

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



**“PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE MACARI, PERIODO 2017”**

TESIS

PRESENTADA POR:

RUTH MADELEINE ANCCASI CHULLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES**

“PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI,
PERIODO 2017”

TESIS PRESENTADA POR:

RUTH MADELEINE ANCCASI CHULLO

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO



APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

:


Dr. DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. MARIA AMPARO CATACTORA PEÑARANDA

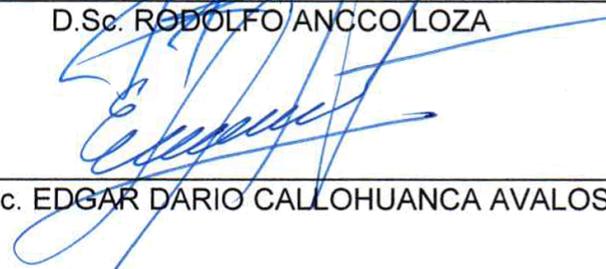
SEGUNDO MIEMBRO

:


D.Sc. RODOLFO ANCCO LOZA

DIRECTOR / ASESOR

:


D.Sc. EDGAR DARIO CALLOHUANCA AVALOS

Área : Gestión Pública

Tema : Procesos De Selección de Personal

Fecha de sustentación: 02/05/19

DEDICATORIA

De manera especial dedico este trabajo a mi padre Aurelio Anccasi que ya no está conmigo, pero que desde el cielo estoy segura, cuida mi andar y vela por mis sueños.

Al ser que más amo en este mundo mi madre, Bertha Chullo que más ha influenciado en mi vida, dándome los mejores consejos guiándome y haciéndome una persona de bien. Sin ella, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora, con todo amor y afecto se lo dedico.

A mi hermano Yerson Yonathan por estar siempre presente, cuidándome y dándome siempre aliento, a mis tíos: Néstor, Nélide, Myriam, Vilda, Silvia y Brígida que siempre estuvieron pendiente de mi desarrollo profesional.

Ruth Madeleine

AGRADECIMIENTO

Primero a DIOS por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de bendiciones.

A mi madre, hermano y amigos por el apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de mi formación profesional, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación y, sobre todo por ayudarme ser una persona de bien.

A la Universidad Nacional del Altiplano, en especial a la Escuela Profesional de Ciencias Contables y sus docentes que con su gran profesionalismo inculcaron los más importantes instrumentos para mi desarrollo profesional.

A mi director/asesor Dr. Edgar Darío Callohuanca Ávalos por la destacada dirección y asesoría en la elaboración de mi trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
INDICE DE TABLAS	VII
INDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	4
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	9
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
CAPITULO II	10
REVISION DE LA LITERATURA.....	10
2.1 MARCO TEORICO	10
2.1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL.....	10
2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	24
2.2 MARCO CONCEPTUAL	30
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	32
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
CAPITULO III	36
MATERIALES Y METODOS	36
3.1METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1.1 METODO DESCRIPTIVO.....	36
3.1.2 MÉTODO ANALITICO	36
3.1.3 MÉTODO DEDUCTIVO	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.2.1. POBLACIÓN.....	37
3.2.2 MUESTRA	38
3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	39

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.4. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	40
3.4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	40
3.4.2. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	41
3.5 LOCALIZACION DEL PROYECTO.....	41
3.6 UBICACIÓN	41
3.7 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	42
3.8 ORGANIZACIÓN:	44
3.8.1 ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI	44
CAPITULO IV	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45
4.1 OBJETIVO N° 1:	45
4.2. OBJETIVO N°2:	57
4.3. OBJETIVO N°3 :	69
4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	74
CAPITULO V	77
CONCLUSIONES.....	77
CAPITULO VI.....	79
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	83
ARTICULO CIENTIFICO	1

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 VARIABLE INDEPENDIENTE	34
TABLA N° 2 VARIABLE DEPENDIENTE	35
TABLA N° 3 PROCESO DE RECLUTAMIENTO	46
TABLA N° 4 ESTRUCTURA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	48
TABLA N° 5 EVALUACIÓN AL CANDIDATO EN LA ENTREVISTA	49
TABLA N° 6 EVALUACIONES TEÓRICA Y PRÁCTICA	51
TABLA N° 7 HERRAMIENTAS PSICOLÓGICAS	52
TABLA N° 8 SEGUIMIENTO DE TODAS LAS ACTIVIDADES	54
TABLA N° 9 DISTRIBUCIÓN DE TAREAS.....	55
TABLA N° 10 IMAGEN PROFESIONAL.....	57
TABLA N° 11 DISPOSICIÓN AL CAMBIO.....	58
TABLA N° 12 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS	60
TABLA N° 13 RESPONSABILIDAD	61
TABLA N° 14 SOLUCIONES RAPIDAS Y OPORTUNAS	63
TABLA N° 15 PROPOSICION DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.....	64
TABLA N° 16 OBJETIVOS Y ACCIONES ESPERADAS	66
TABLA N° 17 METAS/OBJETIVOS.....	67

INDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1 PROCESO DE RECLUTAMIENTO.....	47
FIGURA N° 2 ESTRUCTURA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	48
FIGURA N° 3 EVALUACIÓN AL CANDIDATO EN LA ENTREVISTA.....	50
FIGURA N° 4 EVALUACIONES TEÓRICA Y PRÁCTICA.....	51
FIGURA N° 5 HERRAMIENTAS PSICOLÓGICAS.....	53
FIGURA N° 6 SEGUIMIENTO DE TODAS LAS ACTIVIDADES	54
FIGURA N° 7 DISTRIBUCIÓN DE TAREAS	56
FIGURA N° 8 IMAGEN PROFESIONAL	57
FIGURA N° 9 DISPOSICIÓN AL CAMBIO.....	59
FIGURA N° 10 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS.....	60
FIGURA N° 11 RESPONSABILIDAD.....	62
FIGURA N° 12 SOLUCIONES RAPIDAS Y OPORTUNAS.....	63
FIGURA N° 13 PROPOSICIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	65
FIGURA N° 14 OBJETIVOS Y ACCIONES ESPERADAS	66
FIGURA N° 15 METAS/OBJETIVOS	68

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

POI: Plan Operativo Institucional.

CAS: Contrato administrativo de servicios.

RESUMEN

La presente investigación de campo titulado: “PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI, PERIODO 2017”; es de tipo descriptivo correlacional; la presente investigación desarrollada tiene el propósito de dar a conocer la relación que tiene la variable selección de personal ante la variable desempeño laboral de los trabajadores de esta institución, posterior a ello se seleccionó los diversos aportes teóricos de diversos autores que destacan el proceso de selección y el desempeño laboral. En este trabajo se utilizaron diferentes técnicas y herramientas necesarias para la recolección de información, entre las cuales se encuentran: la encuesta, diseñada con el fin de conocer la selección de personal que se ejecutan en esta institución y el nivel de desempeño personal además se utilizó una ficha de entrevista estructurada que nos permitió conocer la selección de personal desarrollado en dicha institución; así como también corroborar la información obtenida a través de los cuestionarios los cuales fueron debidamente validados. Con todos los resultados se pudo determinar cómo se lleva a cabo la selección de personal y la incidencia de la misma en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Macarí.

De acuerdo con los resultados del presente trabajo de investigación es de mucha importancia porque se ha estudiado cómo se desarrolla la selección de personal y el desempeño laboral de la institución.

Concluyéndose al presente estudio con la presentación de las conclusiones, bibliografía y anexos.

Palabras Clave: Selección, personal, desempeño laboral, Municipalidad.

ABSTRACT

The present field research entitled: "STAFF SELECTION PROCESS AND ITS INCIDENCE IN LABOR PERFORMANCE IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF MACARI, PERIOD 2017"; is descriptive correlational type; the present investigation has the purpose of making known the relation that has the variable selection of personnel before the variable labor performance of the workers of this institution, after that the diverse theoretical contributions of diverse authors that highlight the selection process were selected. and work performance. In this work different techniques and tools necessary for the collection of information were used, among which are: the survey, designed in order to know the selection of personnel that run in this institution and the level of personal performance was also used a structured interview card that allowed us to know the selection of personnel developed in said institution; as well as corroborate the information obtained through the questionnaires which were duly validated. With all the results it was possible to determine how the personnel selection is carried out and the incidence of it in the performance of the workers of the District Municipality of Macarí.

According to the results of this research work is very important because it has studied how the selection of personnel and the work performance of the institution is developed.

