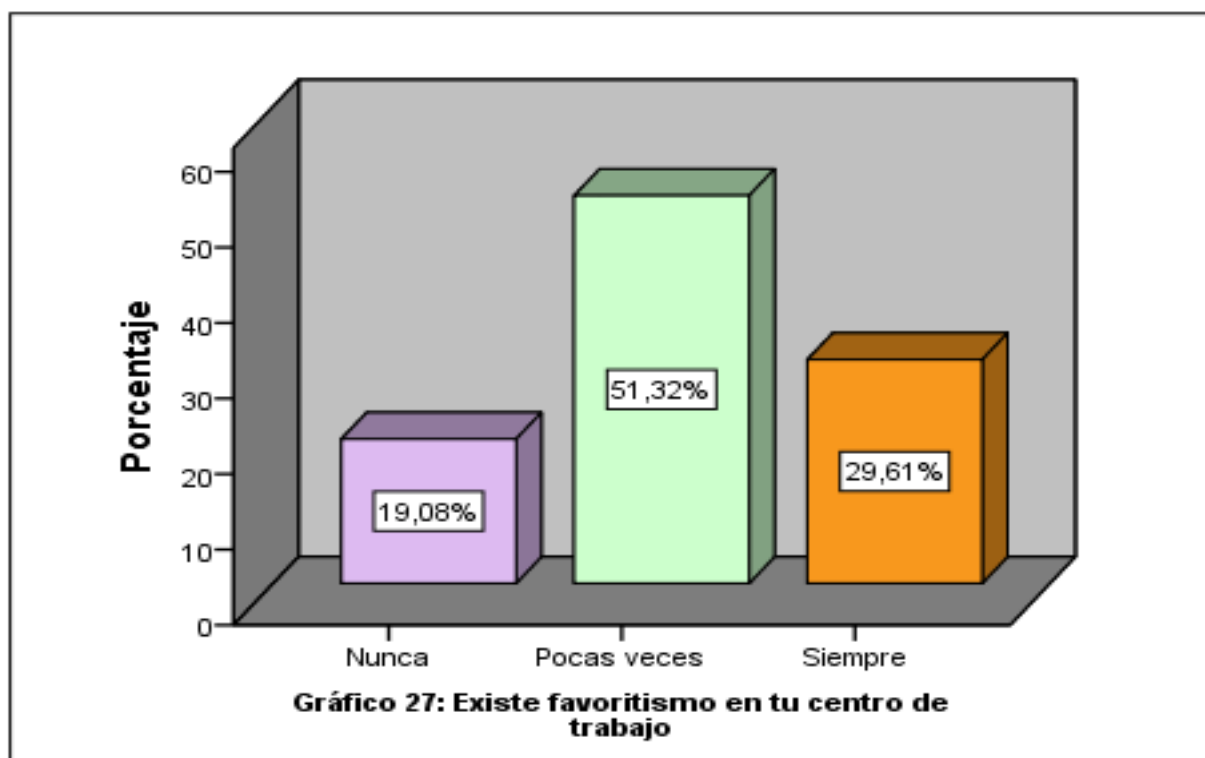
Cuadro 27: Existe favoritismo en tu centro de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	19,1
Pocas veces	78	51,3
Siempre	45	29,6
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

A la pregunta, existe favoritismo en tu centro de trabajo, respondieron, un 51% pocas veces, 30% siempre y un 19% nunca. La preferencia de un trabajador a otro es fundamentalmente por aspectos políticos partidarios.



