



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**



TESIS

**“PERFIL DEL EMPLEADO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA, AÑOS 2017 -
2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Lic. Adm. LUIS ANTONIO MALCA LAGUNA

ASESOR

Mag. EDDY TULIO PAREDES SUMARI

ICA – PERÚ

2020

LINEA DE INVESTIGACION

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y
MEDIO AMBIENTE**

DEDICATORIA

A mí, hija LUISANA SOLANGE MALCA GIRAO; el cual ha sido mi motor y motivo para seguir demostrando con el ejemplo que si se puede lograr el desarrollo profesional cuando uno se propone.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Municipalidad Provincial de ICA, por haberme dado su confianza y haberme permitido ser parte de funcionarios que deseamos mejoras continuas a nuestra población iqueña, gracias a todos los Trabajadores de las diferentes áreas, sede central o periferias que me apoyaron y participaron de este proceso, de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de la presente Tesis.

Gracias a todos los integrantes de mi familia, que fueron mis mayores impulsores durante este proceso, gracias a Dios, que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continúe sin tirar la toalla; a pesar de haber superado etapas y situaciones muy difíciles.

Este es un momento muy especial que espero, perdurará en el tiempo, no solo en la mente de las personas a quienes agradezco, sino también a quienes invirtieron su tiempo y atención a mi proyecto de tesis; a ellos asimismo les agradezco con de todo corazón con la emoción y sentimiento que me embarga.

INDICE

LINEA DE INVESTIGACION	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I	15
MARCO TEORICO	15
1.1. ANTECEDENTES	15
1.1.1. Antecedentes Internacionales	15
1.1.2. Antecedentes Nacionales	17
1.1.3. Antecedentes Locales	18
1.2. BASES TEORICAS.....	19
1.2.1. PERFIL DEL EMPLEADO	19
1.2.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	33
1.3. MARCO CONCEPTUAL	40
CAPITULO II	42
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	42
2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	42
2.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS.	44
2.2.1. Problema General.	44
2.2.2. Problemas Específicos.	45
2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45

2.3.1. Justificación de la Investigación	45
2.3.2. Importancia de la Investigación	46
2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	47
2.4.1. Objetivo General.	47
2.4.2. Objetivos Específicos	47
2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION	48
2.5.1. Hipótesis General	48
2.5.2. Hipótesis Específicas	48
2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.	49
2.6.1. Identificación de Variables	49
2.6.2. Operacionalización de Variables	50
CAPITULO III	52
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	52
3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.1.1. Tipo	52
3.1.2. Nivel de investigación	52
3.1.3. Diseño de investigación	52
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.	53
3.2.1. Población	53
3.2.2. Muestra	53
CAPITULO IV	55
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	55
4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	55
4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	55
4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	55
CAPITULO V	57
COMPROBACION DE HIPOTESIS	57
5.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	57

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS/ ALTERNATIVAS	60
CAPITULO VI	65
PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	65
6.1. PRESENTACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS	66
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	106
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	110
FUENTES DE INFORMACION	112
ANEXO	114
1. ENCUESTA	114
2. MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA	118
3. IMÁGENES REFERENTE A LA INVESTIGACION.....	121

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la incidencia del perfil del empleado en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica. Razón por la cual, debe entenderse que el trabajador debe estar ubicado en el puesto adecuado. Es decir, en función a la capacidad y vocación relacionado al servicio que se brinda en la municipalidad.

Entonces, es fundamental el análisis y descripción del puesto para determinar los requisitos que conlleven a determinar el perfil del empleado de la Municipalidad. Por lo tanto, de acuerdo al análisis y tratamiento de datos de la problemática, la investigación fue de tipo cuantitativa, según ciencia fue de tipo fáctica y por el tiempo de estudio es retrospectiva; asimismo es importante expresar que en función a las exigencias metodológicas y rigor científico, la investigación es de nivel explicativa, siendo el diseño no experimental, específicamente de corte transversal.

La población de estudio estuvo constituida por 684 trabajadores de los diferentes regímenes laborales, por lo consiguiente el tamaño de la muestra de estudio estuvo integrada por 246 trabajadores. Por su parte, para recolectar datos se aplicó las técnicas de observación, encuesta y análisis documental, siendo los instrumentos las fichas de observación, cuestionario, libros, documentos de gestión, entre otros; luego para el tratamiento de los datos se utilizaron las técnicas denominadas: clasificación y tabulación de datos; además de los cuadros y representaciones estadísticas del caso.

En tal sentido, para contrastar las hipótesis se aplicó la técnica del Chi – Cuadrado al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, lo que permitió arribar a la siguiente conclusión general: El perfil del empleado, en cuanto a competencias cognitivas, competencias de trato de personal, competencias en el uso de información, competencias para el manejo de recursos, requisitos y condiciones del cargo o puesto son factores esenciales e importantes que la municipalidad provincial de Ica debe considerar para un eficaz desarrollo y bienestar de la comunidad iqueña.

Palabras claves: perfil del trabajador, diseño de puestos, análisis y descripción de puestos, desarrollo institucional, mejoramiento de gestión municipal, crecimiento organizacional, desarrollo municipal.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was to determine the incidence of the employee's profile in the organizational development of the Provincial Municipality of Ica. Reason why, it should be understood that the worker must be in the right position. That is, depending on the capacity and vocation related to the service provided in the municipality.

Then, the analysis and description of the position is essential to determine the requirements that lead to determine the profile of the employee of the Municipality. Therefore, according to the analysis and treatment of problem data, the research was quantitative, according to science, it was factual and for the time being studied is retrospective; It is also important to express that according to the methodological requirements and scientific rigor, the research is explanatory, being the non-experimental design, specifically cross-sectional.

The study population consisted of 684 workers of the different labor regimes, therefore the size of the study sample was composed of 246 workers. For its part, to observe data, the techniques of observation, survey and documentary analysis were applied, the instruments being observation sheets, questionnaires, books, management documents, among others; then for the treatment of the data the so-called techniques were used: classification and tabulation of data; in addition to the tables and statistical representations of the case.

In this sense, to test the hypotheses, the Chi - Square technique was applied at 95% reliability and 5% margin of error, which allowed us to arrive at the following general conclusion: The profile of the employee, in terms of cognitive skills, Personnel treatment competences, competences in the use of information, competencies for the management of resources, requirements and conditions of the job or position are essential and important factors that the provincial municipality of Ica should consider for an effective development and well-being of the Icanian community .

Keywords: worker profile, job design, job analysis and description, institutional development, municipal management improvement, organizational growth, municipal development.

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Mención: Gestión Pública

TESIS

**“PERFIL DEL EMPLEADO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA, AÑOS 2017 - 2019”**

AUTOR

Lic. Adm. LUIS ANTONIO MALCA LAGUNA

ASESOR

Mag. EDDY TULIO PAREDES SUMARI

INTRODUCCIÓN

La investigación, tiene como propósito determinar cómo las organizaciones determinan el perfil que deben tener sus trabajadores, caso específico la Municipalidad de la Provincia de Ica. Teniendo en cuenta, que se están suscitando diversos escenarios que exigen mayor capacidad. Es decir, conocimiento, habilidades, destrezas, competencias entre otros requisitos que debe tener el trabajador del siglo XXI. En tal sentido, los trabajadores y organizaciones están inmersos y comprometidos con las demandas cambiantes y exigentes de la población.

Entonces, para adaptarse a los nuevos escenarios y ser cada día más competitivos, las organizaciones están obligadas a requerir de sus colaboradores participación en capacitaciones o entrenamiento permanente a fin de adaptarse rápidamente a los nuevos escenarios que puedan suscitarse a nivel de las organizaciones e instituciones y sociedad en su conjunto, cuyo efecto sea el desarrollo municipal.

Por lo tanto, la nueva concepción de la dirección de personal debe de cambiar del sistema caracterizado como un costo a un sistema de personal que se gestione con estrategias como fuente de generación de ciertas ventajas competitivas que diferencian y sostienen las organizaciones como un conjunto integral que permita aprovechar al máximo los recursos materiales y tecnológicos, con el propósito de satisfacer necesidades con eficiencia y eficacia y por ende desarrollo de la municipalidad y bienestar de la población iqueña.

Por las consideraciones expuestas, la investigación comprendió las siguientes etapas: Capítulo I Marco Teórico, Capítulo II Planteamiento del Problema, Capítulo III Metodología de la Investigación, Capítulo IV Técnicas e instrumentos de Investigación. Capítulo V Comprobación de Hipótesis. Capítulo VI Presentación, interpretación y discusión de resultados; además de las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y los anexos respectivos.

El Autor

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1. ANTECEDENTES

1.1.1. Antecedentes Internacionales

BARILLAS, W. (2014); presento en Guatemala, la investigación titulada: ***Determinar el Perfil que presentan gerentes de Recursos Humanos, de Grandes Empresas de Guatemala***, llegando a los siguientes resultados: “El objetivo de la presente investigación de tipo cualitativo fue conocer el perfil que presentan distintos Gerentes de Recursos Humanos, los cuales laboran para empresas grandes de Guatemala. La muestra estuvo conformada por seis Gerentes, todos de Recursos Humanos y a su vez de distintas empresas, sin pertenecer a un mismo gremio, o prestar algún servicio en específico. Los sujetos fueron conformados tanto del género femenino y masculino, de distintas edades y profesiones. Se realizó una entrevista semi-estructurada, para poder recabar toda la información importante de la trayectoria que ha tenido cada Gerente, para poder llegar al puesto que tienen hoy en día. Con la información obtenida, se pudo determinar el perfil que presenta cada Gerente, profesional y personal, el cual incluye aspectos como: escolaridad, estilo de vida, experiencia laboral, edad, familia, entre otros. Como resultado de dicho estudio, se encontró que no existe un perfil o trayectoria específica para poder ocupar una posición al grado gerencial en Recursos Humanos, sin embargo si es de suma importancia, el compromiso ante uno mismo y ante la organización

donde se labore ya que como cualquier otra gerencia demanda de mucha atención y si no se está dispuesto a hacer ciertos sacrificios, es probable que se fracase en algún área de la vida, si no se sabe hacer un equilibrio. El único factor común que se encontró en los seis sujetos, fue el hecho del apoyo que han recibido por parte de su familia ya que indican que han sido los impulsores de su desarrollo profesional y personal, para estar en la posición que poseen.” (p. 6).

SANDOVAL, F y MONTAÑO, N. (2012); presento en Venezuela, la investigación titulada: ***Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias***, llegando a los siguientes resultados: “La gestión de talentos humanos por competencias, permite alinear el desarrollo profesional de las personas con la planificación estratégica de la organización, partiendo de un modelo de gerencia en el que se evalúan las competencias para cada perfil de cargo, favoreciendo el desarrollo de éstas, y el crecimiento profesional de los empleados. El enfoque metodológico utilizado en esta investigación fue proyectivo. Se obtuvo un modelo cíclico que promueve la revisión continua para la toma de decisiones y media entre los sub-sistemas de planificación estratégica y talento humano. Se concluye que una vez implementado el modelo, se podrán definir perfiles de cargos acordes a las expectativas de la organización, favoreciendo la productividad de sus empleados, propiciando rendimientos excelentes, así como la incorporación de mejoras y la

concientización de los empleados orientada a la corresponsabilidad de su autodesarrollo. (p. 660).

1.1.2. Antecedentes Nacionales

MUCHA ALIAGA, M., PORTA DE LA CRUZ E.; (2014); presento en Huancayo – Perú, la investigación titulada: ***Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo - 2013***, llegando a los siguientes resultados: “El objetivo general describir como es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo; el tipo de investigación utilizado ha sido: explicativo o causal, cualitativo – cuantitativo. La conclusión general a la que se arribo ha sido: Existe una relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral. Cuando mejor es el clima organizacional mejor es el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo” (p. v).

CHOQUE ECOTA, R. F. (2013); realizo en Tacna– Perú, la investigación titulada: ***La gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, año 2010. Una propuesta de auditoría de recursos humanos***, llegando a los siguientes resultados: “El objetivo fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay, en el año 2010; para ello se planteó la hipótesis sobre la gestión

de recursos humanos y su incidencia significativamente en el cumplimiento de objetivos institucionales en dicha municipalidad. Para el trabajo de campo, se trabajó con una muestra por conveniencia de 60 servidores administrativos. Se concluye encontrando la relación de incidencia significativa entre gestión de recursos humanos y el cumplimiento de objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Pocollay.” (p. vii).

1.1.3. Antecedentes Locales

GARCÍA, O. (2016), presento en Chincha - Ica, la investigación titulada: ***Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en trabajadores Administrativos del Hospital Belen de Trujillo- 2016,*** llegando a los siguientes resultados: “Tiene como objetivo Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo. El Diseño de investigación es No Experimental de Corte Transversal y muestra un contraste de hipótesis descriptivo correlacional. No existe un buen liderazgo en el área administrativa del Hospital Belén de Trujillo. Asimismo, el 69% del personal administrativo respondió estar mediana y totalmente desmotivado. Con el 71.4% de los funcionarios respondió que el clima organizacional si influye en el desempeño laboral”. (p.p. 26, 29).

SOLIZOR, R. (2016), presento en Chincha - Ica, la investigación titulada: ***Influencia de la personalidad en las relaciones interpersonales de los trabajadores de Imprenta Unión de Pisco, año 2016,*** llegando a los

siguientes resultados: “Tiene como Objetivo: Determinar la influencia de la personalidad en las relaciones interpersonales de los trabajadores de imprenta Unión de pisco, año 2016. Resultados: En la empresa Imprenta Unión de Pisco el 13.3% de los trabajadores tiene al neuroticismo como factor predominante de su personalidad. El 33.3% tiene al factor extraversión como factor predominante de su personalidad. El 26.7% a la cordialidad. El 13.3% a la responsabilidad. Y el 13.3% a la apertura como factor predominante su personalidad.

Los que tienen al factor neuroticismo como factor predominante influye en relaciones interpersonales de grado regular (100%), los que tienen al factor extraversión presentan en su mayoría (80%) buenas relaciones interpersonales, los que tienen a la cordilaidad tienen mayormente (75%) muy buenas relaciones interpersonales, los que tienen a la responsabilidad o a la apertura tienen excelente relaciones interpersonales (50%) respectivamente.”(p., 3).

1.2. BASES TEORICAS

1.2.1. PERFIL DEL EMPLEADO

Comprende la descripción del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para realizar responsablemente las funciones y tareas de un determinado puesto de trabajo. Es decir, cuando se pretende llegar a un puesto laboral es importante que la persona pueda transmitir todo conocimiento y experiencia para tener la oportunidad de acceder al trabajo.