Concluding to the present study with the presentation of the conclusions, bibliography and annexes.

Keywords: Selection, personnel, work performance, Municipalidad.

INTRODUCCIÓN

La importancia que tiene la selección de personal y su incidencia con el rendimiento laboral nos lleva a sacar conclusiones de que realmente se puede alcanzar para lograr los objetivos propuestos por la entidad, se debe contar con el personal idóneo que ocupe un determinado puesto y pueda ejercer a cabalidad las tareas encomendadas de acuerdo a la experiencia y el conocimiento de cada uno; y además, que puedan en el transcurso de su jornada diaria y experiencia laboral, satisfacer las necesidades de la entidad y brindar un excelente servicio a la comunidad.

Es indispensable que una empresa u entidad gubernamental cuente con trabajadores motivados para que ellos deseen y puedan desempeñar sus tareas de manera eficiente. Todo esto tiene que ver desde la contratación del personal que va a formar parte del equipo laboral analizando si cumple o no con el perfil solicitado antes de la contratación, por tal motivo se tienen que seguir ciertos procedimientos en el momento que se selecciona el personal para que no afecte el rendimiento de trabajo de los empleados existentes en la compañía. También es muy importante y considerar que dentro de la empresa u entidad se debe crear una cultura trabajar en equipo y buen trato entre compañeros para llegar al objetivo de cumplir la misión de la entidad ; todos los departamentos deben trabajar en conjunto para lograr la meta y por ende todos tienen que estar en constante comunicación directa.

Hoy en día la selección del personal es un proceso cada vez más complejo que requiere especificaciones más detalladas que guarden relación entre las especificaciones del puesto y las habilidades del postulante.

En lo que concierne a nuestra realidad, la Municipalidad Distrital de Macarí, cuenta con un proceso de selección de personal irregular e incompleto, este proceso lo realiza el personal de recursos humanos, quien se encarga de recibir los currículos, contractar su veracidad y hacer la entrevista correspondiente a los candidatos. Sin embargo, los seleccionados no cubren el perfil del puesto a ocupar y tampoco pasan por un examen psicológico, pero aun así son contratados.

Así mismo, el gerente no solicita constantemente el reporte de los logros y metas alcanzados por el personal, por tal motivo el desempeño de los trabajadores no es evaluado.

Cabe señalar que hay personal contratado que no paso por un proceso de selección, simplemente fueron asignados a ocupar cargos de confianza directamente por el alcalde.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El distrito de Macarí se encuentra ubicado geográficamente en la Región Natural SUNI, con altitudes de 3960 a 4640 m.s.n.m. a los 14° 46'06" de latitud Sur y a los 70° 54'03" de longitud oeste de Green Vich.

Se encuentra ubicado en la parte Noreste de la Provincia de Melgar y al Este del departamento de Puno.

El distrito de Macarí limita con los siguientes Distritos:

- **Por el Norte con Santa Rosa**
- **Por el Sur con Umachiri y Cupi**
- **Por el Este con Umachiri**
- **Por el Oeste con Cupi y Pallpata (Provincia de Espinar Región Cusco).**

El distrito de Macarí tiene una extensión territorial de 673.78 Km²., la cual representa el 7.32% de superficie de la Provincia de Melgar y el 0.55% de la Superficie del Departamento de Puno.

La Municipalidad distrital de Macarí tiene como misión principal, prestar servicios administrativos de calidad a plena satisfacción de los vecinos; para ellas, concerta y consensua los mecanismos participativos de desarrollo local y estas sean pertinentes en lo económico, social, cultural y ambiental. Trabajar

para alcanzar un bienestar social y calidad de vida para la población, con la implementación y equipamiento para una educación tecnificada de calidad moderna, servicios básicos con tecnología óptima y adecuadamente implementados.

Este importante rol, requiere que la Institución se encuentre en óptimas condiciones en el manejo de sus recursos, principalmente de sus capacidades humanas, soporte fundamental para cumplir con su Misión institucional conformando una organización líder que inspire confianza y credibilidad, con capacidad de dinamizar las actividades económicas y productivas del distrito, mejorar las condiciones de vida de la población en el ámbito urbano y rural, de lograr que las instituciones públicas y privadas y de la sociedad civil sean democráticas, descentralizadas, transparentes, concertadoras, participativas y respetuosas de los derechos humanos en el proceso del desarrollo del distrito de Macarí.

Sin embargo, se observa que la Institución no otorga la suficiente importancia al proceso de selección de personal y desempeño laboral de los servidores públicos, quienes no se encuentran comprometidos con el desarrollo del distrito de Macarí. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la Organización, no están convencidos que, una manera eficaz de crear compromiso es la de seleccionar adecuadamente al personal en el puesto adecuado y por ende el desempeño laboral será muy bueno.

Con referencia a la Municipalidad Distrital de Macarí, se puede adelantar que si bien esta desarrolla sus actividades acorde a las necesidades de la comunidad; son limitadas las acciones que se realizan en busca de promover el

desarrollo de las capacidades y habilidades del recurso humano, que les permita alcanzar la excelencia en su desempeño laboral.

La selección de personal se realiza sin tomar en cuenta los procesos de selección de personal, existe ausencia de procedimientos técnicos para la elección de posibles candidatos y ubicarlos en los puestos vacantes, es por ello que no se garantiza contar con el personal capacitado y comprometido con la institución, existen personas las cuales no se ajustan al perfil profesional necesario para desempeñar el puesto, esto debido a que no existe un adecuado análisis y descripción de puestos que hayan sido utilizados para los procesos de reclutamiento y selección de personal.

El proceso de selección de personal se ha venido realizando sin contar con los instrumentos necesarios, que permitan seleccionar aquellas personas que tengan mayor potencial, si no que se ha dado paso a quienes posean las características básicas sin que se ajusten a la verdadera realidad de las necesidades de la municipalidad.

La evaluación del desempeño laboral del personal no se realiza adecuadamente, ya que solo brindan su informe respectivo de su trabajo realizado y estos solo se archivan y no se les da un uso apropiado para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí.

1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿Cómo se da el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?

Problemas específicos

- ¿Cómo se realiza el reclutamiento y selección de personal en el proceso de selección de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?
- ¿Cómo se debe de contribuir a mejorar el inadecuado proceso de selección de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?

1.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

(Quijano,2016) en su tesis titulada : Selección del Personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes civa – chiclayo 2016,se llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que la relación existente entre la selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnicas., con la variable selección de personal es positiva media con un ,687 de acuerdo a la correlación Pearson, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la H1.

El proceso de selección del personal en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo, 2016, se ha determinado a través de las dimensiones comprendidas en la variable independiente en la cual tenemos a la dimensión procesos donde se observa un nivel de aceptación de 74% con calificación alta y 20% muy alta respectivamente (ver figura 23), en ese sentido, se manifiesta que dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables para los trabajadores.

Se observa que nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo, 2016, posee un nivel relativamente alto (ver gráfico 26), sin embargo, existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50 (ver tabla 33), siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal.

(Colca,2015) en su tesis titulada :“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015”se llegó a las siguientes conclusiones :El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 64% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Atuncolla para el proceso de selección, así mismo el 57% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no son utilizadas es por ello que lo califican como malo.

García, 2014) en su tesis titulada “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad San Gabriel” se llegó a las siguientes conclusiones: No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada de talento humano. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este

proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

(Cevallos, 2014) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013” se llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio. Se determinó que es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección. Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo. Existe desconocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de servicio público. Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo. Existe desconocimiento sobre la estructura organizacional, como también si la institución posee un manual de funciones y procedimientos.

(Salís,2016) en su tesis titulada: “SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA. HUÁNUCO. 2015”.:El Proceso de Selección del Personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Distrital de Tomaykichwa. Las mismas que se muestran en los cuadros N° 01; 02; 03; 04; 07; 08; 09; 10; 11 y N°12. En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa el reclutamiento tiene una relación

positiva con el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual se demuestran en los cuadros N° 03 y 04.

La entrevista personal tiene una relación positiva porque es una técnica para medir los resultados (desempeño laboral), las mismas que se evidencian en los cuadros N°09 y 10.El requerimiento se relaciona positivamente con el desempeño laboral, lo cual se demuestra en los cuadros N° 01 Y 02 que el gran porcentaje de los trabajadores tienen una aptitud positiva.-La selección de personal tiene una relación positiva con la responsabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, las mismas que se evidencian en los cuadros N° 05, 06,07 y 08.La toma de decisión del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, lo cual se demuestran en los cuadros N°11 y 12.