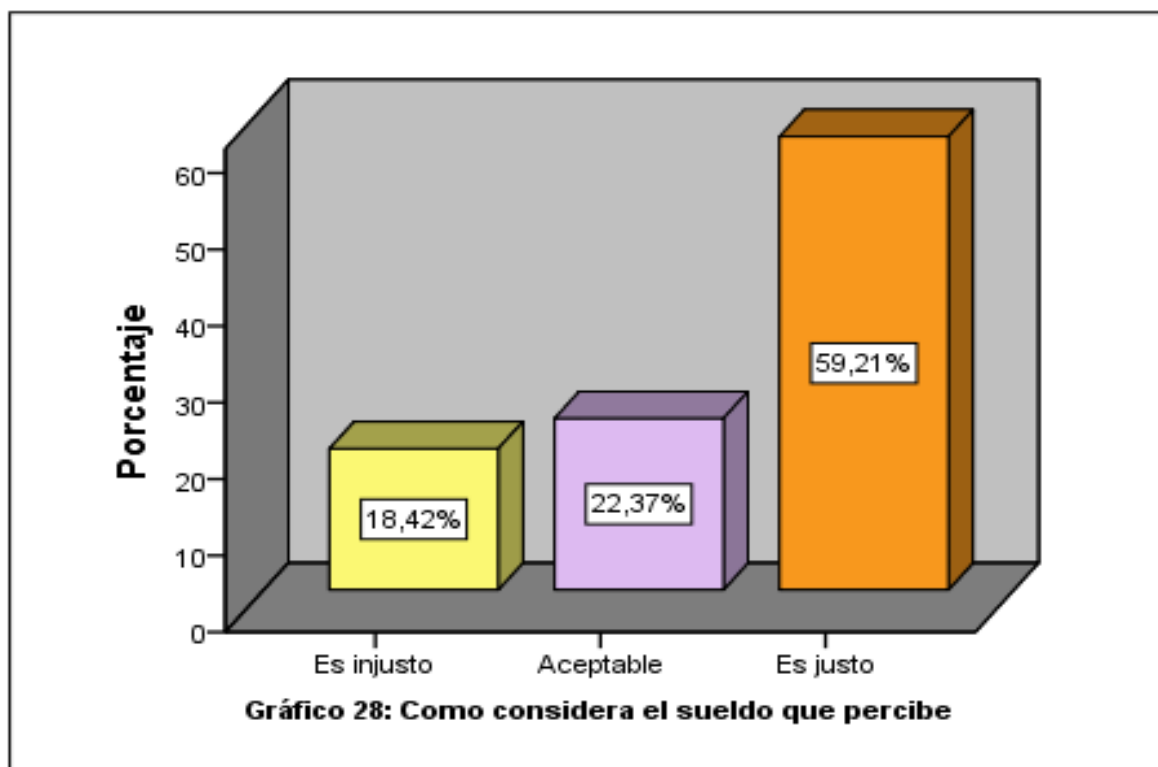
Cuadro 28: Como considera el sueldo que percibe

	Frecuencia	Porcentaje
Es injusto	28	18,4
Aceptable	34	22,4
Es justo	90	59,2
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Preguntado a los trabajadores, como considera el sueldo que percibe, respondieron, un 59% es justo, un 22% aceptable y un 18% es injusto. Consecuentemente la remuneración que perciben los trabajadores son justas y les permite cubrir sus necesidades básicas.