1.2.1.1. Habilidades Cognitivas del trabajador

Gatti B. A. (2005); El desarrollo de habilidades cognitivas tiene como base los procesos de aprendizaje, los cuales se evidencian en cambios relativamente permanentes de los conocimientos y las acciones de los trabajadores en las organizaciones.

Por lo tanto, las habilidades cognitivas son capacidades que hacen al individuo competente y le permiten interactuar en las organizaciones. Estas habilidades forman una estructura fundamental de lo que podría llamarse la competencia cognitiva del ser humano, le permiten discriminar entre objetos, actos o estímulos, identificar y clasificar conceptos, formular o construir problemas, aplicar reglas y resolver problemas.

1.2.1.2. Principales Competencias Laborales y el Desarrollo Humano

- a) En la actualidad, las organizaciones vienen funcionando en base al nuevo proceso de globalización e internacionalización de las economías y los países, sin embargo la tecnología cumple un rol muy importante dentro de las organizaciones:

Los avances tecnológicos se concentran en los procesos productivos, que en un tiempo no muy prolongado incrementan la productividad en las organizaciones

El proceso actual de desarrollo tecnológico demanda recursos humanos altamente calificados.

En la mayor globalización e internacionalización de la organización de la economía mundial juega un rol decisivo en áreas importantes como las comunicaciones y servicios.

El manejo de los escenarios de la reestructuración productiva es un requisito para orientar el destino de la organización.

- b) Los nuevos paradigmas técnico - productivo – económico, es el fomento y promoción de la Cultura Productiva. La principal toma de conciencia de las nuevas generaciones, es que no pueden esperar puestos de trabajo, no reducen su formación a la preparación para la oportunidad de un puesto de trabajo.

Por ello, la capacidad y creatividad de generar riqueza satisfaciendo las necesidades de las grandes organizaciones, es lo que define una sociedad de productores, siendo lo que caracteriza una cultura productiva.

- c) Una de las claves del éxito de una cultura productiva es la se saber buscar las oportunidades que se le presentan.

Sin embargo, es fundamental tener en cuenta tres componentes: las megatendencias, las ramas productivas y los tipos de desarrollo.

Cuando se habla de megatendencias, significa que producirán cambios con respecto a la demografía, los comportamientos del consumidor/usuarios en sus gustos y valores, la valoración de los recursos, entre otros.

Las megatendencias se pueden dividir de la siguiente manera: Cambios en los estilos de consumo, avances tecnológicos y estancamiento de la materia prima e insumos (desarrollo de los servicios de alta calidad, estancamiento de los recursos naturales, estrategias de los valores agregados y de la cadena de valor, poder de la información).

Las nuevas ramas productivas priorizan la inversión en investigación y desarrollo tecnológico relacionada con nuevas ramas productivas; desarrollo de la computación e informática, biotecnología, microsistemas, otros.

Los nichos de mercado, las ventanas de oportunidad para lo que implica el desarrollo de la cultura productiva y organizacional, deberá tener en cuenta estas ramas productivas prioritarias del nuevo modelo de desarrollo en el mundo.

Dentro del contexto de las organizaciones, los demás tipos de Desarrollo se centran en:

Desarrollo Social.- Comprende los programas de alivio de pobreza y que se concentra en la promoción de la autogeneración de ingreso.

Desarrollo Humano.- Está relacionado a programas de salud, educación y alimentación.

Desarrollo Infraestructural.- En base al mejoramiento de las condiciones de transporte, vialidad, comunicaciones con el fin de aportar a la construcción de entornos.

- d) En el siglo XXI, lo que interesa para las organizaciones es el ser competitivos, es decir ser mejores dentro del mercado o ámbito de acción, teniendo éxito en su desarrollo organizacional.

Asimismo, la competitividad, es el resultado de la productividad, de la calidad y de saber ganar la oportunidad del mercado y los clientes/usuarios.

Por lo tanto, si la responsabilidad es que las nuevas generaciones están interiorizadas con una nueva cultura, sin embargo es necesario que conozcan, manejen y midan los indicadores como la efectividad, eficacia, eficiencia, expectativas y equidad.

- e) El factor humano, la fuerza humana, es el centro de la generación de riqueza y creatividad y es el punto de partida y llegada de toda realización productiva y en las organizaciones.

Por lo tanto, compensar deficiencias o corregir fallas de desempeño dentro de las organizaciones es enfrentar las megatendencias y oportunidades.

Por lo tanto, los sistemas deberán estar centrados en el desarrollo de las competencias necesarias para un nuevo estilo de gestión, más que en la enseñanza de contenidos sólo para la adquisición de conocimientos.

Sin embargo, hoy en el siglo XXI, las competencias deberán tener en cuenta el perfil del empleado en las organizaciones, cuyos entornos ya

se vienen estableciendo y estandarizando en el mercado global (multihabilidad, capacidad de trabajo en equipo, identidad institucional, capacidad de aprender con rapidez, etc).

PEZO PAREDES A., VILLAMIL GODINEZ M. y BOLUARTE ZEGARRA N. (2000), deberán considerarse Grupos de Competencia que requiere el enfrentamiento exitoso de los problemas de la gestión. Dentro de los grupos tenemos los siguientes:

- **Competencias para aplicar Estrategias Cognitivas.-** Nos permite entender que cada empleado deberá aprender a aprender, con la finalidad de contar con herramientas que enfrenten el cambio y el mejoramiento continuo.
- **Competencias para el trato Interpersonal.-** Comprende la capacidad de trabajar individualmente y en equipo, liderazgo situacional, la resolución de conflictos, la negociación, técnicas e instrumentos de gestión.
- **Competencias para usar información.-** Están vinculadas al registro de información relevante y adecuada, formación y fortalecimiento de hábitos de trabajo basados en la búsqueda, el análisis y control de calidad de información.
- **Competencias para la elección, uso y manejo de recursos.-** Se encuentran relacionadas con el tiempo, el dinero, materiales, equipos, instalaciones e instituciones. Los contenidos adquieren valor al servicio del desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. (pp. 23-26).

Las habilidades del empleado que requieren en las organizaciones, así como la participación en la toma de la decisión, favorece al trabajador a sentirse comprometido a lograr los resultados deseados, convirtiéndose en un poderoso motivador para que se los tomen en cuenta en el momento de decidir, dentro de las cuales encontramos: Análisis de información, toma de decisiones, enfrentar y resolver problemas, asumir responsabilidades, disciplina, trabajo en equipo, especialización, asimilación de información nueva y autoevaluación de resultados

Si bien es cierto no todas las organizaciones captan personal de la misma forma, sino dependen del hecho de que la valoración de las instituciones es muy distinta dependiendo de sus fines, de su ambiente interno, de su prestigio en la comunidad, y otras circunstancias diversas. Esto es un punto de partida, pero muy importante en la consideración del tipo de personas que puedan sentirse atraídas a ser parte de la organización, que pretende formar los mejores trabajadores.

CASTELLANOS MELIDA A, (2012) "El subproceso de la atracción de personal implica los siguientes procedimientos o ciclos de trabajo:

- i) Vacante.* Es el puesto que se encuentran desocupado y que constituye el disparador del subproceso. Las razones por las cuales se puede tener un puesto vacante son:
- Se crea un puesto nuevo definitivo en la organización.

- Por una necesidad temporal de la organización se crea un puesto eventual, o bien se pretende suplir a una persona (o a grupos de personas) durante sus periodos vacacionales, sea por permisos o por incapacidades prolongadas.
- La salida, promoción o transferencia de una persona, cuyo puesto requiere ser reemplazado.

ii) Perfil del Puesto.- Los perfiles del puesto se elaboran antes de requerir que se cubra una vacante. Sin embargo, cada vez que tenemos un puesto vacante es trascendente revisar si las funciones que se deben desempeñar, los resultados que debe generar, las condiciones de trabajo, la evolución del mismo a algún otro factor ha variado significativamente, de tal manera que nos lleve a esperar varias características distintas de la persona que ocupara esa posición en esta nueva oportunidad.

El perfil se elabora a partir de un insumo que proporciona la función de métodos y procedimientos, y que consiste en la determinación de los procesos y procedimientos de trabajo en que interviene el puesto en cuestión.

Entonces, se identifican los conocimientos y habilidades, las herramientas y la información que se requiere para dicho puesto de trabajo, las relaciones que se debe establecer con otros puestos o áreas de la organización, así como los objetivos y resultados que debe alcanzar.

Esta información es útil y sirve como base para identificar las cualidades que se esperan en el perfil de los candidatos.

La mejor manera de crear los perfiles de un puesto es a partir del análisis detallado de los procesos y procedimientos de trabajo; es por ello que se debe contar con las descripciones que realizara la persona en sus funciones que desempeñe dentro de la organización, el tipo de problemas que debe enfrentar y los objetivos que se espera que se logre. Una vez que se cuenta con toda esta información, se especifican las habilidades, los conocimientos y las actitudes que se requieren para el desempeño del puesto.”
(pp. 69-70.)

iii) Reclutamiento.- Consiste en hacer llegar a la organización, las personas adecuadas, las que competirán entre sí para quedarse con el puesto que se encuentre vacante.

CASTELLANOS MELIDA A, (2012); Las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas a la organización.

Dentro de las fuentes internas tenemos a:

- Los propios empleados, quienes pueden estar deseosos de ocupar otra posición que les asegure nuevos aprendizajes, más presencia en la organización, actividades más retadoras, un sueldo mejor, oportunidades mejores de aspirar a otras posiciones, etc.

- Los familiares, los amigos y los conocidos de los miembros de la organización, quienes pueden recibir información de nuestras necesidades a través de ellos.

“Las fuentes externas como las bolsas de trabajo que manejan instituciones gubernamentales, privadas; los grupos de intercambio entre organizaciones; las universidades y las instituciones de enseñanza técnica y superior; la sociedad en general.

Un buen reclutamiento se realiza enviando a través de los medios adecuados la mayor cantidad de información posible acerca del perfil de los candidatos.

iv) Solicitud.- La persona que postula al perfil del trabajo, debe llevar su solicitud después que se ha comprobado que posee las características generales del perfil que se requieren para un puesto determinado.

En la solicitud es importante que incorporemos todos los datos que resulten adecuados para identificar la historia del candidato, pero especialmente, información precisa sobre sus empleos anteriores, de las instituciones educativas a las que asistió y de los datos personales y familiares del mismo.

v) Selección de Personal.- Este proceso incluye una serie de etapas que agregan tiempo y complejidad a la decisión de contratación.

El reclutamiento se centra en escoger, mediante distintas técnicas, candidatos que posean los requisitos mínimos para ocupar el puesto vacante. En tanto que la labor de selección consiste en elegir entre los candidatos que fueron reclutados, será la persona que tenga las mayores posibilidades de ajustarse al puesto vacante.

La selección, es un proceso para determinar cuál es dentro de todos los solicitantes los mejores para que se puedan adaptar a las descripciones y especificaciones del puesto.

La selección se inicia cuando los candidatos solicitan un empleo, y finaliza con la determinación de contratación.

Se distinguen como objetivos del proceso de selección de personal, los siguientes:

- Escoger a las personas con más probabilidades para tener éxito en el puesto.
- Hacer concordar los requisitos del puesto con las capacidades de las personas. (CASTELLANOS MELIDA A, (2012); Administración de Persona-primera edición, México, pp. 78-80)

1.2.1.3. Requisitos del Cargo y Diseño del Puesto

KOONTZ H., HEINZ WEIHRICH, CANNICE M. (2012), "Seleccionar a un trabajador con efectividad requiere la comprensión clara de la naturaleza y el propósito del puesto a cubrir; debe hacerse un análisis objetivo de

los requisitos del cargo y el diseño del puesto para satisfacer las necesidades organizacionales e individuales.

Además, los puestos se evalúan y comparan para que se pueda tratar a sus ocupantes equitativamente.

Entre otros factores a considerar están las capacidades requeridas, ya que varían con el nivel en la jerarquía organizacional y las características personales deseadas por los gerentes.

i) Identificar los requisitos del puesto

Al identificar los requisitos del puesto, las organizaciones deben contestar preguntas como ¿qué debe hacerse en este puesto?, ¿cómo se hace?, ¿qué antecedentes de conocimientos, actitudes y capacidades se requieren? Encontrar la respuesta a éstas y otras preguntas similares requiere que se analice el puesto, lo que puede lograrse mediante la observación, las entrevistas, los cuestionarios o hasta un análisis sistémico; así, una descripción del puesto que se basa en su análisis casi siempre lista las tareas importantes, la responsabilidad de autoridad y la relación con otros puestos. Las organizaciones incluyen objetivos y resultados esperados en las descripciones del puesto.

ii) Diseño del puesto

Las personas pasan mucho tiempo en el trabajo y, por tanto, es necesario diseñar puestos para que se sientan bien en él; donde se

requiere una estructura de trabajo apropiada en términos de contenido, función y relaciones.

El enfoque del diseño de puestos puede estar en el cargo individual o en grupos de trabajo. Primero los puestos individuales pueden enriquecerse al agrupar tareas en unidades de trabajo, lo que significa poner tareas relacionadas en una categoría y asignar a un individuo para que las realice. Un segundo enfoque relacionado es combinar varias tareas en sólo un puesto. Una tercera forma de enriquecer el puesto sería establecer relaciones directas con el usuario; en lugar de reportarse a su superior. Cuarto, cuando sea apropiado debe establecerse una retroalimentación rápida y específica en el sistema; finalmente los puestos individuales pueden enriquecerse mediante cargas verticales del puesto, lo que significa aumentar la responsabilidad de los individuos para planear, hacer y controlar su trabajo". (pp.300-301)

1.2.1.4. Elementos de la selección interna de personal

El Departamento de Administración de recursos humano realiza la selección de recursos humanos cuando deben contratar nuevo personal.

WERTHER W. B., KEITH D, (2008) El proceso de selección consta de tres elementos esenciales:

- a) La información obtenida a través del análisis de puestos suministra la descripción de las tareas, las especificaciones del puesto y los niveles de desempeño necesarios.

- b) Los planes de capital humano a corto y a largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión, así como conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada.
- c) Los candidatos esenciales para conformar un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger.

Estos tres elementos determinan la efectividad del proceso de selección en busca del perfil acorde con el puesto a ocupar.

Selección interna

Todo proceso de selección tiene una premisa: llenar las vacantes de manera rápida, con las personas mejor calificadas para ejercer la función. Por lo general, los gerentes o directores esperan que se produzca una vacante para convocar al ingreso de nuevos empleados.

La evaluación de los candidatos internos demanda un tiempo determinado, pero una vez identificada la persona a quien se desea contratar, es necesario empezar con la identificación del talento del puesto que queda vacante.