(Zurita, 2011) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en la Empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato” se llegó a las siguientes conclusiones: En los Talleres Multimarcas Moscoso no se considera como factor clave el fortalecer el conocimiento del cliente interno a través del adiestramiento permanente, lo que ha ocasionado que dicha empresa no tenga fortalezas a nivel de talento humano. Se ha detectado que, en el área de producción, los empleados ejecutan sus funciones sin un adecuado equipo de seguridad industrial, provocando así un bajo nivel de trabajo con un riesgo de algún accidente. Talleres Multimarcas Moscoso ha demostrado que no practica relaciones interpersonales, es decir no existe una comunicación con amabilidad y respeto en ciertas áreas lo que ha ocasionado que se cree un ambiente poco cortés entre los trabajadores.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Respecto a los objetivos de la investigación, Hernández Sampieri,

Roberto y otros (2010:36-37), plantean:

“En primer lugar, es necesario establecer que pretende la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos. Unas investigaciones buscan, ante todo, contribuir a resolver un problema en especial; en tal caso debe mencionarse cuál es y de qué manera se piensa que el estudio ayudará a resolverlo; otras tienen como objetivo principal probar una teoría o aportar evidencia empírica en favor de ella. Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación...”

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir el reclutamiento y la selección en el proceso de selección de personal de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017
- Analizar el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017
- Proponer lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de elevar y mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.

CAPITULO II

REVISION DE LA LITERATURA

2.1 MARCO TEORICO

2.1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

(Chiavenato I., 2011) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

Selección de personal es el inicio y la base de los demás subsistemas, pues la misma tiene como finalidad filtrar y elegir al candidato más óptimo para un puesto de acuerdo a las características establecidas en la organización, además al cometer errores por más mínimos que estos sean en este sistema, daremos paso a un sin fin de conflictos laborales como ausentismo, atrasos, bajo nivel de productividad y problemas con el ambiente en q se desarrolla su trabajo, de aquí la importancia de saber elegir al candidato idóneo para el puesto adecuado con métodos y técnicas muy bien cimentadas. También considera que la selección de personas actúa como un filtro que permite que solo algunas personas puedan ingresar en la organización: las que presenten características deseadas por la organización”.

(Blasco, 2004) menciona que las selecciones de personal son muy diversas, la tendencia a la utilización de las actuales tecnologías, tanto para

automatizar las acciones de evaluación psicológica, como para realizarla a distancia y en el momento en que los candidatos prefieran, se está abriendo camino con rapidez.

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que genera la plaza vacante. La selección se basa principalmente en las especificaciones del puesto, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese puesto.

La selección del personal se considera como un proceso de comparación y de decisión, debido a que, por una parte, encontramos el análisis y las especificaciones del cargo que proveerá y, por otra parte, candidatos con diferencias personales en habilidades, conocimientos, aptitudes y capacidades, estos están en la competencia por el puesto.

2.1.1.1. Importancia de una buena Selección de personal

(Grados, 2013) La importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral.
- Trayectoria académica.
- Aspectos psicológicos.

Estos son componentes básicos de la personalidad de un individuo que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables. Por

consiguiente, puede decirse que la selección es la aplicación de una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado.

Cuando la organización clarifica lo que desea en un nuevo colaborador, poseer las habilidades, destrezas y competencias es la mejor expectativa que se debe ambicionar en las labores futuras del candidato a elegir, cada una de estas se van dando de acuerdo a su hoja de vida y sus avances académicos obtenidos en su recorrido estudiantil que formarán parte esencial para el porcentaje a cumplir y alcanzar la meta propuesta de ser el seleccionado para cubrir una vacante existente.

2.1.1.2. Planificación en selección de personal

Significa identificar los pasos adecuados en cada caso, precisar tiempos aproximados y estudiar costos teniendo en cuenta los siguientes pasos:

- Definición del perfil.
- Identificación de los distintos “camino de búsqueda” o fuentes de reclutamiento.
- Instancias de evaluación e la etapa de preselección.
- Entrevistas: cuantas y de qué tipo.
- Evaluaciones: cuantas, cuales.
- Presentación de finalistas.

2.1.2 Necesidad de cubrir una vacante

Según (Alles, 2008), nos dice que es un detallado formulario-guía para recolectar información del perfil. Es importante destacar algunos aspectos: la persona que toma nota del perfil debe comprenderlo". Sera necesario preguntar y repreguntar hasta una correcta comprensión del perfil a buscar.

Primera etapa

- Datos objetivos como edad, sexo, educación y experiencia laboral.
- Competencias o características personales y las relaciones dentro de la organización es conveniente primero revisar el organigrama, analizar su vigencia y, de ser necesario, proponer las modificaciones necesarias.
- Es fundamental detectar las relaciones informales, las denominadas líneas de puntos en el organigrama. Definir correctamente: de quien depende, a quien supervisa y quiénes son sus pares.
- Rasgos de Personalidad.

Segunda etapa

- Es imprescindible analizar las competencias o características personales de aquellos que se relacionan directamente con el puesto y la influencia que esto tenga en la definición del perfil.
- Con estos elementos se está en condiciones de definir las competencias o características personales que realmente se requieren.

- Como un último punto e idealmente, definir o esbozar el plan de carrera del candidato a seleccionar.
- Un completo asesoramiento al cliente interno finaliza con el análisis de las posibilidades de encontrar lo requerido.

▪ **Reclutamiento**

El reclutamiento es el primer proceso de la gestión del talento humano por competencias. Al respecto, Chiavenato (2002) señala: “El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la organización”.

Básicamente, es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece, en el mercado de recursos humanos, oportunidades de empleo que pretende llenar.

Por otro lado, De Censo & Robbins (2001) mencionan que: el reclutamiento es la actividad que hace posible que una compañía adquiera las personas necesarias para asegurar la continuidad en la operación de la compañía. El reclutamiento es el proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización. Desde otra perspectiva, es una actividad que vincula a los que tienen puestos de trabajo por ocupar con los que están en busca de empleo.

a) **Reclutamiento interno**

(Alles, 2008) Nos anuncia que para que pueda existir este tipo de reclutamiento deben cumplirse ciertos pasos para que no siempre, por uno u otro motivo, las organizaciones estén dispuestas a realizar:

- Colocar avisos de empleo en carteleras u otros medios internos (Job posting).
- Llevar un eficiente inventario del personal, con un banco de datos indicando habilidades o aptitudes.
- Planificar reemplazos y sucesiones.

Ventajas

- Más económico
- Más rápido
- Más seguro en cuanto a los resultados finales.
- Motiva a los empleados.
- Es un retorno de la inversión de la organización en formación de personal.

Desventajas

- Exige potencial de los empleados para poder ascender y que la organización ofrezca oportunidades de progreso.
- Puede generar conflictos de interés.
- Puede elevar a empleados a su máximo de incompetencia.
- Evita la renovación que la gente nueva aporta (statu quo).
- Proceso de selección de personal.

b) Reclutamiento externo

Es externo cuando, habiendo determinada vacante, se pretende cubrirla con candidatos externos que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas. El reclutamiento externo recae sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o colocados en otras organizaciones.

Ventajas

- Renueva los recursos humanos de la empresa.
- Aprovecha inversiones en formación y desarrollo profesional efectuadas por otras organizaciones o por los propios postulantes

Desventajas

- Tardamos que el reclutamiento interno.
- Es más costoso.
- Es menos seguro que el reclutamiento interno.
- Puede ser visto por los empleados como una deslealtad hacia ellos.
- Puede traer aparejado problemas salariales a la organización (por ejemplo cuando un candidato externo pretende más de lo previsto inicialmente).

c) Herramientas

Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas. El proceso implica una o más de las siguientes herramientas:

- **El anuncio**

Es solo una fuente de reclutamiento, entre muchas otras. La redacción de un anuncio comunicado una búsqueda laboral debe ser siempre directa y clara; debe evitar las expresiones ingeniosas o no profesionales.