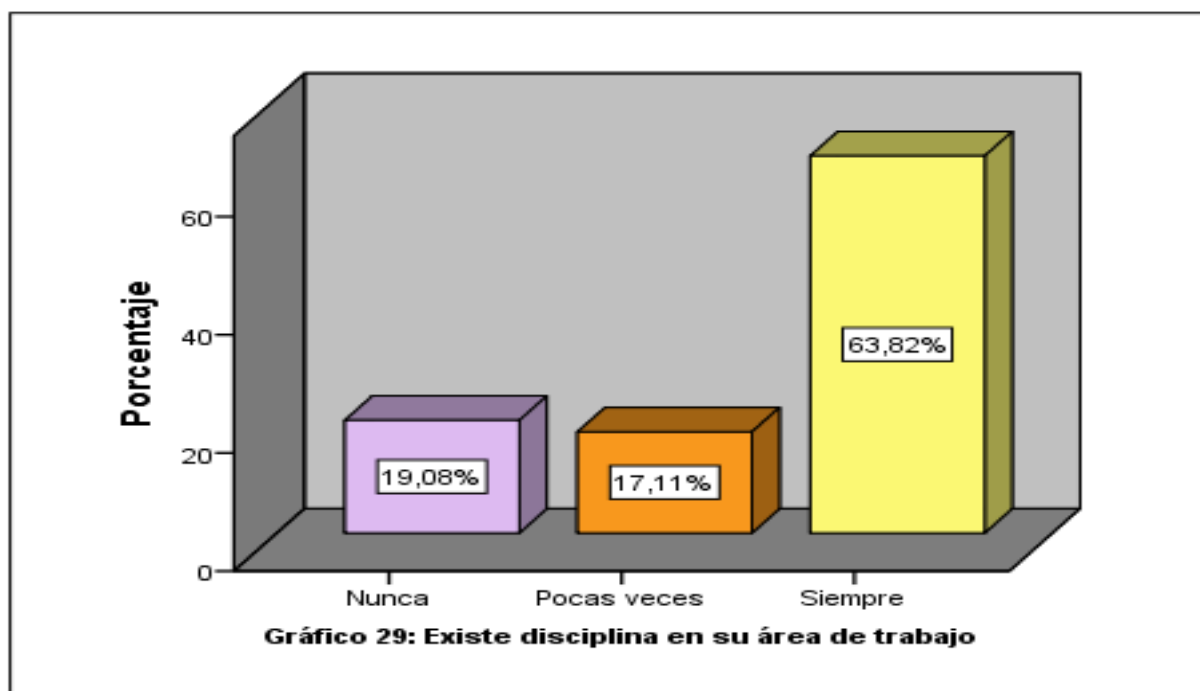
Cuadro 29: Existe disciplina en su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	19,1
Pocas veces	26	17,1
Siempre	97	63,8
Total	152	100,0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

INTERPRETACIÓN:

Hecho la pregunta, existe disciplina en su área de trabajo, los trabajadores respondieron, 64% siempre, 17% pocas veces y un 19% nunca. Manifestamos que, tanto como el comportamiento y la subordinación existen en la municipalidad Provincial de Pasco.



4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para realizar la prueba de hipótesis se ha sometido a prueba de chi cuadrado, teniendo el resultado siguiente:

Hipótesis general

H₁: La gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019.

H₀: La gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos NO incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019.

a) P – valor de nivel de significancia

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	138,345 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	135,712	4	,000
Asociación lineal por lineal	42,083	1	,000
N de casos válidos	152		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,39.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

d) Conclusión

Teniendo el resultado estadístico de p-valor igual a 0.000, significa que existe una relación significativa entre ambas variables. Llegando a la conclusión que la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica a)

H₁: La selección de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco

H₀: La selección de personal NO incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco

a) P – valor de nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	112,290 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	95,117	4	,000
Asociación lineal por lineal	45,432	1	,000
N de casos válidos	152		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,27.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

d) Conclusión

Teniendo el resultado estadístico de p-valor igual a 0.000, significa que existe una relación significativa entre ambas variables. Llegando a la conclusión que la selección de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

Hipótesis específica b)

H₁: El desarrollo de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco

H₀: El desarrollo de personal NO incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco

a) P – valor de nivel de significancia

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	36,642 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	39,825	4	,000
Asociación lineal por lineal	5,506	1	,019
N de casos válidos	152		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,62.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

d) Conclusión

Teniendo el resultado estadístico de p-valor igual a 0.000, significa que existe una relación significativa entre ambas variables. Llegando a la conclusión que el desarrollo de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

Hipótesis específica c)

H₁: La evaluación de desempeño incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco

H₀: La evaluación de desempeño NO incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

a) P – valor de nivel de significancia

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	36,552 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	39,781	4	,000
Asociación lineal por lineal	5,309	1	,021
N de casos válidos	152		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,25.

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

d) Conclusión

Teniendo el resultado estadístico de p-valor igual a 0.000, significa que existe una relación significativa entre ambas variables. Llegando a la conclusión que la evaluación de desempeño incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Nuestra investigación tiene como inicio la formulación de la interrogante: de qué manera la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019, en esta etapa verificaremos los resultados obtenidos con los objetivos y las correspondientes hipótesis.