Reclutamiento por promoción interna de puestos vacantes

(job posting)

Para agilizar el proceso de selección interna consiste en recurrir al llamado sistema de promoción interna de puestos vacantes, o job posting. Este tipo de reclutamiento se realiza a través de un sistema de comunicación interna con el fin de identificar candidatos de las diferentes

áreas de la organización que reúnan el perfil del empleado del puesto a desempeñar. Se procede a la búsqueda de candidatos idóneos mediante vehículos de comunicación interna, como boletines internos, página web del departamento de Recursos Humanos.

Es por ello, que en el aviso se deben indicar los requisitos básicos que debe cumplir el empleado para perfil deseado; como experiencia laboral, conocimientos técnicos, tiempo de duración en otras instituciones, otro tipo de información.

Entre los requisitos comúnmente establecidos se cuenta que los empleados que postulan deben tener determinado tiempo en su puesto actual, avisar a su jefe inmediato que están postulando, y pasar por un proceso de selección y entrevistas.

Las organizaciones aplican el job posting, significa publicar/comunicar una búsqueda interna a través de todos los medios de comunicación dentro de la organización, para motivar a los trabajadores, darles oportunidad de crecimiento y desarrollo, lograr transparencia y evitar la rotación. (pp. 196-197)

1.2.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Como determinan Koontz, Weihrich y Cannice (2012); “El desarrollo organizacional es un enfoque sistémico, integrado y planeado, dirigido a mejorar la efectividad empresarial. Está diseñado para resolver problemas que reducen la eficiencia operativa a todos los niveles, como la falta de cooperación, la descentralización excesiva y la mala comunicación”.

Las técnicas de desarrollo organizacional, pueden incluir capacitación, realimentación de encuestas, consultas de procesos, enriquecimiento del puesto, modificación del comportamiento organizacional y administración por objetivos, como parte de su enfoque.

Chiavenato I. (2007); En las organizaciones se establecen nuevos objetivos, mientras que los existentes son revisados y modificados; se crean nuevos departamentos y los antiguos son reestructurados; las personas salen de la organización o cambian de puesto; otras personas son admitidas; los productos sufren modificaciones profundas; la tecnología avanza inexorablemente. Las personas también se desarrollan, aprenden cosas nuevas, modifican su conducta y sus actitudes, desarrollan nuevas motivaciones y enfrentan nuevos desafíos. Los tiempos cambian.

Para entender el Desarrollo Organizacional es necesario conocer algunos conceptos básicos:

Organización

Para Lawrence y Lorsch, "organización es la coordinación de distintas actividades de participantes individuales con el objeto de efectuar transacciones planeadas con el ambiente". Adoptan el concepto tradicional de la división del trabajo cuando se refieren a las distintas actividades y a la coordinación que existe en la organización

Cultura Organizacional

El único camino viable para cambiar a las organizaciones es cambiar su “cultura”, es decir, cambiar los sistemas dentro de los cuales viven y trabajan las personas. *Cultura organizacional* significa una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de determinada organización.

Cambio Organizacional

El ambiente general que envuelve a las organizaciones es cambiante y dinámico, cuya exigencia es que tengan una enorme capacidad de adaptación como condición básica para su supervivencia. El Desarrollo Organizacional es una respuesta a los cambios que avanzan en progresión de manera exponencial. Los cambios científicos, tecnológicos, económicos, sociales, políticos, otros; influyen en el desarrollo y el éxito de las organizaciones.

Chiavenato I., (2007); El proceso de cambio organizacional comienza con el surgimiento de fuerzas que crean la necesidad de cambio en algunas partes de la organización. Estas fuerzas pueden ser exógenas o endógenas:

- i. Las *fuerzas exógenas* provienen del ambiente, como las nuevas tecnologías, los cambios de valores de la sociedad y las nuevas oportunidades o limitaciones del ambiente

(económico, político, legal y social). Estas *fuerzas externas* crean necesidades de un cambio organizacional interno.

- ii. Las *fuerzas endógenas* que crean necesidades de cambio estructural y conductual provienen del interior de la propia organización, en virtud de la interacción de sus participantes y de las tensiones provocadas por objetivos e intereses diferentes. (pp. 417-418.)

a) Características del Desarrollo Organizacional

La definición de Desarrollo Organizacional presupone las características siguientes:

Enfoque dirigido a la organización en su conjunto. El Desarrollo Organizacional involucra a toda la organización para que el cambio ocurra efectivamente. El cambio es tan grande en la sociedad moderna que la entidad necesita que todas sus partes trabajen en conjunto para resolver los problemas y para aprovechar las oportunidades que surjan. Es considerado un programa que busca asegurar que todas las partes de la organización estén bien coordinadas.

Orientación sistémica. Se dirige hacia las interacciones entre las diversas partes de la organización, las cuales se afectan de forma recíproca; hacia las relaciones de trabajo entre las personas; así como hacia la estructura y los procesos organizacionales. Su objetivo básico del Desarrollo Organizacional, es lograr que todas estas partes trabajen juntas con

eficacia. La importancia radica en la forma en que las partes se relacionan y no en cada una de ellas por aislado.

Agente de cambio. En el desarrollo se emplea uno o varios agentes de cambio, personas que desempeñan la función de estimular y coordinar el cambio dentro de un grupo o de la organización. El agente principal de cambio es un consultor que no pertenece a la organización, de modo que puede operar con independencia y sin estar ligado a la jerarquía o las políticas de la organización. El director de recursos humanos generalmente. En algunos casos, las organizaciones tienen su Departamento de desarrollo organizacional para detectar los cambios necesarios para aumentar la competitividad.

Solución de problemas. Se realiza un énfasis en la solución de problemas. Se concentra en los problemas reales y no en los superficiales. Por lo tanto, utiliza la investigación- acción, que es una característica fundamental del Desarrollo Organizacional.

Aprendizaje por experiencia. Es importante porque permite a los participantes aprender por medio de la experiencia, en un ambiente de capacitación, a resolver los problemas que encuentran en el trabajo. Dichos participantes discuten y analizan su propia experiencia inmediata y aprendiendo de las experiencias.

Procesos de grupo. Se sustenta en procesos grupales, como discusiones en grupo, confrontaciones, conflictos intergrupales y procedimientos para la cooperación.

Retroalimentación.- Proporciona información a las personas sobre su conducta, permitiéndoles tomar medidas para corregirse y para ser más eficaces en ellas.

Orientación situacional.- Es flexible y pragmático, se adapta a las acciones con el propósito de adecuarlas a necesidades específicas y particulares. Los participantes discuten las alternativas y no se basan en una sola manera de abordar los problemas.

Desarrollo de equipos. El propósito es construir equipos de trabajo dentro de la organización y hace hincapié en los grupos, pequeños o grandes. Propone la cooperación y la integración, por lo que también enseña a superar las diferencias individuales o grupales.

b) Proceso del Desarrollo Organizacional

Chiavenato I., (2007); El desarrollo organizacional es un enfoque situacional o de contingencia para mejorar la efectividad de la organización, el proceso cuenta con cuatro etapas:

i. Recolección y análisis de datos

Consiste en la determinación de los datos necesarios y de los métodos que se utilizarán para recabarlos dentro de la organización.

ii. *Diagnóstico organizacional*

La segunda fase trata de identificar preocupaciones y problemas, sus consecuencias, establecer prioridades, así como las metas y los objetivos. En el diagnóstico se confirman las estrategias alternativas y los planes para su implementación.

iii. *Acción de intervención*

Es la fase de acción planeada de este proceso, siguiendo la fase del diagnóstico. En esta fase, se selecciona la intervención más adecuada para resolver un problema particular de la organización.

iv. *Evaluación:*

Con esta última etapa se concluye el proceso, donde el resultado de la evaluación implica la necesidad de modificar el diagnóstico, lo cual lleva a un nuevo planteamiento, una nueva implementación y así sucesivamente. La finalidad de este proceso es adquirir una dinámica propia, la cual provoca que se desarrolle sin necesidad de una intervención externa. (pp. 421-422.)

c) Objetivos del Desarrollo Organizacional

Chiavenato (2007); plantea que el científico de la conducta (que funciona como consultor interno o externo, o sea, como tercero) desempeña un papel que facilita el desarrollo organizacional, mientras que los gerentes de línea toman la iniciativa de la administración, para alcanzar el resultado de mejorar la organización.

Dentro de los principales objetivos del desarrollo priorizamos los siguientes:

Aumentar el grado de confianza y apoyo entre los miembros de la organización.

Aumentar la confrontación de los problemas organizacionales.

Crear un ambiente en el que la autoridad designada para esa función aumente su autoridad al basarse en el conocimiento y la habilidad social.

Incrementar la apertura de las comunicaciones laterales, verticales y diagonales.

Incrementar el nivel de entusiasmo y satisfacción personal en la organización.

Buscar soluciones sinérgicas para los problemas.

Incrementar el nivel de responsabilidad individual y grupal en el planteamiento y en la implementación.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

Autoevaluación.- Implica que cada ser humano pueda evaluar y valorar su capacidad, según tarea a realizar.

Capacidades cognitivas.- Son aquellas que se relacionan con el nivel de conocimiento o capacidades que tiene la persona o trabajador para cumplir con su labor.

Diagnostico Situacional.- Es detectar los aspectos que pueden o deben ser mejorados o fortalecidos, para adaptar la estrategia de la empresa y ajustar su funcionamiento.

División de trabajo.- Comprende la asignación de actividades a cada trabajador que conlleve al logro de objetivos y metas.

Equipo de trabajo.- Es el grupo de personas que se organiza para alcanzar un objetivo común recibe el nombre de equipo.

Habilidades.- Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo.

Productividad.- Comprende la cantidad producida en relación a los recursos utilizados.

Puesto laboral.- Es el lugar que se ocupa en la entidad, para desarrollar las actividades asignadas.

Selección personal.- Proceso mediante el cual en una organización se alije a la mejor persona para ocupar un puesto o cargo.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las Municipalidades Tanto provinciales como distritales a nivel Perú rigen sus actividades mediante Ley N° 27972, específicamente la Municipalidad Provincial de Ica, ley que establece que las entidades antes indicadas se constituyen como los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia

En tal sentido, el desarrollo local comprende la aplicación coherente y eficaz de las políticas e instrumentos de desarrollo económico, social, poblacional, cultural y ambiental; orientado hacia el ejercicio pleno de los derechos de hombre y mujeres e igualdad de oportunidades. Sin embargo, en la Municipalidad provincial Ica existen factores que condicionan el desarrollo, caso específico los lineamientos o reglas deficientes que orientan la operatividad de dicha entidad, infraestructura, equipamiento, recursos tecnológicos, etc, no adecuados para lograr un bienestar institucional y social. Por lo consiguiente, su desarrollo está basado a la aplicación de diferentes aspectos de funcionamiento eficiente y eficaz de los sistemas

administrativos como parte de la gestión pública; según problemática en los últimos años el accionar de la Municipalidad de Ica, no ha tenido la relevancia pertinente, debido a las deficientes políticas para entrenar, adiestrar, reclutar, seleccionar y desarrollar el recursos humano; todo ello producto de la incompetencia para determinar perfiles del trabajador o empleado según puesto o cargo a ocupar.

Entonces, en cuanto al perfil del empleado debe tenerse en cuenta las competencias: cognitivas, requisitos y condiciones del cargo a ocupar, competencias para usar información y recursos, además de las competencias para el trato interpersonal, liderazgo, comunicación y motivación del recurso en la organización.

Dentro del contexto de la modernización de la función pública el estado e instituciones no implementan políticas adecuadas para evaluar el desempeño laboral de sus integrantes, que permitan fortalecer la gestión de recursos humanos pasando de una Administración de planillas a una gestión de personas con una clara orientación de servicio al ciudadano.

En efecto, los cambios socio – económicos originados por la globalización y la evolución de la tecnología, son elementos que actualmente han obligado a las organizaciones como la Municipalidad provincial de Ica a realizar un constante estudio y adecuación de sus estrategias para dirigir el recurso humano con la finalidad de brindar un mejor servicio a la sociedad.; debido a que las tendencias del

escenario, nos exigen una clara y objetiva distinción entre los enfoques correctivos y los enfoques prospectivos, particularmente cuando nos referimos al Recurso Humano.

Entonces, la realidad objeto de análisis quedo delimitada, por los factores:

- **Delimitación Espacial.-** El trabajo se realizó en el contexto de la Municipalidad Provincial de Ica.
- **Delimitación Temporal.-** La investigación comprendió el periodo 2017- 2019.
- **Delimitación Social.-** El análisis de la problemática beneficia directamente a la Municipalidad provincial de Ica, trabajadores e indirectamente a la población de Ica.
- **Delimitación Conceptual.-** Implicó la relación causa – efecto, referente al perfil del empleado y desarrollo organizacional.

2.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS.

2.2.1. Problema General.

¿Cómo influye el perfil del empleado en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?

2.2.2. Problemas Específicos.

- ¿Cómo influyen las competencias cognitivas del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?
- ¿De qué manera afectan las competencias del trato interpersonal en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?
- ¿Cómo influyen las competencias para el uso de la información por parte del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?
- ¿Cómo inciden las competencias para el manejo de recursos por parte del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?
- ¿Cómo influyen los requisitos y condiciones del cargo o puesto del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?

2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.3.1. Justificación de la Investigación

El trabajo de investigación se justificó a la modernización de la gestión pública, donde implica a un conjunto de elementos organizados y relacionados para asegurar la eficiencia y eficacia de los servicios o productos que se brindan, enfocados hacia el logro de resultados que impacten en el bienestar de la población. Sin embargo, el

cumplimiento de las actividades u operaciones que se realizan a nivel de la Municipalidad provincial de Ica, se observa mucha controversia, dada las opiniones de la población en su conjunto, al interno de dicha entidad se observan deficiencias; tales como: inadecuada estructura de organización y funciones, deficientes procesos de producción para brindar los servicios públicos, infraestructura, equipamiento y gestión logística inadecuada, carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y de conocimiento oportuno, pero particularmente inadecuadas políticas de gestión de Recursos Humanos en cuanto a la asignación de funciones acorde con su capacidad, habilidades, destrezas y competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales para cumplir con su labor.

2.3.2. Importancia de la Investigación

El trabajo es relevante porque permitió conocer la problemática referente a la forma de como se hace el reclutamiento, selección y desarrollo del personal que viene laborando en la Municipalidad Provincial de Ica. Es decir, cual es el perfil del trabajador que la Municipalidad provincial de Ica necesita para lograr el bienestar de la población de Ica. Por tal razón, será importante dicho análisis porque ello permitirá entender cómo se gestiona el recurso humano para cumplir la función pública encomendada, dentro del contexto de un sistema de gestión del conocimiento integrado al seguimiento,

monitoreo y evaluación de las actividades o desempeño del trabajador.