Dimensiones esenciales

- **Interna:** definir el perfil completo del candidato.
- **Externo:** armar la publicación, con información sobre la organización, el contenido del trabajo y el título, las aspiraciones y el tipo de respuesta requerida.
- Cada documento que se envíe a un medio de comunicación para su publicación debería seguir este criterio. Se sugiere tener en cuenta:
- Elección de un medio de publicación económicamente eficaz.
- Uso adecuado del espacio;
- Elección del medio que brinde la mayor certeza sobre los posibles resultados.

d) Decisión y Contratación

Una parte esencial en el proceso de elegir al candidato idóneo para un puesto de trabajo es la adecuada elección del candidato y la toma de decisión como parte final para dar inicio a un nuevo proceso.

e) Herramientas de decisión

- **Entrevista**

En esta etapa solo acceden los candidatos con posibilidades de ser contratados. Consiste en la indagación que realiza el entrevistador o los entrevistadores al postulante o a los postulantes en forma conjunta.

Según (Alles, 2008), nos dice “Es un diálogo que se sostiene con un propósito definido y no por la mera satisfacción de conversar”.

Durante la situación de entrevista, ambos participantes entrevistador y entrevistado deben actuar dentro de él, estableciendo un canal de comunicación en un marco acotado por el tiempo y el tema a tratar.

- **Entrevista como elemento clave en el proceso de selección**

Nuestra propuesta en materia de selección es y será siempre el trato amable y considerado hacia el participante.

Según (Alles, 2006) Al preparar la entrevista, tener en cuenta el lugar donde se desarrollará. Un lugar privado, con poco ruido y lo más cómodo posible le hará sentir al postulante que es “una visita” en su lugar de trabajo, y usted obtendrá un mejor resultado de la entrevista si el postulante se siente bien en el transcurso de la reunión.

- **Evaluaciones**

Una vez definido el colectivo de candidatos de los cuales se seleccionará el que más se adecue al perfil del puesto requerido, iniciamos las distintas pruebas que habrán de determinar dicha adecuación.

Tipos de evaluaciones

Las evaluaciones pueden ser de distinto tipo:

- Psicológicas de administración individual o grupal
- De potencial (es una variante de la evaluación psicológica).
- **Assessment center**
- **Técnicas**
- **De idioma**
- **Evaluaciones psicológicas**

Según (Alles, 2006), nos dice: "El carácter de las pruebas psicológicas a aplicar no será eliminatorio en proceso de selección, salvo en aquellos casos en los que sean detectados posibles estados patológicos de los candidatos".

- **Las pruebas técnicas**

Según (Alles, 2006), nos comenta que "En esta fase del proceso de selección tiene por finalidad comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad para la puesta en práctica de los conocimientos teóricos y experiencia que el candidato posee".

Los medios que se pueden utilizar son:

- Exámenes escritos.
- Exámenes escritos a libro abierto: son para evaluar a profesionales, por ejemplo abogados, donde se les presenta la redacción de una demanda de un caso real con la biblioteca especializada en temas legales a su disposición.

f) Seguimiento del candidato ingresado

Según (Alles, 2006), El seguimiento de las incorporaciones realizadas es una buena práctica, y puede realizarse en diferentes momentos.

Más allá de si se utilizan o no indicadores de gestión, es aconsejable realizar un seguimiento de los nuevos colaboradores entrevistando a estos y a sus jefes. La mutua satisfacción será un indicador útil y sencillo de cómo funciona el área de Empleos.

En relación con el seguimiento de las personas que se incorporan a una organización, es recomendable la entrevista de salida como una forma de “hacer seguimiento” al averiguar sobre los verdaderos motivos por los cuales una persona deja su puesto de trabajo.

El proceso de selección no se termina únicamente con la contratación del candidato, pues también va más allá que una simple firma en un contrato por las dos partes, significa ayudar al nuevo colaborador a que se acople y se adapte de manera rápida. Estar dentro de una organización él empieza desde cero a conocer y por ende es un mundo diferente, es su nuevo hogar y eso dependerá del seguimiento por parte del personal de talento humano. Es muy importante

que se le dé una buena inducción para que se integre a su nueva familia para así poder desempeñarse muy bien en su puesto de trabajo y ser muy valioso para la organización.

2.2.1.4. Descripción y Análisis de puestos

La selección de personal se complementa con cada uno de los subprocesos que se lleva a cabo conjuntamente con los colaboradores, es así el caso de descripción y análisis de puestos, este nos permitirá dar pautas esenciales en el momento de elegir a un nuevo colaborador, ya que nos brindará información primordial para la toma de decisión y elección, por el simple hecho de ser un documento que contiene la descripción general y específica de los puestos existentes en la organización.

a) Definición

Según (Mondy & Noe, 2005), nos dice que la descripción de puesto es un documento que nos proporciona información con respecto a las tareas, deberes y responsabilidades del puesto. Las competencias mínimas aceptables que debe tener una persona para desempeñar un trabajo en particular están contenidas en la especificación de puesto.

b) Métodos para la descripción y el análisis

Según (Chiavenato, 2011), menciona que describir y analizar los puestos Constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff. La responsabilidad de proporcionar la información sobre el puesto es solo de línea, mientras que la prestación de los servicios para recopilar y organizar la información es responsabilidad de la función de staff, representado por el

analista de puestos. De este modo, el analista de puestos puede ser un empleado especializado del staff, así como el jefe del departamento en el que se encuentra el puesto que se va a describir y analizar, e incluso el propio ocupante del puesto. Eso depende del grado de calificación de los interesados.

Los métodos más utilizados para la descripción y análisis de puestos suelen ser los siguientes:

- Observación directa.
- Cuestionario.
- Entrevista directa.
- Métodos mixtos.

c) Estructura de análisis y descripción de puestos

(Chiavenato, 2011), comenta que: El análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias que imponen esas tareas o responsabilidades, es decir cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuales son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe desempeñarse.

Cada una de los requisitos tanto intelectuales y físicos, sus tareas y responsabilidades son las constancias en este proceso de ayuda para los siguientes procesos que dependen de ellos.

d) Etapas en el análisis de puestos

De manera resumida un programa de análisis comprende tres fases o etapas: planeación, preparación y realización.

- **Etapa de planeación**

“Es la etapa en la que se planea todo el trabajo, es una etapa de escritorio y de laboratorio tomando en cuenta el organigrama de la empresa, elaborar un cronograma de trabajos para la recopilación de información, elegir métodos y seleccionar los factores de análisis.

- **Etapa de preparación**

Es la etapa en la que los analistas entrenados preparan los esquemas y los materiales de trabajo, a saber.

- **Etapa de realización**

Es la fase en la que obtienen los datos de los puestos que se van a realizar y en la que se redacta el análisis.

e) Diseño del puesto

(Mondy & Noe, 2005), nos menciona que: “Es el proceso que consiste en determinar las tareas específicas que se llevan a cabo, los métodos utilizados para desempeñar estas tareas y como se relaciona el puesto con otros trabajadores de la organización”

f) Enriquecimiento del puesto

(Mondy & Noe, 2005), consiste en cambios básicos en el contenido y el nivel de responsabilidad de un puesto con el fin de plantear un reto mayor al trabajador. El enriquecimiento del puesto proporciona una expansión vertical de responsabilidades. El trabajador puede tener una sensación de logro,

reconocimiento, responsabilidad y crecimiento personal al desempeñar el trabajo. Aunque los programas de enriquecimiento del puesto no siempre logran resultados positivos.

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.1.2.1. Evaluación de desempeño

(Chiavenato I. 2011) Expone que actualmente se vive en un mundo en el que el desempeño de las cosas que se tienen alrededor, ya sea así de seres humanos, o cosas materiales.

Es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan dentro de una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, entre otros.

La evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, es una manera de conocer las fortalezas y debilidades de los colaboradores dentro de su área de trabajo, este es un proceso de supervisión, como también es un proceso de auto evaluación, lo que se pretende es que el sistema de Recursos humanos se fortalezca por medio de estas técnicas.

2.1.2.2 Objetivos de la Evaluación del Desempeño

(Gestoso, 2007) indica que las acciones que la dirección de una organización en orden a la evaluación del desempeño de los trabajadores puede tener dos objetivos básicos. Por un lado, el control, y por otra parte el desarrollo y la motivación, del mismo modo la evaluación puede priorizar o centrar sus esfuerzos sobre las personas y/o sistemas organizativos. La combinación de estos factores proporciona las diferentes características de los tipos y fines de la evaluación:

✓ **Administración de personal:** Tiene como finalidad contratar, promocionar, remunerar, sancionar e, incluso despedir. El evaluador toma el rol de juez al valorar como bueno o malo el desempeño de un empleado para determinar medidas adoptadas después por la dirección de una organización.