Se formuló como objetivo primero: establecer si la selección de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, en cuanto a la planificación de necesidades de personal, la aprobación de los documentos de gestión como del Cuadro de Asignación de Personal y Presupuesto Analítico de Personal, también sobre la existencia del reglamento del proceso de selección de personal, si está establecido el perfil en cada puesto de trabajo y sobre la capacitación en seguridad y salud en el trabajo y con un p-valor igual a 0.000 se ha hallado la relación significativa, tal es así que el 48% aprecian que se asegura la cantidad necesaria de personal con adecuada calificación para cubrir las plazas, el 57% aprecian que los cargos y el presupuesto necesario están reflejados en CAP y PAP los mismos que forman parte de los documentos de gestión institucional, también el 56% considera que efectivamente la Municipalidad cuenta con reglamento de selección de personal para la contratación de personal bajo el régimen laboral Contrato Administrativo de Servicios (CAS); así mismo dan cuenta de la existencia de la descripción de competencias, habilidades y experiencia para cubrir los puestos de trabajo para cada puesto de trabajo. Los resultados obtenidos son contrastados con Rojas y Vilchez (2018) que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los

trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, lo propio ocurre con Chávez Crispin (2018), al demostrar que el análisis estadístico dio como resultado la existencia de una relación $r = 0.719$, entre las variables Gestión de recursos humanos y desempeño laboral, mostrando una correlación significativamente alta. La selección de personal permite elegir a las personas más idóneas para ocupar un puesto vacante en la municipalidad y este aspecto incide en la actitud del trabajador.

Como objetivo segundo: identificar si el desarrollo de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ha analizado sobre los programas de integración de personal, clima laboral, capacitación para realizar su trabajo, el otorgamiento de estímulos, uso de vacaciones y la promoción y ascenso y con un p-valor igual a 0.000 se ha hallado la relación significativa, tal es así que el 63% consideran que existe programas de actividades deportivas, de salud y bienestar en los trabajadores, sin embargo 50% establecen que las condiciones sociales y psicológicas no son las más favorables debido al cambio constante de funcionarios y aspectos políticos, también 53% aprecian la existencia de facilidades para la actualización de conocimientos que va en favor de los trabajadores y la sociedad, de otro lado escasamente mejoran su situación laboral en la municipalidad por

falta de promoción y ascenso en el puesto de trabajo. Los resultados obtenidos contrastamos con Osorio Torres y Zavarria Solano (2017), existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio de acuerdo al resultado de coeficiente $r=0,549$ se puede interpretar como positiva media, lo quiere decir es afirmativa. Nos permitimos afirmar que el desarrollo de personal incide positivamente en la actitud del trabajador lo que permite asumir nuevos comportamientos.

En el tercer objetivo: determinar si la evaluación de desempeño incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ha analizado si está conforme con la evaluación del desempeño laboral y con p-valor igual a 0.000 se ha hallado la relación significativa, tal es así que el 61% consideran siempre la evaluación del desempeño laboral efectuada a los trabajadores nombrados les es favorable, contrastando con el marco teórico, Chiavenato (2009), sostiene que "evaluación del desempeño permite medir el desempeño del trabajador que va acorde con su comportamiento y los resultados obtenidos en relación con su trabajo". Una adecuada evaluación de desempeño, permite conocer la labor efectiva de los trabajadores, garantiza reconocer los méritos, corregir posibles errores.

CONCLUSIONES

1. La selección de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco a un nivel de significancia de 0.000. Consecuentemente, se ha establecido, que, el 48% aprecian que se asegura la cantidad necesaria de personal con adecuada calificación para cubrir las plazas, el 57% aprecian que los cargos y el presupuesto necesario están reflejados en CAP y PAP los mismos que forman parte de los documentos de gestión institucional, también el 56% considera que efectivamente la Municipalidad cuenta con reglamento de selección de personal para la contratación de personal bajo el régimen laboral Contrato Administrativo de Servicios (CAS); así mismo dan cuenta de la existencia de la descripción de competencias, habilidades y experiencia para cubrir los puestos de trabajo para cada puesto de trabajo
2. A un nivel de significancia de 0.000, afirmamos que el desarrollo de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco. Por cuanto, se ha identificado, que el 63% consideran que existe programas de actividades deportivas, de salud y bienestar en los trabajadores, sin embargo 50% establecen que las condiciones sociales y psicológicas no son las más favorables debido al cambio constante

de funcionarios y aspectos políticos, también 53% aprecian la existencia de facilidades para la actualización de conocimientos que va en favor de los trabajadores y la sociedad, de otro lado escasamente mejoran su situación laboral en la municipalidad por falta de promoción y ascenso en el puesto de trabajo.