Entonces, los resultados del estudio se enfocaron a fomentar la implementación de mecanismos de articulación de funciones, responsabilidades, capacidades y recursos a los sistemas administrativos que rigen el accionar de la Municipalidad provincial de Ica como parte del sector público.

2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.4.1. Objetivo General.

Determinar la incidencia del perfil del empleado en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la influencia de las competencias cognitivas del trabajador en el de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.
- Analizar la incidencia de las competencias del trato interpersonal en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.
- Determinar la incidencia de las competencias para el uso de la información en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

- Determinar la contribución de las competencias en el manejo de recursos por parte del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.
- Analizar la influencia de los requisitos y condiciones del cargo o puesto en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

2.5. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

2.5.1. Hipótesis General

El perfil del empleado influye significativamente en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- Las competencias cognitivas del trabajador influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.
- Las competencias del trato interpersonal influyen significativamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.
- Las competencias para el uso de la información influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

- Las competencias para el manejo de recursos por parte del trabajador influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.
- Los requisitos y condiciones del cargo o puesto influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.6.1. Identificación de Variables

- **Variable Independiente** : Perfil del empleado

INDICADORES

- ✓ Competencias cognitivas
- ✓ Competencias para el trato interpersonal
- ✓ Competencia para el uso de la información
- ✓ Competencias para el uso y manejo de recursos
- ✓ Requisitos y condiciones del cargo/puesto

- **Variable Dependiente** : Desarrollo organizacional

INDICADORES

- ✓ Estilo de operación
- ✓ Productividad de servicios
- ✓ Manejo de tecnología
- ✓ Infraestructura y equipamiento

✓ Bienestar institucional y social

2.6.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
Perfil del empleado (V.I.)	Implica el cumplimiento de ciertos requisitos y calificaciones en cuanto a conocimiento, experiencia, habilidades y destrezas para desempeñarse en un puesto o cargo en las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none">▪ Competencias cognitivas▪ Competencias para el trato interpersonal▪ Competencia para el uso de la información▪ Competencias para el uso y manejo de recursos▪ Requisitos y condiciones del cargo/puesto

<p style="text-align: center;">Desarrollo Organizacional</p> <p style="text-align: center;">(V.D)</p>	<p>Es un proceso sistemático que permite interrelacionar las actividades de los trabajadores para lograr los objetivos institucionales.</p> <p>Es decir, utiliza los principios de la ciencia del comportamiento para incrementar la eficiencia y eficacia individual y organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo de operación ▪ Productividad de servicios ▪ Manejo de tecnología ▪ Infraestructura y equipamiento ▪ Bienestar institucional y social
---	---	---

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo.

La investigación de acuerdo a la problemática de estudio corresponde al tipo Cuantitativa. Dentro de un periodo de tiempo retrospectivo.

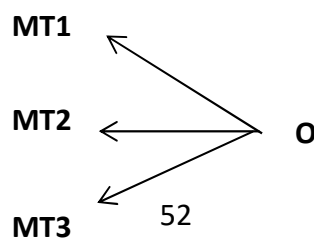
De acuerdo a la ciencia, fue una Investigación de tipo Fáctica, ya que se trabajó con hechos reales de la Municipalidad Provincial de Ica.

3.1.2. Nivel de investigación

De acuerdo a la realidad, la investigación fue de nivel **Explicativa**, ya que permitió analizar la relación causa – efecto según variables de estudio.

3.1.3. Diseño de investigación

Según naturaleza del estudio, se utilizó el diseño carácter no experimental, específicamente el diseño **Transversal**, el mismo que tiene el siguiente esquema:



Dónde: **M** representa la muestra

O representa a las observaciones realizadas

T representa el tiempo de estudio (2017– 2019).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. Población

La población estuvo integrada por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ica, siendo un total de 684; los mismos que están distribuidos de la siguiente manera: Directores 35 CAS y Administrativos 5 Ley 1057, en función al Decreto Legislativo 276 se tiene: profesionales 49, técnicos 74 y auxiliares 42, y obreros 479 del decreto Legislativo 728. Fuente CAP de la entidad inmersa en el estudio.

3.2.2. Muestra

De acuerdo a la población, el tamaño de la muestra de estudio se calculara aplicando la formula cuando se conoce la población, al 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%.

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

Dónde: n = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = margen de error

N= Población

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(684)}{(0.05)^2(684 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 246 Trabajadores, equivalente al 35.96% del total
de la población

Por lo tanto, corresponde ser parte de la muestra:

Directores	35 x 35.96% = 12
Profesionales	49 x 35.96% = 18
Técnicos	74 x 35.96% = 27
Auxiliares	42 x 35.96% = 15
Obreros	479 x 35.96% = 172
CAS Admtvo.	5 x 35.96% = 2
Total	= 246

CAPITULO IV

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas empleadas fueron el análisis documental (Leyes, libros, revistas, documentos, periódicos, e informes sobre el tema materia de estudio), la observación y la encuesta.

4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Los instrumentos utilizados fueron:

- Ficha de Observación
- Cuestionario
- Libros, revistas, documentos, etc.

4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Las técnicas de análisis e interpretación de datos utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

- **Codificación y clasificación de datos:** Nos permitió ordenar y agrupar los datos obtenidos, según variables de estudio e indicadores.

- **Tabulación de datos:** Con esta técnica se realizó el conteo de las respuestas para la obtención de los resultados de la investigación; mediante la distribución de frecuencias.
- **Cuadros y representaciones estadísticas:** Técnica que nos permitió hacer la presentación final de los resultados obtenidos mediante la elaboración de los cuadros y las gráficas respectivas.

CAPITULO V

COMPROBACION DE HIPOTESIS

5.1. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

El perfil del empleado influye significativamente en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

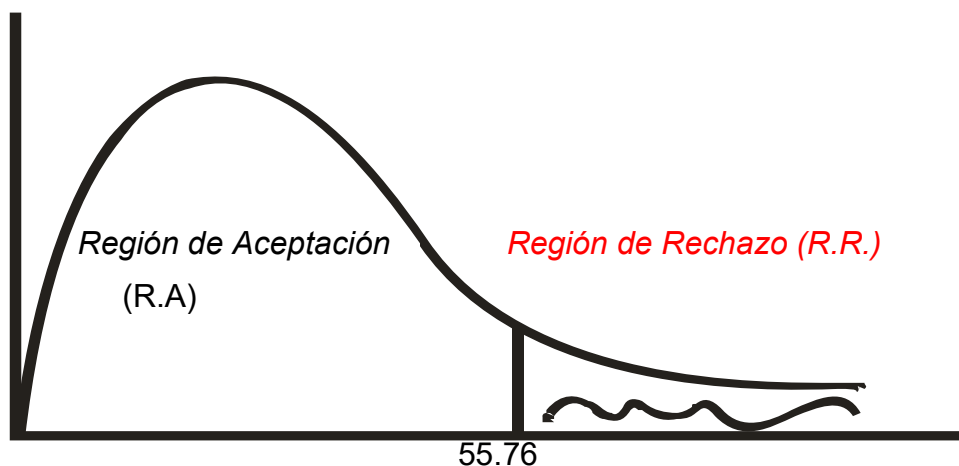
◆ **Hipótesis Nula**

El perfil del empleado no influye significativamente en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019

Entonces, la realización de la prueba de Hipótesis acorde con los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significación del 5%, se efectuó mediante el CHI-CUADRADO, siendo

su fórmula
$$X^2 = \frac{\sum (f_0 - f_e)^2}{f_e}$$
, considerando los grados de libertad

que resultaron de las filas por columnas $(21-1) (3-1) = 20 \times 2 = 40$ obteniendo el valor crítico de 55.76 según tabla; para ello en gráfica se determinó la Región de Aceptación (R.A) y la Región de Rechazo (R.R).



**APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN
A RESULTADOS OBTENIDOS**

FÓRMULA:
$$x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: x^2 = CHI CUADRADO

f_o = Frecuencias Observadas

f_e = Frecuencias Esperadas

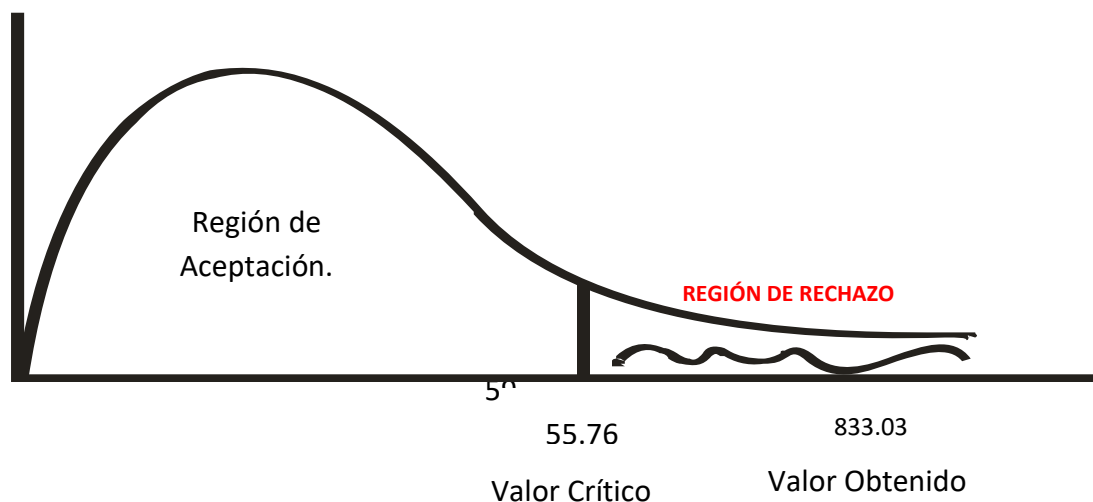
Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	f_o	f_e	x^2	
1	82	153	32.95	26	46	8.70	138	46	184	246
2	102	153	17	14	46	22.26	130	46	153.39	246
3	174	153	2.88	45	46	0.02	27	46	7.85	246
4	156	153	0.06	51	46	0.54	39	46	1.06	246
5	164	153	0.79	44	46	0.09	38	46	1.39	246
6	178	153	4.08	44	46	0.09	24	46	10.52	246
7	147	153	0.24	64	46	7.04	35	46	2.63	246
8	143	153	0.65	72	46	14.70	31	46	4.89	246
9	214	153	24.32	32	46	4.26	0	46	46	246

10	133	153	2.61	68	46	10.52	45	46	0.02	246
11	174	153	2.88	46	46	0	26	46	8.70	246
12	189	153	8.47	57	46	0.49	0	46	46	246
13	132	153	2.88	47	46	0.02	67	46	9.59	246
14	178	153	4.08	27	46	7.85	41	46	0.54	246
15	164	153	0.79	49	46	0.20	33	46	3.67	246
16	155	153	0.03	62	46	5.56	29	46	6.28	246
17	175	153	3.16	71	46	13.59	0	46	46	246
18	142	153	0.79	38	46	1.39	66	46	8.70	246
19	140	153	1.10	68	46	10.52	38	46	1.39	246
20	136	153	1.89	27	46	7.85	83	46	29.76	246
21	144	153	0.53	24	46	10.52	78	46	22.26	246
TOTAL	3222		112.18	976		126.21	968		594.64	5166

$$X^2 = 112.18 + 126.21 + 594.64 = 833.03$$

Por lo consiguiente, el valor obtenido de 833.03 sobrepasa al valor crítico de 55.76, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal, en la cual se firma que: El perfil del empleado influye significativamente en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica.

En efecto, los resultados se especifican en la siguiente gráfica:



5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS/ ALTERNATIVAS

5.2.1. Hipótesis específica 1

Las competencias cognitivas del trabajador influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019

Hipótesis Nula

Las competencias cognitivas del trabajador no influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

Grados de libertad (GL) = (8-1) (3-1) = 7 x 2 = 14; valor crítico 23.68

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
2	102	145	12.75	14	39	16.03	130	62	74.58	246
3	174	145	5.8	45	39	0.92	27	62	19.76	246
4	156	145	0.83	51	39	3.69	39	62	8.53	246
5	164	145	2.49	44	39	0.64	38	62	9.29	246
18	142	145	0.06	38	39	0.03	66	62	0.26	246
19	140	145	0.17	68	39	21.56	38	62	9.29	246
20	136	145	0.56	27	39	3.69	83	62	7.11	246
21	144	145	0.01	24	39	5.77	78	62	4.13	246
TOTAL	1158		22.67	311		52.33	499		132.95	1968

$$X^2 = 22.67 + 52.33 + 132.95 = 207.95$$

En consecuencia, el resultado arribado de 207.95 supera al valor crítico de 23.68, de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

5.2.2. Hipótesis específica 2

Las competencias del trato interpersonal influyen significativamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

Hipótesis Nula

Las competencias del trato interpersonal no influyen significativamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

Grados de libertad (GL) = (7-1) (3-1) = 6 x 2 = 12, valor crítico 21.03

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
6	178	147	6.54	44	48	0.33	24	51	14.29	246
7	147	147	0	64	48	5.33	35	51	5.02	246
8	143	147	0.11	72	48	12	31	51	7.84	246
18	142	147	0.17	38	48	2.08	66	51	4.41	246
19	140	147	0.33	68	48	8.33	38	51	3.31	246
20	136	147	0.82	27	48	9.19	83	51	20.08	246
21	144	147	0.06	24	48	12	78	51	14.29	246
TOTAL	1030		8.03	337		49.26	355		69.24	1722

$$X^2 = 8.03 + 49.26 + 69.24 = 126.53$$

El resultado obtenido de 126.53 sobrepasa al valor crítico de 21.03.

Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

5.2.3. Hipótesis específica 3

Las competencias para el uso de la información influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019

Hipótesis Nula

Las competencias para el uso de la información no influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019

Grados de libertad (GL) = (7-1) (3-1) = 6 x 2 = 12, valor crítico 21.03

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
9	214	155	22.46	32	43	2.81	0	48	48	246
10	133	155	3.12	68	43	14.53	45	48	0.19	246
11	174	155	2.33	46	43	0.21	26	48	10.08	246
18	142	155	1.09	38	43	0.58	66	48	6.75	246
19	140	155	1.45	68	43	14.53	38	48	2.08	246
20	136	155	2.33	27	43	5.95	83	48	25.52	246
21	144	155	0.78	24	43	8.40	78	48	18.75	246
TOTAL	1083		33.56	303		47.01	336		111.37	1722

$$X^2 = 33.56 + 47.01 + 111.37 = 191.94$$

El producto obtenido de 191.94 supera al valor crítico de 21.03, por tal razón se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3

5.2.4. Hipótesis específica 4

Las competencias para el manejo de recursos por parte del trabajador influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

Hipótesis Nula

Las competencias para el manejo de recursos por parte del trabajador no influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

Grados de libertad (GL) = (7-1) (3-1) = 6 x 2 = 12, valor crítico 21.03

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
12	189	152	9.01	57	41	6.24	0	53	53	246
13	132	152	2.63	47	41	0.88	67	53	3.70	246
14	178	152	4.45	27	41	4.78	41	53	2.72	246
18	142	152	0.66	38	41	0.22	66	53	3.19	246
19	140	152	0.95	68	41	17.78	38	53	4.24	246
20	136	152	1.68	27	41	4.78	83	53	16.98	246
21	144	152	0.42	24	41	7.05	78	53	11.79	246
TOTAL	1061		19.8	288		41.73	373		95.62	1722

$$X^2 = 19.8 + 41.73 + 95.62 = 157.15$$

En tal sentido, el resultado arribado de 157.15 supera al valor crítico de 21.03; lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4.

5.2.5. Hipótesis específica 5

Los requisitos y condiciones del cargo o puesto influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

Hipótesis Nula

Los requisitos y condiciones del cargo o puesto no influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.

Grados de libertad (GL) = (7-1) (3-1) = 6 x 2 = 12, valor crítico 21.03

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
15	164	151	1.12	49	48	0.02	33	47	4.17	246
16	155	151	0.11	62	48	4.08	29	47	6.89	246
17	175	151	3.81	71	48	11.02	0	47	47	246
18	142	151	0.54	38	48	2.08	66	47	7.68	246
19	140	151	0.80	68	48	8.33	38	47	1.72	246
20	136	151	1.49	27	48	9.19	83	47	27.57	246
21	144	151	0.32	24	48	12	78	47	20.45	246
TOTAL	1056		8.19	339		46.72	327		115.48	1722

$$\chi^2 = 8.19 + 46.72 + 115.48 = 170.39$$

Razón por la cual, la cantidad de 170.39 supera al valor crítico de 21.03; lo que significa rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 5

CAPITULO VI

PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. PRESENTACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS

CUADRO N° 01
EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS LA MUNICIPALIDAD DE ICA HA
CUMPLIDO CON SUS EXPECTATIVAS ORGANIZACIONALES Y
SOCIALES

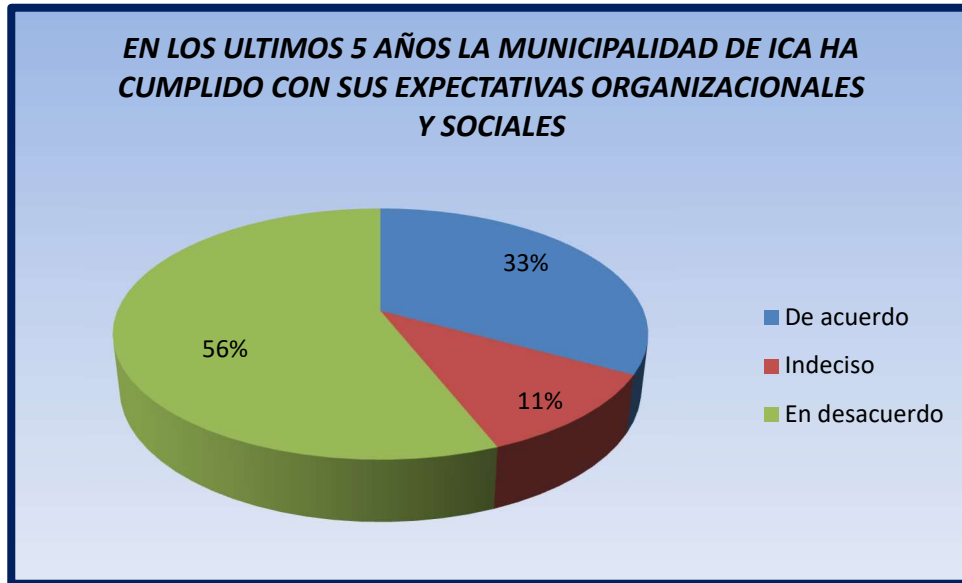
Respuestas	N°	%
De acuerdo	82	33
Indeciso	26	11
En desacuerdo	138	56
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

La opinión de los encuestados es diversa. En tanto, mayoritariamente el 56% responde que la Municipalidad no ha cumplido con su rol protagónico que implica bienestar del vecindario según jurisdicción acorde a las competencias otorgadas por ley, de tal forma que se manifiesta el malestar e inconformidad por el desarrollo interno y externo de la Municipalidad. Es decir, el trabajador muestra descontento por el trato y beneficios otorgados y por otro lado la población reclama mayores obras y servicios en bien de la comunidad. En cambio, el 33% de personas implicadas en la investigación establecen que en los últimos años la gestión se ha preocupado por el desarrollo institucional para el bienestar del trabajador, con la intención o propósito de brindar mayores y mejores servicios al usuario o comunidad en

general y el 11% de trabajadores se encuentra indeciso para opinar acerca de lo solicitado.



CUADRO N° 02
EL PERSONAL QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD ESTA
UBICADO EN EL PUESTO O CARGO SEGÚN CAPACIDAD Y
VOCACION

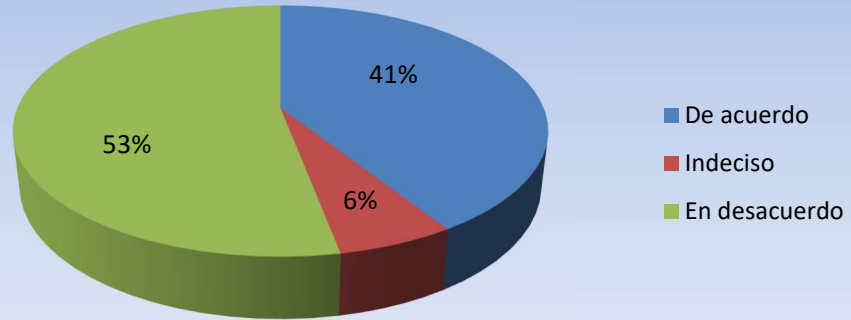
Respuestas	N°	%
De acuerdo	102	41
Indeciso	14	6
En desacuerdo	130	53
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Las respuestas nos muestran que el 53% de los trabajadores municipales están descontentos por la forma como se asigna puestos o cargos, indicando que en el accionar del centro de trabajo prima mucho el factor político, dejando en otro plano la capacidad de los mismos, hecho que trae como consecuencias gestiones deficientes y por lo tanto resultados no muy favorables para el trabajador, institución y comunidad. Contrario a ello establece el 41% de involucrados, expresando que su trabajo lo realizan en función a su capacidad y vocación, acorde con las políticas de gestión implementadas en la municipalidad y el 6% no opina a favor ni en contra de lo establecido.

EL PERSONAL QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD ESTA UBICADO EN EL PUESTO O CARGO SEGÚN CAPACIDAD Y VOCACION



CUADRO N° 03

**EN FUNCION AL CARGO ASIGNADO, CREE QUE EL TRABAJADOR
TIENE EL CONOCIMIENTO SUFICIENTE PARA CUMPLIR CON
EFICACIA SU LABOR**

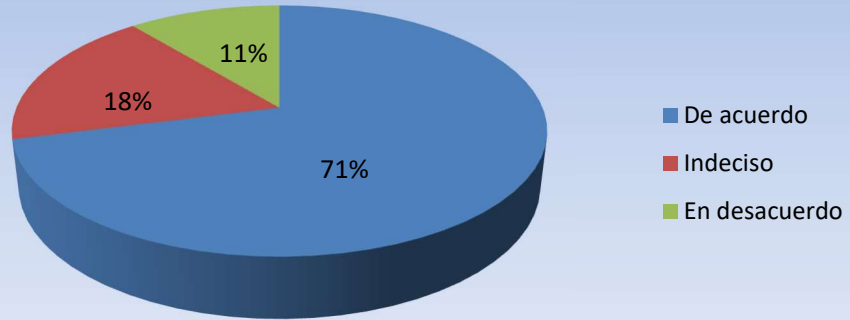
Respuestas	N°	%
De acuerdo	174	71
Indeciso	45	18
En desacuerdo	27	11
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Lo mostrado en el presente cuadro, nos permite precisar que a pesar de no estar ubicado en el puesto correspondiente; el 71% de servidores municipales indican que se esfuerzan por aprender y en efecto lograr las metas u objetivos determinados en su oportunidad, maximizando su rendimiento o desempeño para desarrollar institución, cuyo resultado sea el bienestar de la comunidad, en tal sentido el 18% se encuentra indeciso por desconocer la evaluación para determinar su eficacia laboral, lo que si precisan es que diariamente se esfuerzan por cumplir con lo requerido por la gestión y el 11% de involucrados están en desacuerdo porque no se les asigna los medios y recursos para cumplir con eficiencia y eficacia su labor.

**EN FUNCION AL CARGO ASIGNADO, CREE QUE EL
TRABAJADOR TIENE EL CONOCIMIENTO SUFICIENTE
PARA CUMPLIR CON EFICACIA SU LABOR**



CUADRO N° 04

SEGUN PUESTO QUE DESEMPEÑA, EL TRABAJADOR TIENE LA CAPACIDAD DE APORTAR EN PRO DE UNA MEJORA DEL SERVICIO QUE SE BRINDA EN LA MUNICIPALIDAD DE ICA

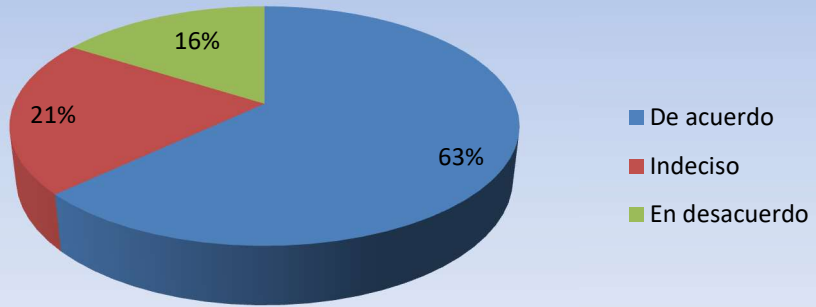
Respuestas	N°	%
De acuerdo	156	63
Indeciso	51	21
En desacuerdo	39	16
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

El quehacer del trabajador en cuanto a creatividad, innovación y mejora continua; lo establece el 63%. Es decir, los actos y hechos se reflejan en la voluntad y capacidad del trabajador para aportar en la mejora de las actividades u operaciones que deben realizarse en la municipalidad, tendiente al beneficio de la población iqueña. Otro considerable grupo de trabajadores, representados por el 21% están indecisos para emitir opinión alguna y el 16% están en desacuerdo, indicando que el servidor municipal solo le interesa cumplir con su horario asignado.

SEGUN PUESTO QUE DESEMPEÑA, EL TRABAJADOR TIENE LA CAPACIDAD DE APORTAR EN PRO DE UNA MEJORA DEL SERVICIO QUE SE BRINDA EN LA MUNICIPALIDAD DE ICA



CUADRO N° 05
EL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD LABORA CON
EFICIENCIA Y EFICACIA, SEGÚN TAREA ASIGNADA

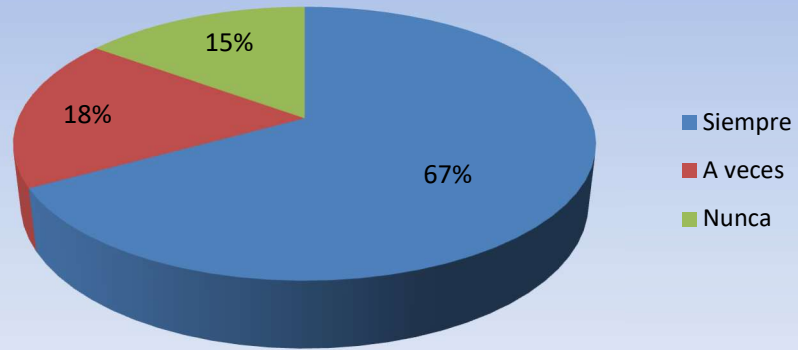
Respuestas	N°	%
Siempre	164	67
A veces	44	18
Nunca	38	15
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Los resultados nos facilitan el entendimiento laboral en la municipalidad. Por tal motivo, el 67% considera que el cumplimiento de las actividades siempre está en relación a la utilización de los recursos, que se traduce en los resultados logrados; todo ello indica que el análisis y diseño de puestos refleja el perfil del trabajador que tiene la municipalidad. En tanto, el 18% de encuestados aprecia que a veces se trabaja con eficiencia y eficacia, ello depende de la tarea o labor a realizar y el 15% de personas implicadas en el estudio manifiestan que nunca se trabaja con eficiencia y eficacia, dado que los recursos no se asignan en su oportunidad, cuya consecuencia conlleva a no lograr los objetivos y metas respectivas.

EL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD LABORA CON EFICIENCIA Y EFICACIA, SEGÚN TAREA ASIGNADA



CUADRO N° 06
EL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA, TIENE
CONDICIONES PARA INTERACTUAR Y TRABAJAR EN EQUIPO

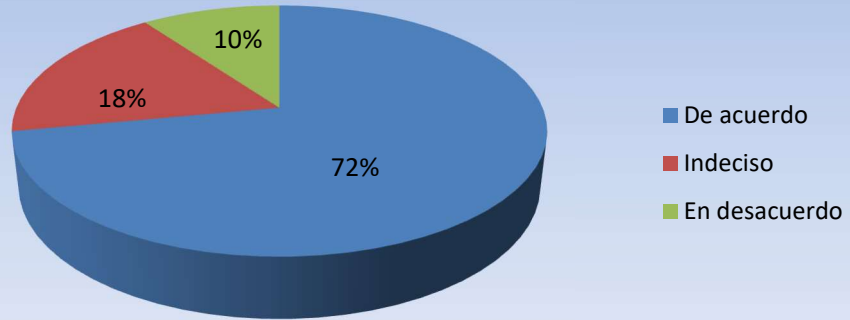
Respuestas	N°	%
De acuerdo	178	72
Indeciso	44	18
En desacuerdo	24	10
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Analizar el perfil del trabajador municipal significa entender lo que hace y que función se le asigna. Por lo tanto, el 72% de trabajadores considera que su accionar en la municipalidad está en relación a las condiciones que tienen para llevar a cabo las funciones asignada, resaltando en ello habilidades, destrezas, trabajo en equipo, manejo de la inteligencia emocional, actitud, productividad, entre otros aspectos del caso, por otro lado el 18% de involucrados está indeciso para precisar alguna opinión, dada su condición laboral y puesto que ocupa y el 10% está en desacuerdo, porque las políticas de gestión de la municipalidad no les otorgan las facilidades y condiciones que les permita interactuar en equipo.