✓ **Técnicas de gestión o validación:** Se centra en comprobar que el sistema formal de evaluación funcione adecuadamente, si los predictores utilizados son válidos y fiables, en este caso el rol del evaluador es el más científico, pues como se mencionó anteriormente la objetividad y autenticidad del proceso es una condición más necesaria que deseable, por un lado, garantiza el bien hacer de evaluador y dota de credibilidad a un proceso con trascendencia.

✓ **Identificación de potencial:** No es más que la identificación de empleados que podrían ocupar otros puestos en la organización, puestos de mayor responsabilidad. El evaluador asume un papel de predictor de personas con capacidad de poder asumir nuevas responsabilidades.

✓ **Desarrollo de la gestión:** Constituyen un instrumento útil en la mejora de las habilidades del personal en la organización, mediante acciones como la formación o la reorientación de sus puestos de trabajo. La evaluación es fundamentalmente un proceso de retroalimentación, la propia evaluación tiene como objetivo final la propia mejora constante de una organización de todos sus elementos y estructuras, en ningún caso debe ser entendida como un elemento punitivo hacia los trabajadores. Esta percepción podría ser principal obstáculo en la implementación de un sistema formal de evaluación, por lo que se debe evitar dicha apreciación.

✓ **Desarrollo y motivación:** Tiene como principal finalidad la formación del trabajador o empleado, mejorar sus aptitudes y habilidades, orientándole eficazmente para realizar el desempeño. La mejor manera de incrementar los niveles de motivación de los empleados es dándoles la posibilidad de participar en los procesos de tomas de decisiones en la planificación de la formación, a través de un análisis de necesidades. Se exponen cinco finalidades generales para identificar potenciales, remunerar según el rendimiento, incrementar la mejora del desempeño de la tarea, procurar y fomentar la implicación de los trabajadores en los objetivos de la organización, crear e implementar un documento administrativo para lograr una mejora continua en base a resultados corregidos.

2.1.2.3. Métodos de evaluación de desempeño

Para el proceso de evaluación de personal, pueden utilizarse varios sistemas o métodos, con la finalidad de obtener el adecuado al tipo y a las características de los evaluados.

Los Métodos tradicionales de evaluación del desempeño varían dentro de una organización a otra, porque cada una de ellas tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas.

Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

1.- Método de Evaluación del Desempeño mediante escalas gráficas.

Este es el método de evaluación más empleado y divulgado; así mismo, es más simple. Su aplicación requiere tener sumo cuidado a fin de neutralizar la subjetividad y los prejuicios del evaluador, los cuales pueden interferir en los resultados.

El Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas mide el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados.

Utiliza un formulario de doble entrada, en donde las filas (horizontales) representan los factores de evaluación del desempeño , en tanto que las columnas (verticales) representan los grados de variación de tales factores, seleccionados previamente para definir en cada empleado las cualidades que se intenta evaluar.

Tipos de Escala Gráfica:

✓ **Escala Gráfica Continúa:** Son escalas en las cuales solo se definen los dos puntos extremos y la evaluación del desempeño se puede situar en un punto cualquiera de la línea que los une. En este caso, se establece un límite mínimo y un límite máximo para la variación de factor evaluado.

✓ **Escala Gráfica Semi- Continúa:** El tratamiento es idéntico al de las escalas continuas, pero con la diferencia de que, entre los puntos extremos de la escala (límite mínimo y máximo) se incluyen puntos intermedios definidos para facilitar la evaluación.

✓ **Escala Gráfica Discontinúa:** Son Escalas en las cuales la posición de sus marcas se ha establecido y descrito previamente, el evaluador tendrá que escoger una de ellas para valorar el desempeño del evaluado.

2.- Método de Elección forzosa:

Este método consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de determinadas alternativas de tipos de desempeño individual. Se deben realizar frases y luego escoger “forzosamente” una o dos ellas, la que más se ajuste al integrante del grupo.

Se rechaza a nivel individual y grupal, porque es muy rígido y por el hecho de elegir forzosamente, van a ver respuestas que no se ajustaran a las características reales de la persona. No se rescatan las cualidades que se pueden potenciar en una persona. Se necesita una complementación de la información.

3.- Método de Evaluación del Desempeño mediante Investigación de Campo.

Es un método de evaluación del desempeño que se basa en entrevista de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con

los cuales se evalúa el desempeño de estos, se registran las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, con base en el análisis de hechos y situaciones. Ofrece la posibilidad de planear con el superior inmediato su desarrollo en el puesto y en la organización.

2.1.2.4. Procedimiento de una evaluación de desempeño

- **Definir el puesto:** Asegurarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo en las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto. Como ya se dijo, una evaluación sólo puede realizarse con relación al puesto; es necesario que el evaluador y el evaluado comprendan su contenido.

- **Evaluar el desempeño en función del puesto:** Incluye algún tipo de calificación en relación con una escala definida previamente.

- **Retroalimentación:** Comentar el desempeño y los progresos del subordinado.

2.1.2.5. Tipos de Evaluación

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización.

- **Evaluación por competencias**

(Alles, 2008), para el análisis de desempeño se usarán las competencias en relación con el nivel requerido para la posición o puesto de trabajo. La principal ventaja de adoptar un enfoque basado en conductas para medir el rendimiento reside en que los criterios o las pautas de rendimiento utilizados son

concretos. Para evaluar el desempeño por competencias la empresa debe haber definido previamente qué son las competencias.

Como saben todos los que de un modo u otro han trabajado en organizaciones, usualmente se contrata a una persona por sus conocimientos y se la despide por su comportamiento. La evaluación por competencias hace referencia justamente a eso, al comportamiento.

- **Evaluación de 180°**

La evaluación de 180° es aquella en la cual una persona es evaluada por su jefe, sus pares y eventualmente los clientes.

Se diferencia de la evaluación de 360° en que no incluye el nivel de subordinados.

- **Evaluación de 360°**

Según (Alles, 2008) Es un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno: jefes, pares y subordinados. Puede incluir otras personas como proveedores o clientes. Cuanto mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Cargo

“Conjunto de funciones y tareas desarrolladas por un trabajador u empleado que manifiestan una integridad en correspondencia con los objetivos de la organización”.

Desempeño laboral

Es el “comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, considerándose ciertos aspectos que delimiten los intereses del personal hacia la superación personal y profesional”.

Eficacia

“Es la capacidad o habilidad de obtener resultados esperados en determinada situación.”

Eficiencia

Se refiere a la capacidad, habilidad de obtener buenos resultados con el menor costo de inversión.

Entrevista

Es la herramienta por excelencia en la selección de personal: es uno de los factores que más influencia tiene en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato al puesto vacante.

Reclutamiento

Es una de las primeras etapas que fortalecen el inicio del proceso de selección, ya que esto dependerá la publicación de la vacante en lugares donde demande mayor personal altamente calificado para ocupar el puesto.

Selección

La selección consiste en elegir a la persona adecuada para el puesto. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados los más

adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto a las hipótesis de la investigación, Hernández Sampieri, Roberto y otros (2010:92), al referirse a las hipótesis de la investigación señalan lo siguiente:

“Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente (Williams, 2003) y deben de formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación...”

Con la información básica anterior, se formula las siguientes hipótesis:

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El defectuoso proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- ✓ Existe un defectuoso reclutamiento y selección lo que incide negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.

- ✓ Existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Hernández Sampieri, Roberto y otros (2010:93), respecto a las variables de una investigación manifiestan:

“Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. el concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto a la variable referida... las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis y teoría. En este caso se suele denominar constructos o construcciones hipotéticas”.

Tomando en cuenta esta información las variables que se plantearon para el presente trabajo de investigación son:

- **Variable independiente**

Proceso de selección de personal

- **Variable dependiente**

Desempeño laboral

TABLA N° 1 VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE INDEPENDIENTE	PROCESOS DE SELECCION DE PERSONAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS DE INSTRUMENTO
<p>Proceso de selección de personal El proceso de selección busca entre los candidatos reclutados al mas adecuado para el puesto que esta disponible en la empresa con la finalidad de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal (Chiavenato 2007)</p>	Procesos	Reclutamiento	¿Cómo considera usted que es el proceso de reclutamiento para cubrir una vacante en la Municipalidad Distrital de Macarí	Encuesta- Cuestionario
		Selección	¿Cómo califica usted la estructura establecida por la Municipalidad para el proceso de selección de pesonal ?	
	Candidatos Reclutados	Entrevista	¿Qué tan satisfactoria considera que es la estructura que aplica la Municipalidad evaluar al candidato a la entrevista?	Encuesta- Cuestionario
		Evaluaciones	¿De qué manera considera usted que son las evaluaciones teorica y practica ejecutadas a los candidatos para medir su nivel de formacion?	
		Herramientas Psicológicas	¿Cómo califica a las herramientas psicológicas como test,cuestionariosy otras evaluaciones de este tipo empleadas en la Municipalidad ?	
	Mantener o aumentar eficiencia	Seguimiento de actividades	¿En la municipalidad se da seguimiento a todas las actividades realizadas ,con el fin de fortalecer el procesos de selección ?	Encuesta- Cuestionario
		Distribución de tareas	¿Qué calificación pondria usted a la distribucion de tareas asignadas a su puesto de trabajo?	