- 3.** La evaluación de desempeño incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, a un nivel de significancia de 0.000. por lo tanto, se ha determinado, que, el 61% consideran siempre la evaluación del desempeño laboral efectuada a los trabajadores nombrados les es favorable.
- 4.** Finalmente, la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la demanda de recursos humanos, se debe realizar un análisis comparando con estándares con la finalidad de identificar las reales necesidades de personal.
2. Después de los resultados de selección de personal se debe realizar la inducción de personal, de tal manera que conozcan las funciones a realizar.
3. Realizar capacitación constante en seguridad y salud en el trabajo para minimizar los riesgos.
4. Mejorar el clima laboral, mediante reuniones de trabajo en forma participativa.

BIBLIOGRAFÍA

Alles Martha (2007). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. México.

Arias Cubillas Pedro (2017). Importancia de la gestión de los recursos humanos y sus interrelaciones en la pequeña minería - caso de SMRL Lúcumá Dorada (tesis posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6138/Arias_cp.pdf?sequence=3

Conde La Rosa Luis y Lafora Malasquez Marcos Antonio (2014). La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las Instituciones Educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014 (tesis postgrado). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4780/Conde_LRJL-Lafora_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Córdova Baldeón, Isaac. (2014). El informe de investigación Cuantitativa (1ª ed.). Perú Editorial San Marcos

Córdova Baldeón, Isaac. (2009). Estadística aplicada a la investigación (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.

Chavez Crispin Lizbeth Amanda (2018). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital

Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017 (tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11577>

Chiavenato, I. (2000). Introducción a la teoría general de la administración. México. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (1994). Gerenciando personas. Pearson /Makron

Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. México. McGraw-Hill.

Educalingo (2019). Recuperado de <https://educalingo.com/es/dic-es/actitud>

Eslava Aranao Edgar (2004). Gestión de Talento Humano en las Organizaciones.

Gutiérrez Tun Glendi (2014). Desarrollo personal en la organización. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-personal-en-la-organizacion/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Ley 29783 (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario oficial el Peruano.

Licenciatura en RR.HH (2002). Universidad de Champagnat. Clima laboral. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

López Agraz Georgina del Carmen (2011). La actitud emprendedora de los universitarios y empresarios de Nayarit: un análisis institucional (tesis post grado). Universidad Cantabria. México. Recuperado de <http://www.red-redial.net/referencia-bibliografica-57732.html>

Moreno Castro Lesley, Ramírez Cueva Katya y Tamani Valladares Giuliana (2016). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20-%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Ordenanza Municipal Nro 009-2016-HMPP (2016). Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Pasco.

Osorio Torres Yanet y Zavaría Solano Frida Yamaly (2017). Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016 (tesis de pregrado). Universidad Peruana los Andes. Huancayo Perú. Recuperado de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/216>.

Peña Aaron (2017). Definiciones de gerencia y gestión según autores. Recuperado de

<https://es.scribd.com/document/361332358/Definiciones-de-Gerencia-y-Gestion-Segun-Autores>

Pino Gotuzzo, Raúl (2006). "Metodología de la Investigación". Perú. Editorial San Marcos.

Real Academia Española (2014). Recuperado de <https://dle.rae.es>.

Rodrigues, S. (1987). Psicología Social. México: Trillas

Rojas Reyes Ruth Rosario y Vilchez Paz Stefany Bernita (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, enero 2018 (tesis pos grado). Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zayas Agüero, P.M.:(2010). Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2010e/826/

Schermerhorn John R. (1996). Jr., Management. Nueva York.

Wayne Mondy R. (2010). Administración de Recursos Humanos. México

ANEXOS

CUESTIONARIO

A continuación Sr. (Srta.) presentamos nuestro trabajo de investigación Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y su incidencia en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019. Le agradecemos eternamente su colaboración respondiendo con sinceridad.