**EL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA, TIENE
CONDICIONES PARA INTERACTUAR Y TRABAJAR EN
EQUIPO**



CUADRO N° 07

ACORDE CON LA FUNCION QUE DESEMPEÑA, EL TRABAJADOR TIENE CONDICIONES PARA RESOLVER INCONVENIENTES QUE SE PRESENTAN AL CUMPLIR SU LABOR

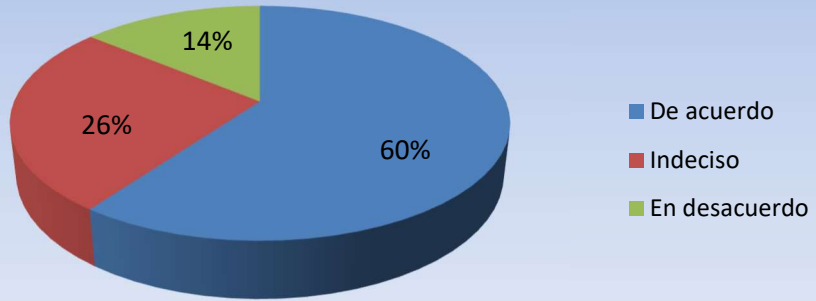
Respuestas	N°	%
De acuerdo	147	60
Indeciso	64	26
En desacuerdo	35	14
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

La gestión pública, como es el caso de la municipalidad de Ica por su dinamismo y cambios que se suscitan se enfrenta a una serie de problemas de índole administrativo en sus diversos sistemas. Por lo consiguiente, el 60% de involucrados en la investigación aprecia que, en el nivel o puesto que ocupan se tiene la capacidad de poder resolver los problemas laborales que se presentan. Otro grupo considerable de trabajadores, representados por el 26% están indeciso para responder lo requerido y el 14% está en desacuerdo, ya que en la municipalidad se les limita la toma de decisiones frente a los problemas de gestión en su área como de la organización en su conjunto.

**ACORDE CON LA FUNCION QUE DESEMPEÑA, EL
TRABAJADOR TIENE CONDICIONES PARA RESOLVER
INCONVENIENTES QUE SE PRESENTAN AL CUMPLIR SU
LABOR**



CUADRO N° 08
EL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA, SEGÚN AREA DE
TRABAJO, TIENE LA CAPACIDAD DE PERSUADIR A SUS
COMPAÑEROS PARA CONTRIBUIR AL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

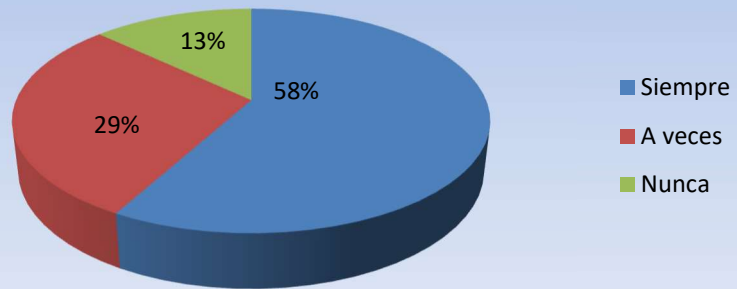
	N°	%
Siempre	143	58
A veces	72	29
Nunca	31	13
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

El 58% de los trabajadores responden tener siempre las habilidades, destrezas, liderazgo y actitud para persuadir a sus compañeros en aportar al desarrollo organizacional, en pro del bienestar laboral y de la población iqueña por el servicio que brinda la municipalidad. Por su parte, el 29% de personas inmersas en la problemática indican que A veces se tiene dicha capacidad, para tratar en lo posible que sus compañeros se involucren e identifiquen con su trabajo y con la organización, dependiendo del estilo y políticas de gestión implementadas por las autoridades, directivos y funcionarios respectivamente y el 13% de trabajadores responde que por su condición laboral y lineamientos de gestión no se refleja lo requerido.

**EL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA, SEGÚN
AREA DE TRABAJO, TIENE LA CAPACIDAD DE PERSUADIR
A SUS COMPAÑEROS PARA CONTRIBUIR AL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**



CUADRO N° 09

**TENIENDO EN CUENTA LA ACTIVIDAD QUE REALIZA, EL
TRABAJADOR TIENE LA CAPACIDAD DE REGISTRAR Y PROCESAR
OPORTUNAMENTE LA INFORMACION SEGÚN PUESTO DE
TRABAJO**

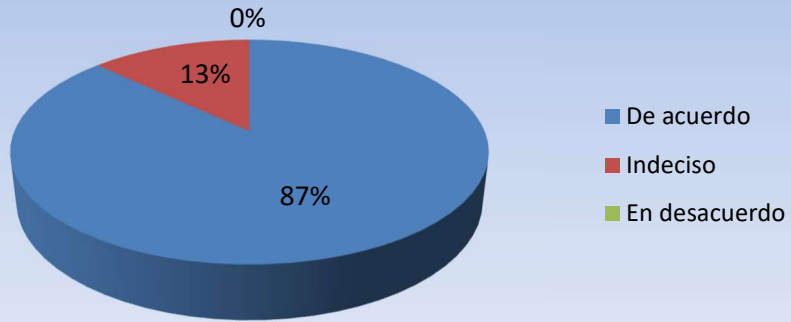
Respuestas	N°	%
De acuerdo	214	87
Indeciso	32	13
En desacuerdo	0	0
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

En función al puesto de trabajo, la mayoría de trabajadores representados por el 87% aprecia que si tienen la capacidad de registrar y procesar información, dependiendo en ello las herramientas tecnológicas, medios, condiciones y facilidades que se les otorgue para realizar sus actividades y el 13% de implicados en el estudio están indecisos para responder, indicando que solo se limitan a ejecutar su trabajo.

TENIENDO EN CUENTA LA ACTIVIDAD QUE REALIZA, EL TRABAJADOR TIENE LA CAPACIDAD DE REGISTRAR Y PROCESAR OPORTUNAMENTE LA INFORMACION SEGÚN PUESTO DE TRABAJO



CUADRO N° 10

EL TRABAJADOR ESTA EN CONDICIONES DE ANALIZAR, INTERPRETAR Y CONTROLAR LA CALIDAD DE LA INFORMACION QUE SE REQUIERE PARA UN EFICAZ DESEMPEÑO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

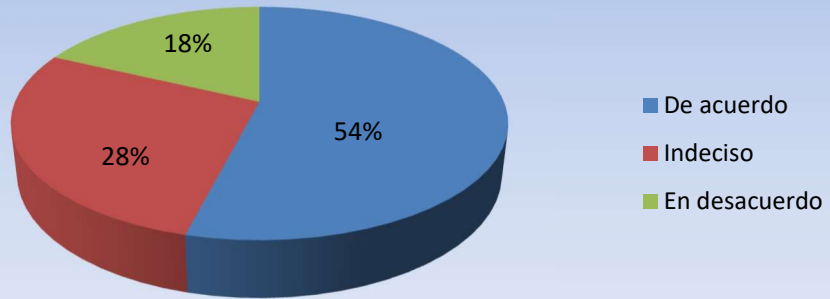
Respuestas	N°	%
De acuerdo	133	54
Indeciso	68	28
En desacuerdo	45	18
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Considerando el perfil del trabajador en cuanto a requisitos, análisis y evaluación del puesto, se puede entender que el 54% manifiesta estar de acuerdo, ya que su capacidad le permite analizar, interpretar y controlar la calidad y relevancia de información requerida, para maximizar su rendimiento, coadyuvando así al desarrollo de la municipalidad. Por otra parte, un apreciable 28% establece su indecisión para emitir alguna opinión sobre la realidad del recurso humano en la municipalidad y el 18% de trabajadores está en desacuerdo, ya que su nivel laboral solo le exige cumplimiento de trabajo según procedimientos establecidos en los diversos documentos de gestión administrativa.

**EL TRABAJADOR ESTA EN CONDICIONES DE ANALIZAR,
INTERPRETAR Y CONTROLAR LA CALIDAD DE LA
INFORMACION QUE SE REQUIERE PARA UN EFICAZ
DESEMPEÑO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**



CUADRO N° 11
EL TRABAJADOR ESTA PREPARADO PARA CONTROLAR LA
CANTIDAD DE LA INFORMACION QUE DEBE FLUIR PARA
DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS

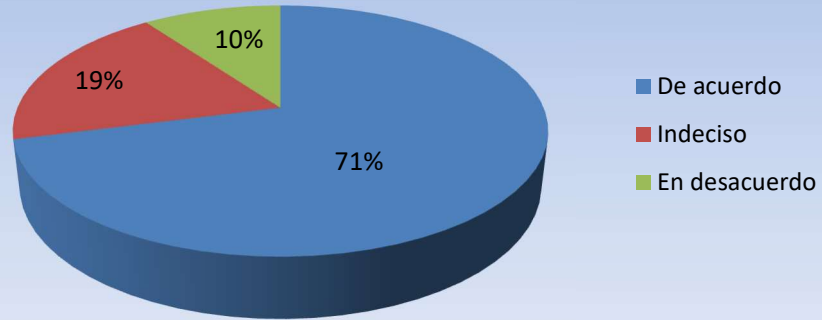
Respuestas	N°	%
De acuerdo	174	71
Indeciso	46	19
En desacuerdo	26	10
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

En cuanto a la capacidad o conocimiento del trabajador para cumplir su labor, se tiene que el 71% considera saber el mecanismo, reglas y procedimientos para controlar la cantidad de información que se necesita para cumplir con el trabajo, hecho que se manifiesta en las acciones para discernir información según sea el caso. En cambio, el 19% de implicados en la investigación, están indecisos para emitir opinión al respecto y el 10% de involucrados están en desacuerdo, manifestando que solo se limitan a cumplir con su trabajo y realizar el trámite correspondiente.

EL TRABAJADOR ESTA PREPARADO PARA CONTROLAR LA CANTIDAD DE LA INFORMACION QUE DEBE FLUIR PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS



CUADRO N° 12
EL TRABAJADOR ESTA PREPARADO PARA EL MANEJO
ADECUADO DE LOS RECURSOS, QUE SE LE ASIGNE PARA
CUMPLIR CON SU LABOR, TENDIENTE A UN EFECTIVO
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Respuestas	N°	%
De acuerdo	189	77
Indeciso	57	23
En desacuerdo	0	0
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación
 Elaboración propia del tesista

Cualquiera sea el nivel o puesto laboral, el 77% de trabajadores responden estar preparados para administrar adecuadamente los recursos materiales, financieros, económicos o tecnológicos que se les pudiese asignar, para cumplir con su trabajo. Por su parte, el 23% esta inseguro para emitir opinión sobre la problemática materia de investigación.



CUADRO N° 13

PARA UN EFICIENTE Y EFICAZ DESARROLLO DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA, AL TRABAJADOR SE LE ASIGNA OPORTUNAMENTE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA LOGRAR OBJETIVOS LABORALES E INSTITUCIONALES

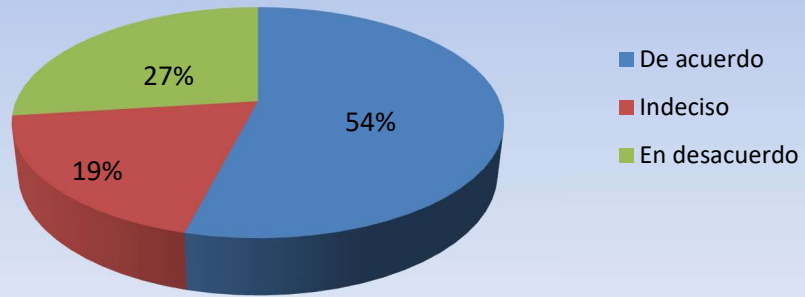
Respuestas	N°	%
De acuerdo	132	54
Indeciso	47	19
En desacuerdo	67	27
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

En el accionar y desempeño del trabajador es importante la asignación de los recursos acorde con la labor asignada. Por ello, el 54% así lo determina, ya que los resultados obtenidos o logros de objetivos permiten contribuir al mejoramiento de la gestión y desarrollo de la municipalidad. En tanto, el 27% de involucrados responde que no se les asignan los recursos oportunamente para cumplir con eficacia su labor, lo trae como consecuencia deficiencias e inconvenientes en la labor municipal y el 19% de personas inmersas en la problemática muestran su inseguridad para opinar sobre la realidad del gobierno local.

PARA UN EFICIENTE Y EFICAZ DESARROLLO DE LA MUNICIPALIDAD DE ICA, AL TRABAJADOR SE LE ASIGNA OPORTUNAMENTE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA LOGRAR OBJETIVOS LABORALES E INSTITUCIONALES



CUADRO N° 14
CREE QUE EL TRABAJADOR TIENE LAS HABILIDADES Y
DESTREZAS PARA CUMPLIR CON SU LABOR ASIGNADA Y POR
ENDE DESARROLLAR MUNICIPALIDAD

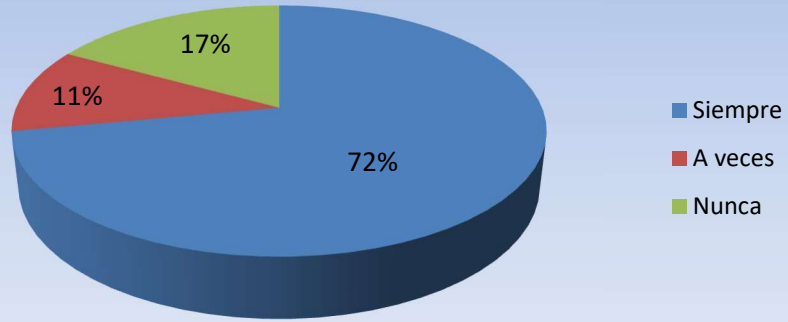
Respuestas	N°	%
Siempre	178	72
A veces	27	11
Nunca	41	17
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Teniendo en cuenta el perfil del trabajador, el 72% de involucrados en la problemática establecen que la mayoría de servidores de la municipalidad tienen diversas competencias, destacando en ello ciertas habilidades y destrezas para hacer las cosas, desde el punto de vista cognitivo y actitudinal. Sin embargo, el 17% de personas inmersas en el estudio, indican que su accionar en algunos casos se ve afectado por el factor político, lo que dificulta efectuar con eficiencia sus actividades y el 11% indica que dependiendo las operaciones a realizar A veces desarrollan habilidades y destrezas para cumplir labor.