Fuente: Elaboración propia

TABLA N° 2 VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE DEPENDIENTE	DESEMPEÑO LABORAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORIAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>Desempeño Laboral "El desempeño es el comportamiento del candidato evaluado en la búsqueda de los onjetivos fijados.Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados ."Según (Chiavenato,2004)</p>	Comportamiento	Transparencia	¿Mantiene una imagen profesional,digna y confiable en todas las actividades que realiza ?	Encuesta-Cuestionario
		Apertura al cambio	¿Muestra buena disposición para cambiar las estrategias de trabajo y las actividades de manera rapida para responder a elementos exteriores ?	
			¿Adquiere los cambio como un crecimiento y los acepta de buen agrado ?	
	Estrategia Individual	Responsabilidad	¿Asume sus responsabilidad antes sus acciones y desiciones ?	Encuesta-Cuestionario
		Iniciativa	¿Proporciona soluciones rapidas y oportunas ante las posibles problemas en su lugar de trabajo?	
			¿Actúa de manera independiente para solucionar aquello que esta a su alcance y sugiere alternativas de solución en caso no esté autorizado para tomar la decisión?	
	Logro de objetivos	Orientación a los resusltados	¿Realiza su gtrabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperadas ?	Encuesta-Cuestionario
			¿Persevera hasta lograr sus metas y objetivos ?	

Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo de investigación se empleó el método siguiente.

3.1.1 METODO DESCRIPTIVO

Nos permitió buscar los conocimientos para explicar, discutir, evaluar y ordenar los datos e informaciones con el fin de conocer los detalles y las características de todo lo que se investiga. Este método descriptivo configura el modelo de investigación descriptiva, que es aquella que se lleva a cabo recoge las informaciones sobre situaciones o hechos actuales con el objeto de examinarlos, analizarlos y describirlos y con ello determinar su influencia y las relaciones que existe entre los mismos.

En nuestra presente investigación nos permitió llegar a conocer la realidad del proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Macarí.

3.1.2 MÉTODO ANALITICO

A través de este método se realizó un análisis detallado de acuerdo a la muestra presentada del problema del proceso de selección de personal, descomponiéndolo del todo en sus partes en elementos para dar a conocer sus características, causas y factores que originan este problema, teniendo como base las variables presentadas y determinando la incidencia en el desempeño laboral de dichos servidores públicos.

3.1.3 MÉTODO DEDUCTIVO

Consiste en formular la hipótesis general, deducir a partir de esta las hipótesis específicas, confirmar dichas hipótesis específicas y si esta se confirma entonces se considera afirmada la hipótesis general (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2010).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la presente investigación la población está comprendida servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí.

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández Sampieri, Roberto y otros (2010:174), respecto a la población señalan:

“Una vez que se ha definido cuál será la unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es un conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones”.

Si bien la población es la posibilidad de nuestro universo de estudio, y que todos están habilitados a ser partícipes de un determinado estudio; entonces, basándonos en estas conclusiones, nuestro estudio se basó en los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Macarí de las diferentes áreas u oficinas como son: Oficina de planeamiento y presupuesto, oficina de contabilidad, oficina de tesorería, oficina de asesoría legal, oficina de infraestructura, oficina de abastecimientos y logística, oficina de imagen institucional.

3.2.2 MUESTRA

Respecto a la muestra de la investigación, Hernández Sampieri, Roberto y otros (2010:175), plantean:

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población... En realidad, pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población...”

El procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de la investigadora.

Por el tamaño de la población se optó por realizar una muestra censal de tipo no probabilístico.

(Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2010) Muestra no probabilística o dirigida, subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

La muestra se seleccionó aplicando el método no probabilístico con su tipo de muestreo por conveniencia en este caso a 16 servidores públicos contratados de la Municipalidad Distrital de Macarí dada la conveniente comprensibilidad y proximidad de los sujetos para la presente investigación.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Según(Charaja,2011),conjunto de procedimientos que consideramos para ejecutar algo, en este caso, para recoger los datos referidos a nuestro problema de investigación. Los procedimientos son pasos o secuencias que lo ejecutamos en forma secuencial hasta lograr nuestro propósito. Este conjunto de pasos secuenciales están basados en determinadas teorías que lo sustentan.

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1.1. ENCUESTA

Mediante esta técnica se logra obtener información de la muestra representativa, se realizó mediante preguntas por escrito a fin de que el encuestado responda por escrito y diga la verdad; por ende, este cuestionario cuenta con un grado de veracidad, la misma que se empleará para investigar.

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.2.1. CUESTIONARIO

Según (García, 2002), el cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Permite la recolección de datos a partir de las fuentes primarias. Es el instrumento que vincula el planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de la muestra. El tipo y características del cuestionario se determinan a partir de las necesidades de la investigación.

Según (Charaja, 2011) como instrumentos de la encuesta es una lista de preguntas que se proponen con determinado fin, de manera que las interrogantes del reclutamiento, selección y desempeño laboral son parte de este

cuestionario. Los servidores públicos fueron una base para la recolección de datos.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Según (Tamayo, 2010), señala que una vez recopilados los datos por los instrumentos diseñados para este fin es necesario procesarlos. Es decir, elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico nos permiten llegar a conclusiones en relación con las hipótesis planteadas.

Según (Bernal, 2010), menciona que una vez procesados los datos por medios estadísticos, se obtienen resultados que deben ser analizados e interpretados o discutidos.

3.4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el procesamiento de los datos que se obtuvieron de la recolección de datos, aplicamos la siguiente secuencia:

- Se introdujo los datos en el programa Excel.
- Se utilizó la tabla de distribución de frecuencia de las estadísticas obtenidas.
- Para una mejor visualización de diferencias, comparaciones, utilizamos gráfico de barras con sus respectivas cantidades descritas.
- Seguidamente se elaboró los reportes y análisis en el programa de Microsoft Word.

3.4.2. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar nuestro análisis cuantitativo, indefectiblemente describimos, comparamos e interpretamos nuestras variables donde se utilizó las gráficas de barras, con la finalidad de contrastar la viabilidad de nuestras hipótesis.

3.5 LOCALIZACION DEL PROYECTO

El distrito de Macarí se encuentra ubicado geográficamente en la Región Natural SUNI, con altitudes de 3960 a 4640 m.s.n.m. a los 14° 46'06" de latitud Sur y a los 70° 54'03" de longitud oeste de Green Vich.

3.6 UBICACIÓN

Se encuentra ubicado en la parte Noreste de la Provincia de Melgar y al Este del departamento de Puno.

3.6.1 LÍMITES: El distrito de Macarí limita con los siguientes Distritos:

- **Por el Norte con Santa Rosa**
- **Por el Sur con Umachiri y Cupi**
- **Por el Este con Umachiri**
- **Por el Oeste con Cupi y Pallpata (Provincia de Espinar Región Cusco).**

3.6.2 EXTENSIÓN:

El distrito de Macarí tiene una extensión territorial de 673.78 Km²., la cual representa el 7.32% de superficie de la Provincia de Melgar y el 0.55% de la Superficie del Departamento de Puno.

3.7 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

Razón social: Municipalidad Distrital de Macarí N° de RUC: 20156602524

Dirección: Plaza san Martín N° 115

MISIÓN:

La Municipalidad de Macarí, es la entidad básica de Gobierno Local, tiene como Misión, satisfacer las necesidades públicas de la población del Distrito de Macarí y la responsabilidad de realizar los fines previstos en la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, en el ámbito de su competencia a través de los órganos competentes que la conforman.