VARIABLE: Gestión de Recursos Humanos

Preguntas	Criterios		
	1 Nunca	2 A veces	3 Siempre
Selección de personal			
Se planifica las necesidades de personal			
El CAP y PAP, están debidamente aprobados			
Cuenta con un reglamento de proceso de selección			
Se realiza la inducción al nuevo personal			
Está establecido el perfil en cada puesto de trabajo			
Existe capacitación en seguridad y salud en el trabajo			
Desarrollo de personal			
Los legajos del personal están actualizados			
Existe programas de integración de personal			
Considera que existe un buen Clima laboral			
La municipalidad le capacita para realizar su trabajo			
Se otorgan estímulos			
Hace uso de vacaciones			
Existe promoción y ascenso			
Evaluación de desempeño			
Existe un sistema de control de asistencia			
Se premia la puntualidad y permanencia			
Está conforme con la evaluación del desempeño laboral			

CUESTIONARIO

A continuación Sr. (Srta.) presentamos nuestro trabajo de investigación Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y su incidencia en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019. Le agradecemos eternamente su colaboración respondiendo con sinceridad.

VARIABLE: Actitud

Preguntas
Actitud
En la municipalidad se logran los objetivos a) Nunca b) Pocas veces c) Siempre
Está identificado con la municipalidad a) Nunca b) Casi nunca c) Orgulloso de la municipalidad
Está satisfecho con el desempeño en sus funciones a) Nunca b) Pocas veces c) Siempre
Las condiciones en su puesto de trabajo son a) Inadecuadas para trabajar b) Impide trabajar c) Adecuadas para trabajar
Cuál es el nivel de exigencia en su trabajo a) No hay exigencias significativas b) El trabajo es aburrido y rutinario c) Existe presión en el trabajo
Como considera las relaciones con sus colegas en el trabajo a) Relaciones frías b) Poco apoyo c) Existe alta colaboración
Se reconoce la labor en su puesto de trabajo a) No existe reconocimiento b) Su labor es importante c) Se valora su trabajo
Como considera a su jefe inmediato a) Carente de liderazgo b) Ni bueno ni malo dirigiendo c) Es buen líder
Al Alcalde le interesa el bienestar de sus trabajadores a) Nunca

b) Pocas veces c) Siempre
Que le satisface en tu trabajo a) El sueldo b) El ambiente de trabajo c) La labor que desempeño d) La estabilidad laboral
Existe favoritismo en tu centro de trabajo a) Nunca b) Pocas veces c) Siempre
Como considera el sueldo que percibe a) Es injusto b) Aceptable c) Es justo
Existe disciplina en su área de trabajo a) Nunca b) Pocas veces c) Siempre

MATRIZ CONSISTENCIA

Tema: Gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y su incidencia en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿De qué manera la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2019?	Determinar si la gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2019	La gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2019.	Gestión de recursos humanos	Planifica las necesidades de personal; CAP Y PAP aprobados; reglamento del proceso de selección; inducción de personal; programa de seguridad y salud en el trabajo.	TIPO INVESTIGACIÓN: cuantitativa NIVEL: descriptivo, correlacional
Problema específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			
a) ¿Cómo la selección de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco?	a) Establecer si la selección de personal incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.	a) La selección de personal incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.	Actitudes	Éxito, identificación, satisfacción, condiciones de trabajo, exigencias, promoción, relaciones en el trabajo, reconocimiento, relación con el jefe, bienestar, favoritismo.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: deductivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: no experimental
b) ¿De qué forma el desarrollo de personal incide en las	b) Identificar si el desarrollo de personal incide en las actitudes	a) El desarrollo de personal incide significativamente en			POBLACIÓN: 394 trabajadores MUESTRA: 152

actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco?	de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.	las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.			
c) ¿En qué medida la evaluación de desempeño incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco?	c) Determinar si la evaluación de desempeño incide en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.	c) La evaluación de desempeño incide significativamente en las actitudes de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.			INSTRUMENTOS: Cuestionario y guía de análisis documental