CREE QUE EL TRABAJADOR TIENE LAS HABILIDADES Y DESTREZAS PARA CUMPLIR CON SU LABOR ASIGNADA Y POR ENDE DESARROLLAR MUNICIPALIDAD



CUADRO N° 15
SEGÚN PUESTO QUE DESEMPEÑAN, CUMPLEN CON LOS
REQUISITOS ESTABLECIDOS POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE

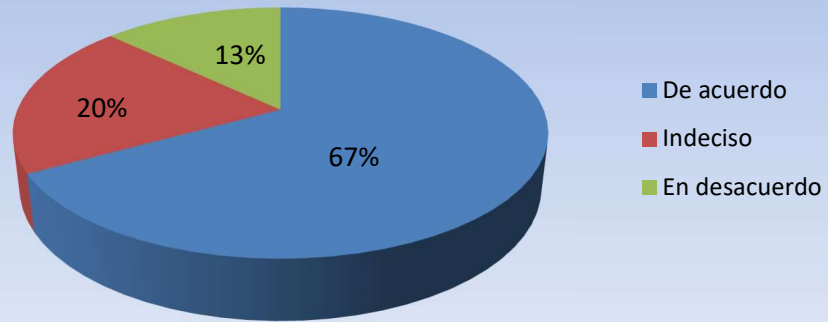
Respuestas	N°	%
De acuerdo	164	67
Indeciso	49	20
En desacuerdo	33	13
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Como se puede apreciar, en el presente cuadro se tiene que el 67% indica tener los requisitos acorde con el cargo a desempeñar, dado las exigencias según régimen laboral, por su parte el 20% de encuestados a pesar de su puesto que desempeñan muestran su imprecisión para determinar si cumplen o no con los requisitos correspondientes y el 13% de implicados en el estudio, responden que en algunos cargos no se cumplen con los requisitos y exigencias de la administración pública, lo que perjudica la gestión municipal.

**SEGÚN PUESTO QUE DESEMPEÑAN, CUMPLEN CON LOS
REQUISITOS ESTABLECIDOS POR LA NORMATIVIDAD
VIGENTE**



CUADRO N° 16
EL DISEÑO DEL PUESTO ESTA EN RELACION A LAS TAREAS
QUE EXIGE EL DESARROLLO MUNICIPAL

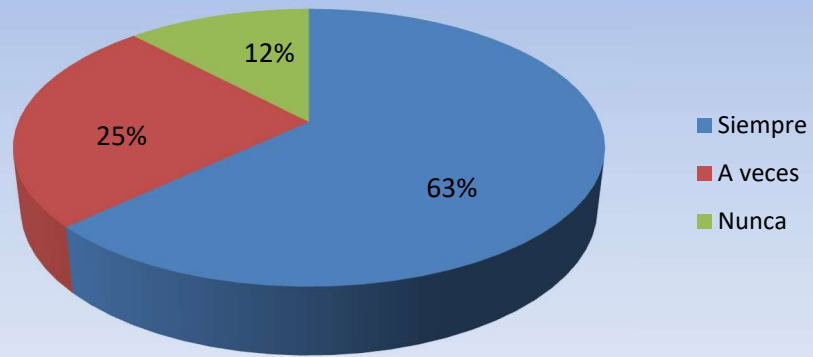
Respuestas	N°	%
Siempre	155	63
A veces	62	25
Nunca	29	12
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

En lo concerniente a como se diseñan los puestos en la Municipalidad de Ica, se tiene que el 63% de encuestados responden que su ubicación y necesidades laborales está en relación a las estrategias y políticas de dirección de la entidad materia de estudio, tendientes a un desarrollo eficiente y eficaz de la municipalidad, dentro del contexto de lograr el bienestar de la población iqueña. Asimismo, el 25% de involucrados en la problemática indican que A veces se diseña puestos acorde a los lineamientos de desarrollo; ello sucede en la medida que las autoridades, directores y trabajadores coincidan en diagnosticar para establecer los puestos o cargos a ocupar y el 12% responde que nunca se coordina para determinar puestos, ello depende de las gestiones o gobiernos de turno.

**EL DISEÑO DEL PUESTO ESTA EN RELACION A LAS TAREAS
QUE EXIGE EL DESARROLLO MUNICIPAL**



CUADRO N° 17
**LOS PUESTOS EXIGEN RESPONSABILIDAD PARA PLANEAR,
HACER Y CONTROLAR EL TRABAJO**

Respuestas	N°	%
De acuerdo	175	71
Indeciso	71	29
En desacuerdo	0	0
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación
Elaboración propia del tesista

La gran mayoría de trabajadores, representados por el 71% aprecia tener responsabilidad cualquiera sea el nivel ocupacional en que se encuentran, lo que permite de una u otra forma, contribuir en el proceso de planeación, ejecución y control de las actividades a realizar y un considerable grupo de personas inmersas en el estudio, correspondiente al 29% está indeciso para responder sobre lo solicitado, indicando que su condición laboral no le permite precisar opinión alguna.



CUADRO N° 18

LA PRODUCTIVIDAD ESTA ACORDE CON LAS POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

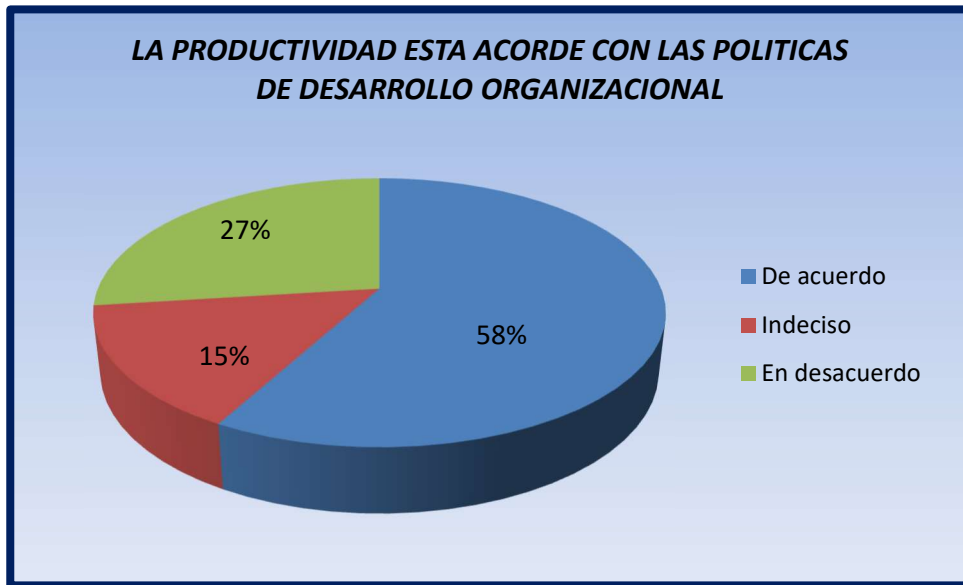
Respuestas	N°	%
De acuerdo	142	58
Indeciso	38	15
En desacuerdo	66	27
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Lo relevante de los resultados, es que el 58% de encuestados opinan que su esfuerzo por contribuir al desarrollo municipal conlleva a utilizar de la mejor manera los recursos con el propósito de optimizar rendimiento y por ende los servicio que brinda la municipalidad, en cambio el 27% manifiesta que el trabajador municipal solo le interesa cumplir con sus actividades y horario correspondiente, por la falta de factores motivacionales para

identificarse con su trabajo, logrando de esa forma el desarrollo organizacional y el 15% está indeciso para brindar información sobre el caso.



CUADRO N° 19
EL MANEJO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS PERMITE UN
EFICAZ DESARROLLO DE LA MUNICIPALIDAD

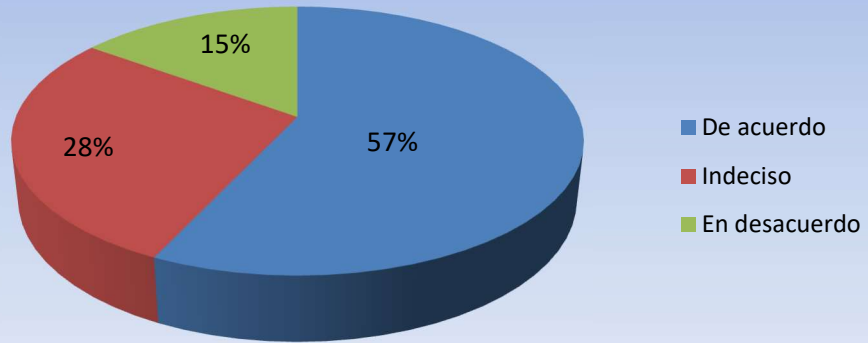
Respuestas	N°	%
De acuerdo	140	57
Indeciso	68	28
En desacuerdo	38	15
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Gran parte de los trabajadores, los mismos que están representados por el 57% manifiestan estar de acuerdo con lo precisado en la pregunta, ya que en esta época toda organización necesita estar a la vanguardia de la tecnología, lo que exige que el trabajador tiene que estar capacitado para laborar con herramientas tecnológicas que le permitan mejorar su accionar en centro laboral y contribuir al desarrollo municipal, en tanto el 28% de involucrados establece su indecisión por desconocimiento de lo requerido y el 15% está en desacuerdo porque para ellos el desarrollo de la municipalidad depende de la capacidad y voluntad de sus trabajadores para hacer las cosas.

**EL MANEJO DE HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS PERMITE
UN EFICAZ DESARROLLO DE LA MUNICIPALIDAD**



CUADRO N° 20

LA INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO PERMITE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA CON EFICACIA SU LABOR Y POR ENDE CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE LA MUNICIPALIDAD

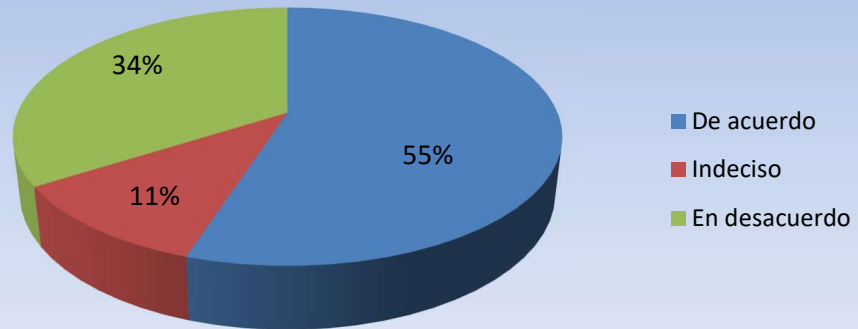
Respuestas	N°	%
De acuerdo	136	55
Indeciso	27	11
En desacuerdo	83	34
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

El desenvolvimiento o cumplimiento de las actividades depende de factores como condiciones de trabajo, equipos, infraestructura, etc. En tal sentido, el 55% de personas inmersas en la problemática, considera tener las herramientas y condiciones de trabajo acorde con las exigencias del puesto o cargo asignado, lo que conlleva a lograr los objetivos y metas predeterminados, desarrollando de esa forma el centro de trabajo. Contrario a ello lo establece el 34% de implicados en el estudio, manifestando que las condiciones de trabajo no son las más óptimas para maximizar rendimiento, dado que las gestiones no se preocupan por mejorar infraestructura, renovar equipos, etc, dificultando el desarrollo organizacional y el 11% de encuestados están indecisos para opinar.

LA INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO PERMITE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA CON EFICACIA SU LABOR Y POR ENDE CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE LA MUNICIPALIDAD



CUADRO N° 21

LAS POLITICAS DE DIRECCION CONLLEVAN A UN BIENESTAR INSTITUCIONAL Y SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE ICA

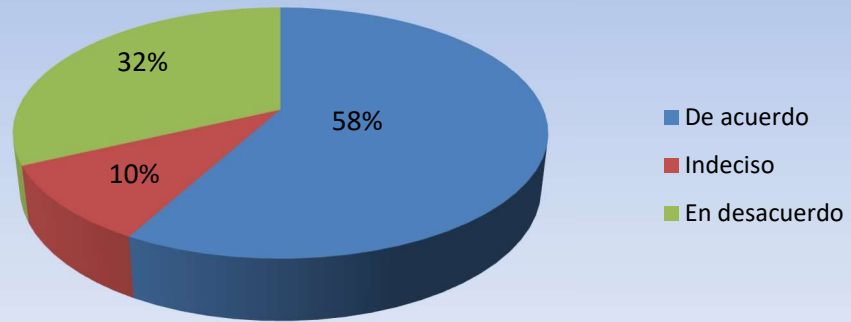
Respuestas	N°	%
De acuerdo	144	58
Indeciso	24	10
En desacuerdo	78	32
Total	246	100

Fuente: Datos encuesta y observación

Elaboración propia del tesista

Los resultados nos indican, que gran parte de los encuestados, representados por el 58% manifiestan que el bienestar institucional y social depende de los estilos y políticas de dirección que se implanten en la municipalidad, complementado por las estrategias de desarrollo organizacional. Por su parte, el 32% de implicados en el estudio están en desacuerdo, ya que los lineamientos de dirección no son los mas adecuados para que el trabajador se comprometa e identifique con su labor e institución, cuyo efecto sea el bienestar de la comunidad iqueña y el 10% de involucrados muestran su indecisión para opinar sobre lo requerido.

LAS POLITICAS DE DIRECCION CONLLEVAN A UN BIENESTAR INSTITUCIONAL Y SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD DE ICA



6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados arribados nos indican que el desarrollo de la Municipalidad de Ica, se debe al perfil, capacidad y ubicación del trabajador. Por tal razón, el 71% establece tener la capacidad suficiente para cumplir con eficacia la labor; otro grupo de trabajadores, en un 63% resalta su actitud y aptitud para mejorar su actividad y servicio hacia la comunidad; ello lo refleja el 67% en cuanto a la eficiencia y eficacia según tarea asignada.

Entonces, el perfil del trabajador para laborar y desarrollar municipio, en un 72% exige condiciones para poder interactuar, trabajar en equipo, más aun tener facultades para resolver algún inconveniente que se pueda presentar en el quehacer laboral. En tal sentido, el 87% indica que a pesar de sus limitaciones se tiene la capacidad para registrar y procesar la información según puesto de trabajo, asimismo el 71% establece su capacidad para controlar la información necesaria para el normal funcionamiento y desarrollo de la municipalidad. Otras consideraciones resaltan en un 77% en lo concerniente al manejo adecuado de los recursos para desarrollar organización; en tal sentido el 63% está de acuerdo, indicando que el diseño del puesto esta en relación a las tareas u operaciones que se realiza en la Municipalidad, entre otros factores que se muestran en el procesamiento de los datos reflejados en los cuadros respectivo.