VISIÓN:

Macarí, distrito productivo líder de la región. Tiene una población fortalecida y comprometida con la gestión de su desarrollo integral, con conciencia ecológica y ambiental, innovadora, Inclusiva, honrada, y respetuosa del ejercicio de derechos y responsabilidades, con una economía que crece sostenidamente y se evidencia en el mejoramiento del nivel nutricional, la población conoce y practica el cuidado de la salud, ha mejorado la calidad de la educación, reduciendo la tasa de analfabetismo, y cuentan con servicios básicos de calidad; así mismo la capital del distrito y los centros poblados menores crecen en forma planificada y articulada territorialmente, donde el sistema vial ha sido optimizado y es mantenido en condiciones de transitabilidad.

Las instituciones y organizaciones han logrado potencializar sus capacidades y conjugar esfuerzos; sus autoridades y líderes son transparentes,

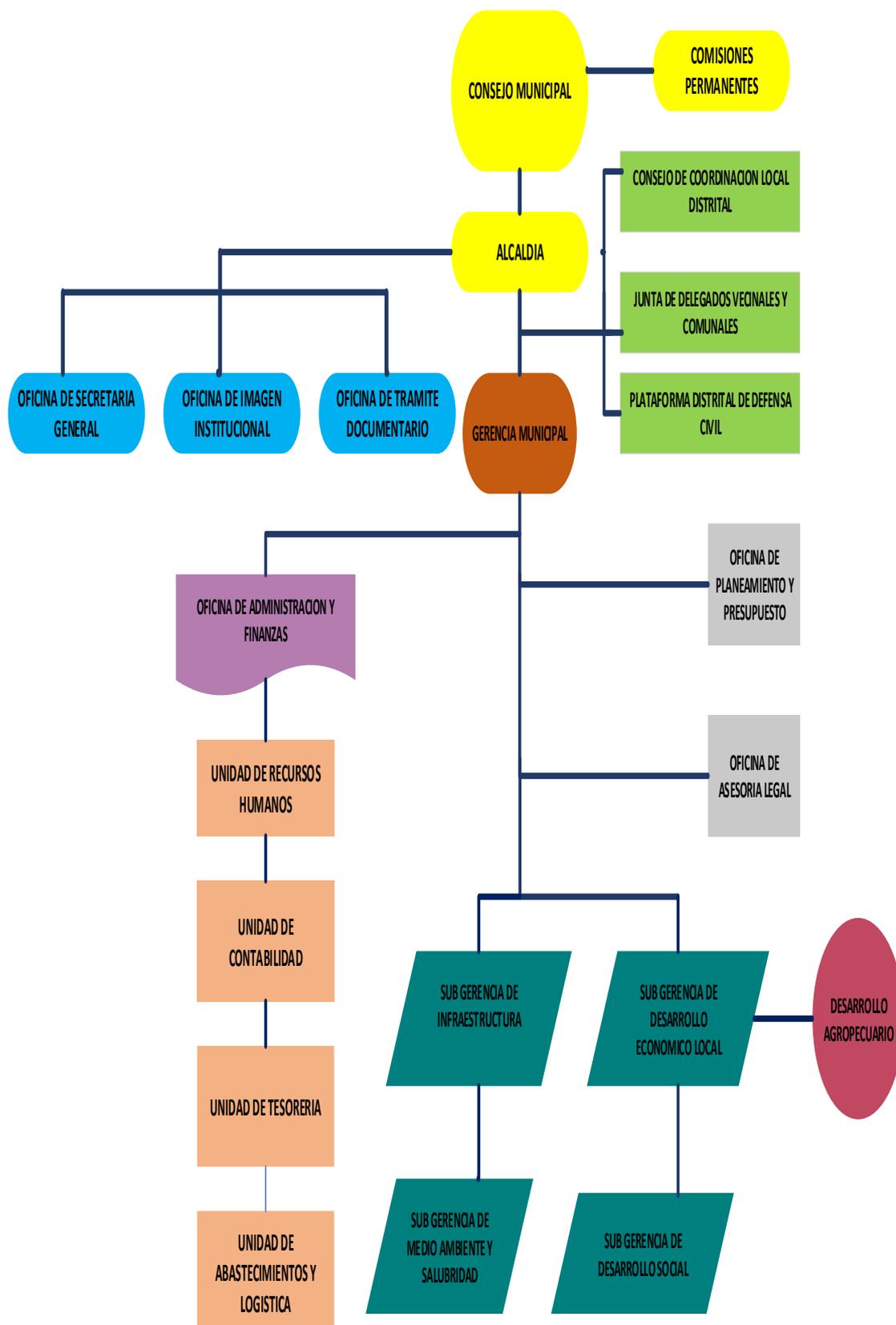
democráticos, creativos, respetuosos, con vocación de servicio, superación y participan sinérgicamente en el desarrollo de las actividades.

Cuentan con ganado de alto valor genético y de engorde en Vacunos, Ovinos y Camélidos Sudamericanos; con productos pecuarios competitivos, especializado en la transformación de productos lácteos y cárnicos; así mismo es reconocido como productor de granos ecológicos andinos y como un centro artesanal - turístico, articulados al mercado regional, nacional e internacional con un ecosistema sustentable.

Cuenta además con animales equinos de calidad y de pura sangre, motivo por el que es considerado como la capital hípica de la región Puno.

3.8 ORGANIZACIÓN:

3.8.1 ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI



FUENTE: MOF-MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARÍ (2013)

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se expone los resultados, su análisis y los hallazgos más importantes de esta investigación, obtenida durante la fase de recolección de datos, producto de la aplicación del cuestionario y entrevista dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí, claramente se pudo patentizar que los colaboradores de esta entidad no han sido seleccionados de manera correcta y adecuada, por lo que se afirma que no tienen un buen desempeño laboral, lo que indica que tendrán muchas deficiencias en el cumplimiento de la Misión y Visión de la Municipalidad.

Esta investigación determina de qué manera incide el proceso de selección de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, para tal efecto se interpreta la encuesta aplicada que ayudaran a analizar e interpretar de manera más eficiente y real la presente investigación, para posterior a ello confirmar o rechazar nuestras hipótesis establecidas.

4.1 OBJETIVO N° 1: Describir el reclutamiento y selección en el proceso de selección de personal de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017.

Es un conjunto de procedimientos que está orientado a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la entidad, a fin de seleccionar a alguno de ellos para que reciba en el ofrecimiento de empleo.

Selección de personal es el inicio y la base de los demás subsistemas, pues tiene como finalidad filtrar y elegir al candidato más óptimo para un puesto de acuerdo a las características establecidas en la organización, además al cometer errores por más mínimos que estos sean en este sistema, daremos paso a un sin fin de conflictos.

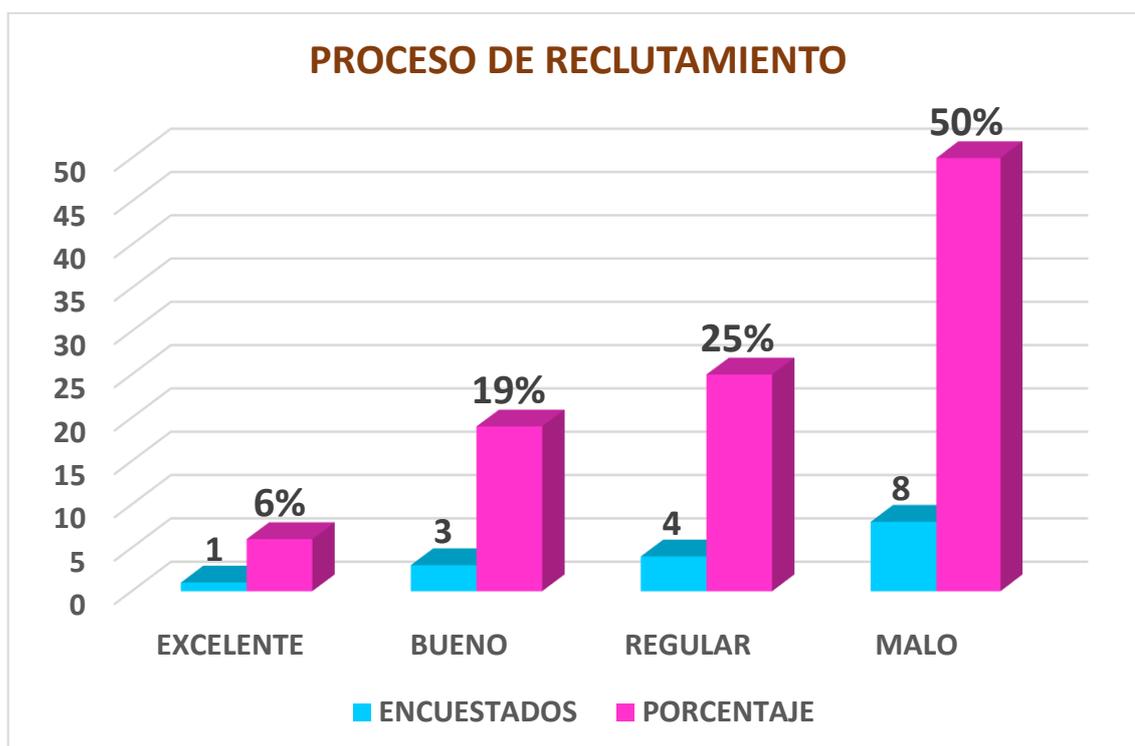
1. ¿Cómo considera usted que es el proceso de reclutamiento para cubrir una vacante en la Municipalidad Distrital de Macarí?