En consecuencia, el análisis expresado líneas arriba se sustenta en los resultados arribados por la comprobación de las hipótesis al 95% de confiabilidad y 5 % de margen de error. Motivo por el cual, el resultado de

833.03 supera al valor crítico de 55.76; de tal manera, estadísticamente se comprueba que el perfil del trabajador es un factor muy importante para el desarrollo de las organizaciones, caso específico Municipalidad de Ica.

Por lo consiguiente, se fundamente que la comprobación estadística de las competencias cognitivas arriban al resultado de 207.95% sobrepasando al valor crítico de 23.68%, lo que permite precisar que es un factor relevante para el desarrollo municipal. Asimismo se precisa que las competencias del trato interpersonal (126.53), las competencias para el uso de la información (191.94), las competencias para el manejo de recursos (157.15), los requisitos y condiciones del puesto (170.39) cuyos resultados superan al valor crítico de 21.03, muestran que son factores que enmarcan el perfil del trabajador para un adecuado desarrollo de la Municipalidad de Ica.

CONCLUSIONES

Los resultados arribados acorde con los objetivos y la comprobación estadística de las hipótesis permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

- El perfil del empleado, en cuanto a competencias cognitivas, competencias de trato de personal, competencias en el uso de información, competencias para el manejo de recursos, requisitos y condiciones del cargo o puesto son factores esenciales e importantes que la municipalidad provincial de Ica debe considerar para un eficaz desarrollo y bienestar de la comunidad iqueña.
- Las competencias cognitivas del trabajador referente a capacidad, vocación de servicio, conocimiento de la actividad asignada, capacidad para aportar a la mejora del servicio, así como demostrar eficiencia y eficacia son aspectos que las autoridades y directores de la municipalidad deben tener en cuenta para reclutar, seleccionar y desarrollar al trabajador para un eficaz desarrollo de la Municipalidad provincial de Ica
- Las competencias del trato interpersonal en cuanto a condiciones para interactuar, trabajo en equipo, resolución de problemas, capacidad de liderar y persuadir a compañeros son atributos del trabajador a tener en cuenta para el adecuado desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica.
- Las competencias para el uso de la información, referente a la capacidad para registrar y procesar información según tarea asignada, condiciones para analizar, interpretar y controlar la calidad de la información para un

eficaz desempeño y capacidad para controlar la cantidad de la información de acuerdo al puesto desempeñado son elementos que inciden en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica.

- Las competencias en el manejo de recursos por parte del trabajador, implica preparación, asignación oportuna de recursos y habilidades para utilizarlos, son componentes que inciden en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica; por lo tanto las autoridades, directores y funcionarios deben tener muy en cuenta al momento de determinar el perfil del trabajador.
- Los requisitos y condiciones del cargo según normatividad, diseño del puesto y responsabilidad para planificar y controlar el trabajo se constituyen en factores relevantes que inciden en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades, directores y funcionarios de la Municipalidad de Ica, deben de apreciar que es prioridad concientizar al trabajador en cuanto a la visión, misión, fines y objetivos que permitan establecer un adecuado desarrollo de la Municipalidad, para ello se debe tener en cuenta el perfil del trabajador.
- El desarrollo de la Municipalidad de Ica, debe relacionarse con la capacidad del trabajador para desempeñarse con eficacia y las políticas de dirección que se implementen en dicha institución.
- El mantenimiento del desarrollo de la Municipalidad de Ica, debe estar en relación al diseño de la estructura organizacional y puestos respectivos, considerando para ello los procesos técnicos de personal, tales como: reclutamiento, selección, desarrollo y socialización, con el propósito de que las autoridades y directores tomen en cuenta la maximización del rendimiento, cuyo efecto sea el desarrollo de la institución y bienestar de la comunidad iqueña.
- Para un eficaz desarrollo de la Municipalidad provincial de Ica, las autoridades, directores y funcionarios de carrera deben considerar los servicios prioritarios que se brinda en la Municipalidad para determinar con eficacia los perfiles del trabajador para el puesto requerido.

- El éxito y desarrollo de la Municipalidad de Ica, debe estar relacionado al estilo de gestión que se implemente. Por lo tanto, las autoridades y directores comprometidos en la gestión deben efectuar un real diagnóstico para determinar necesidades y requisitos del trabajador, identificando de esa forma el perfil para el puesto adecuado.

FUENTES DE INFORMACION

ANDÍA VALENCIA, W.; (2009), Manual de Gestión Pública, Perú.

ALFARO CASTELLANOS, M.; (2012), Administración de Personal, 1era. edición, México.

AMPARO DE LA ENCARNACIÓN G.; (2009), Administración Pública, 2da. edición, España.

BERNAL, C. A.; (2006), Metodología de la Investigación; Prentice-Hall, México.

CHIAVENATO I.; (2009), Gestión del Talento Humano, McGrawHill, México.

CHIAVENATO, I.; (2007); Administración de Recursos Humanos- El capital humano en las Organizaciones, 8va. edición, México.

CHRUDEN H., SHERMAN A.; (2004); Administración de Personal, México.

GATTI B. A.; (2005), Habilidades cognitivas y competencias sociales, Bogotá.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; (2014), Metodología de la Investigación, McGrawHill, México.

KOONTZ H., WEHRICH H., CANNICE M.; (2012), Administración, 14 edición, México.

KOONTZ H., WEHRICH Keinz; (2004), Administración una Perspectiva Global, 12ª Edición, McGraw - Hill Interamericana, México.

LEY MARCO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO
N° 27658

LEY ORGANICA DE GOBIERNOS REGIONALES N° 27867

MARAVI LINDO, A. (2004); Metodología de la Investigación Científica, Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Lima – Perú.

ORMEÑO ARGUEDAS, Diana; (2014), Diseño y elaboración de tesis, Editorial Universitaria- Ica.

OLIVERA DA SILVA R.; (2002), Teorías de la Administración, International Thomson Editores S.A., México.

PEZO PAREDES, A. y Otros, (2000); Gestión y Gerencia de Recursos Humanos; convenio República del Perú – Unión Europea, Lima – Perú.

WERTHER W. B., Keith Davis, (2008); Administración de Recursos Humanos- 6 edición, México.

INTERNET:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Barillas-Andrea.pdf>

<http://www.redalyc.org/pdf/290/29024892006.pdf>

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4079/Mucha%20Aliaga-Porta%20De%20La%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/721/TM0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/191>

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/166>

ANEXO

1. ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

"PERFIL DEL EMPLEADO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA, AÑOS 2017 - 2019"

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señores trabajadores con la amabilidad que los caracteriza, para entender la problemática de estudio referente al perfil del empleado, se necesita la opinión de cada uno de ustedes. Por tal razón, solicitamos responder con objetividad y claridad las preguntas del cuestionario; indicando que los datos otorgados solo servirán para sustentar el trabajo de investigación, siendo la encuesta anónima.

Preguntas

1. ¿A su entender, en los últimos 5 años la Municipalidad provincial de Ica ha cumplido con las expectativas organizacionales y sociales?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
2. ¿A su opinión, cree que el personal que labora en la Municipalidad provincial Ica, está ubicado en el puesto o cargo según capacidad y vocación de servicio?
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
3. ¿En función al cargo asignado, cree que el trabajador tiene el conocimiento suficiente para cumplir con eficacia su labor?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

4. ¿Según puesto que desempeña, el trabajador tiene la capacidad de aportar en pro de una mejora del servicio que brinda la Municipalidad provincial de Ica?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

5. ¿A su entender, el trabajador de la Municipalidad labora con eficiencia y eficacia, según tarea asignada?

Siempre () A veces () Nunca ()

6. ¿A su conocimiento, el trabajador de la Municipalidad provincial Ica, tiene condiciones para interactuar y trabajar en equipo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

7. ¿Acorde con la función que desempeña, el trabajador tiene condiciones para resolver inconvenientes que se presentan al cumplir labor?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

8. ¿A su opinión, el trabajador de la Municipalidad de Ica, según área de trabajo tiene capacidad para persuadir a sus compañeros para contribuir al desarrollo organizacional?

Siempre () A veces () Nunca ()

9. ¿Teniendo en cuenta la actividad que realiza, el trabajador tiene la capacidad de registrar y procesar oportunamente la información según puesto de trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

10. ¿A su entender, el trabajador está en condiciones de analizar, interpretar y controlar la calidad de la información que requiere para un eficaz desempeño y desarrollo organizacional?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

11. ¿A su conocimiento, sus compañeros están preparados para controlar la cantidad y calidad de la información que debe fluir para desarrollar las actividades asignadas?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

12. A su parecer, el trabajador está preparado para el manejo adecuado de los recursos que se le asigne para cumplir con su labor, tendiente a un efectivo desarrollo organizacional?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

13. ¿Para un eficiente y eficaz desarrollo de la Municipalidad provincial de Ica, al trabajador se le asigna oportunamente los recursos esenciales para lograr los objetivos laborales e institucionales?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

14. ¿A su entender, cree que el trabajador tiene las habilidades y destrezas para cumplir con labor asignada y por ende desarrollar Municipalidad?

Siempre () A veces () Nunca ()

15. ¿Según puesto que desempeña, cumple con los requisitos establecidos por la normatividad vigente?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

16. ¿El diseño del puesto, está en relación a las tareas que exige el desarrollo municipal?

Siempre () A veces () Nunca ()

17. ¿Los puestos, exigen responsabilidad para planear, hacer y controlar el trabajo?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

18. ¿La productividad está acorde con las políticas de desarrollo organizacional?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

19. ¿El manejo de herramientas tecnológicas, permite un eficaz desarrollo de la Municipalidad?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

20. ¿La infraestructura y equipamiento permiten que el trabajador cumpla con eficacia su labor y por ende conlleva a desarrollar Municipalidad?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

21. ¿Las políticas de dirección, conllevan a un bienestar institucional y social en la Municipalidad?

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

Nombre _____ del _____ encuestador:

Lugar: _____

Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones: _____

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	BIBLIOGRAFIA
<p>PROBLEMA GENERAL.</p> <p>¿Cómo influye el perfil del empleado en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <p>¿Cómo influyen las competencias cognitivas del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?</p> <p>¿De qué manera afectan las competencias del trato interpersonal en el desarrollo</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL.</p> <p>El perfil del empleado influye significativamente en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <p>Las competencias cognitivas del trabajador influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Las competencias del trato interpersonal influyen significativamente en el desarrollo de la Municipalidad</p>	<p>OBJETIVO GENERAL.</p> <p>Determinar la incidencia del perfil del empleado en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>Analizar la influencia de las competencias cognitivas del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Analizar la incidencia de las competencias del trato interpersonal</p>	<p>• VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Perfil del empleado</p> <p>Indicadores:</p> <p>Competencias Cognitivas Competencias del trato interpersonal Competencia para el uso de la información Competencias para el uso y manejo de recursos Requisitos y condiciones del cargo/puesto</p> <p>• VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desarrollo Organizacional</p> <p>Indicadores:</p> <p>✓ Estilo de operación ✓ Productividad de servicios</p>	<p>Tipo, Nivel y Diseño</p> <p>Tipo: Cuantitativa Periodo de tiempo retrospectivo. Nivel: Explicativa Diseño: No experimental</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: Municipalidad Provincial de Ica, siendo un total de 684; distribuidos: Directores 35 CAS y Administrativos 5 Ley 1057, en función al Decreto Legislativo 276 se tiene: profesionales 49, técnicos 74 y auxiliares 42, y obreros 479</p> <p>Muestra: n= 246 Trabajadores, equivalente al 35.96%</p>	<p>DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:</p> <p>Observación Encuesta Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</p> <p>Ficha de Observación Cuestionario Revisión de libros, leyes, reglamentos, manuales, entre otros</p> <p>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</p> <p>Clasificación de datos Tabulación de datos Cuadros y representaciones estadísticas</p>	<p>ANDÍA VALENCIA, W.; (2009), Manual de Gestión Pública, Perú.</p> <p>ALFARO CASTELLANOS, M.; (2012), Administración de Personal, 1era. edición, México.</p> <p>AMPARO DE LA ENCARNACIÓN G.; (2009), Administración Pública, 2da. edición, España.</p> <p>BERNAL, C. A.; (2006), Metodología de la Investigación; Prentice-Hall, México.</p> <p>CHIAVENATO I.; (2009), Gestión del Talento Humano, McGrawHill, México.</p> <p>CHIAVENATO, I.; (2007); Administración de Recursos Humanos- El capital humano en las Organizaciones, 8va. edición, México.</p> <p>CHRUDEN H., SHERMAN A.; (2004); Administración de Personal, México.</p>

<p>de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 20119?</p> <p>¿Cómo influyen las competencias para el uso de la información por parte del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?</p> <p>¿Cómo inciden las competencias para el manejo de recursos por parte del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?</p> <p>¿Cómo influyen los requisitos y condiciones del cargo o puesto del trabajador en el desarrollo de la</p>	<p>Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Las competencias para el uso de la información influyen directamente en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Las competencias para el manejo de recursos por parte del trabajador influyen directamente en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Los requisitos y condiciones del cargo o puesto influyen directamente en el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p>	<p>en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de las competencias para el uso de la información en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Determinar la contribución de las competencias en el manejo de recursos por parte del trabajador en el desarrollo de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p> <p>Analizar la influencia de los requisitos y condiciones del cargo o puesto en el desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de tecnología ✓ Infraestructura y equipamiento ✓ Bienestar institucional y social 	<p>del total de la población</p>	<p>GATTI B. A.; (2005), Habilidades cognitivas y competencias sociales, Bogotá.</p> <p>HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; (2014), Metodología de la Investigación, McGrawHill, México.</p> <p>KOONTZ H., WEIHRICH Keinz; (2004), Administración una Perspectiva Global, 12ª Edición, McGraw - Hill Interamericana, México.</p> <p>LEY MARCO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO N° 27658</p> <p>LEY ORGANICA DE GOBIERNOS REGIONALES N° 27867</p> <p>MARAVI LINDO, A. (2004); Metodología de la Investigación Científica, Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Lima – Perú.</p> <p>OLIVERA DA SILVA R.; (2002), Teorías de la Administración, International Thomson Editores S.A., México.</p>
--	--	--	--	----------------------------------	---

<p>Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019?</p>		<p>de la Municipalidad Provincial de Ica, años 2017 – 2019.</p>				<p>PEZO PAREDES, A. y Otros, (2000); Gestión y Gerencia de Recursos Humanos; convenio República del Perú – Unión Europea, Lima – Perú.</p> <p>WERTHER W. B., Keith Davis, (2008); Administración de Recursos Humanos- 6 edición, México.</p>
---	--	---	--	--	--	--

3. IMÁGENES REFERENTE A LA INVESTIGACION



FUENTE: Internet - Google