TABLA N° 3 PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	1	6%
Bueno	3	19%
Regular	4	25%
Malo	8	50%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 1 PROCESO DE RECLUTAMIENTO



Fuente de la tabla N°3 Proceso de reclutamiento
Elaboracion propia

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 1, periodo 2017, el 6% respondió que el proceso de reclutamiento es excelente, el 19% manifiesta que es bueno, el 25% es regular y el 50% menciona que es malo.

El personal informa que el proceso de reclutamiento no es el correcto ni adecuado, por ende la organización llena sus vacíos con personas no calificadas en conocimientos, habilidades que necesita la organización buscar medios confiables para atraer personal que cubran las expectativas de la Municipalidad y también a toda la población del distrito ya que ellos serán los más beneficiados con el buen desempeño de los colaboradores.

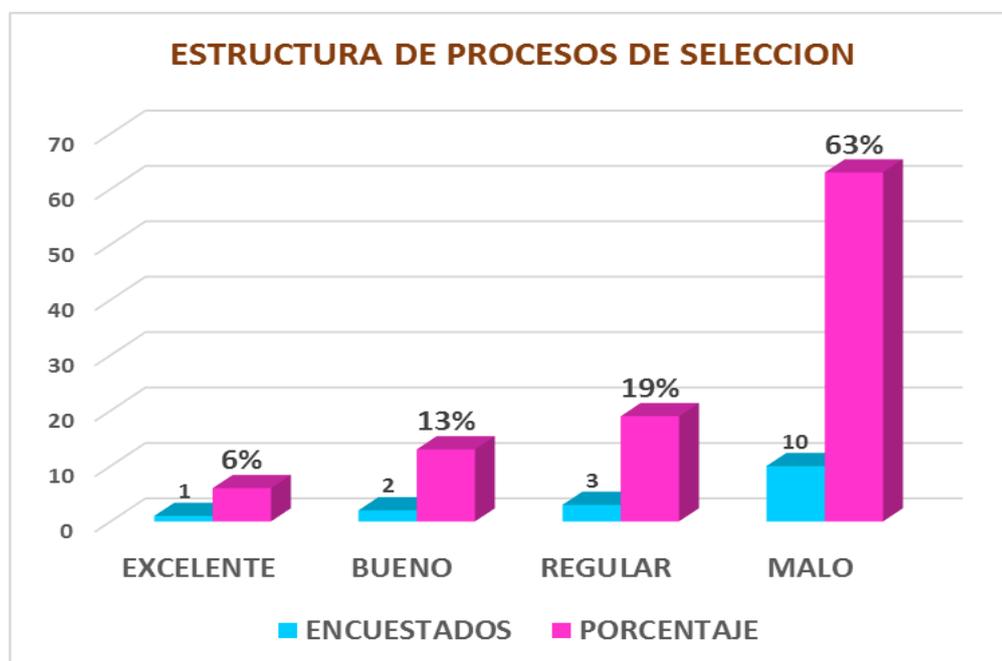
2. ¿Cómo calificaría usted a la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Macarí para el proceso de selección de personal?

TABLA N° 4 ESTRUCTURA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	1	6%
Bueno	2	13%
Regular	3	19%
Malo	10	63%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 2 ESTRUCTURA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



Fuente de la tabla N°4 Proceso de reclutamiento
Elaboración propia

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 2, periodo 2017, el 6% de personal manifiesta que la estructura establecida por la Municipalidad para el proceso de selección es excelente, el 13% menciona que es bueno, el 19% que es regular y el 63% que es malo.

Uno de los procesos que garantiza la satisfacción del colaborador con su puesto de trabajo, es sin duda la elección de un empleado, cubriendo el perfil requerido, si no se hace de manera objetiva, la municipalidad seguirá incorporando a personas sin formación; todo el personal sin ninguna excepción debe pasar por un proceso de selección estructurado y organizado, el 63% de personas en la encuesta manifiesta que no se ejecuta correctamente el proceso, permitiendo inferir el futuro de la organización tendrá que enfrentar un sin número de conflictos laborales.

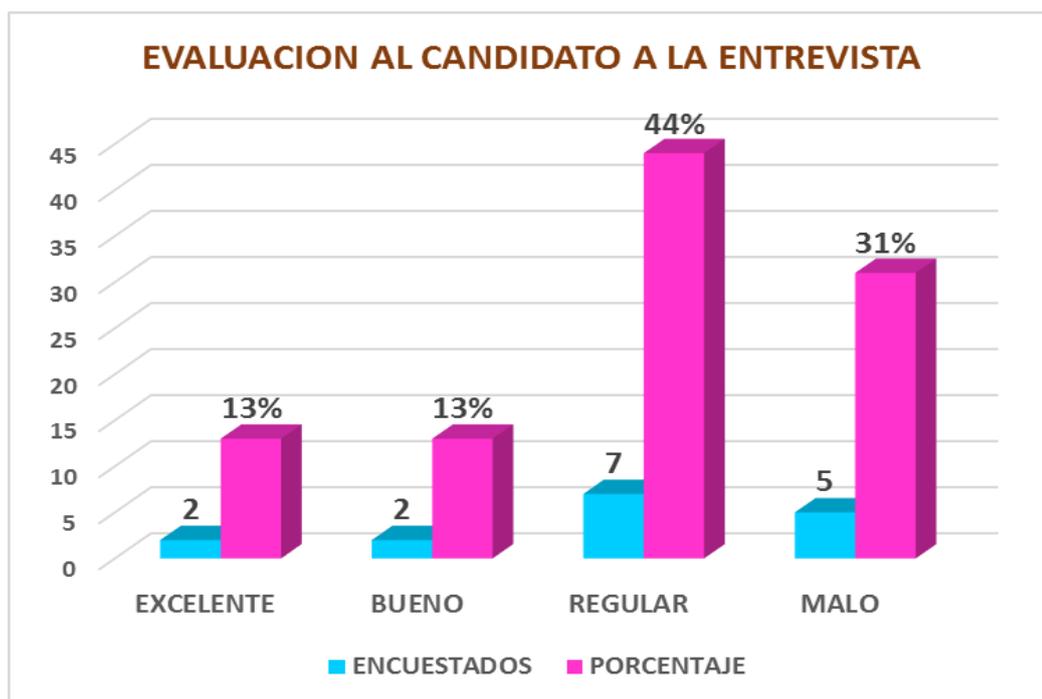
3. ¿Qué tan satisfactoria considera usted que es la estructura que aplica la Municipalidad Distrital de Macarí para evaluar al candidato en la entrevista?

TABLA N° 5 EVALUACIÓN AL CANDIDATO EN LA ENTREVISTA

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	2	13%
Bueno	2	13%
Regular	7	44%
Malo	5	31%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital De Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 3 EVALUACIÓN AL CANDIDATO EN LA ENTREVISTA



Fuente de la tabla N°5 Evaluación al candidato en la entrevista
Elaboración propia

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 3, periodo 2017, indica un 13% de personal que es excelente la estructura que la empresa aplica en la entrevista, un 13% menciona que es bueno, el 44% manifiesta que es regular y el 31% menciona que es malo la aplicación de esta técnica de selección.

Para elegir a un nuevo trabajador una de las técnicas para conocer al candidato es la entrevista, todo el personal sin ninguna excepción debe haber pasado por una entrevista, el 44% del personal en la encuesta manifiesta irregularidad en la calidad hacia la ejecución de esta herramienta, pues el resultado será tener personal insatisfecho con las tareas designadas porque no cuenta con la estructura idónea y adecuada ,por lo que permite concluir gozarán de bajo desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí.

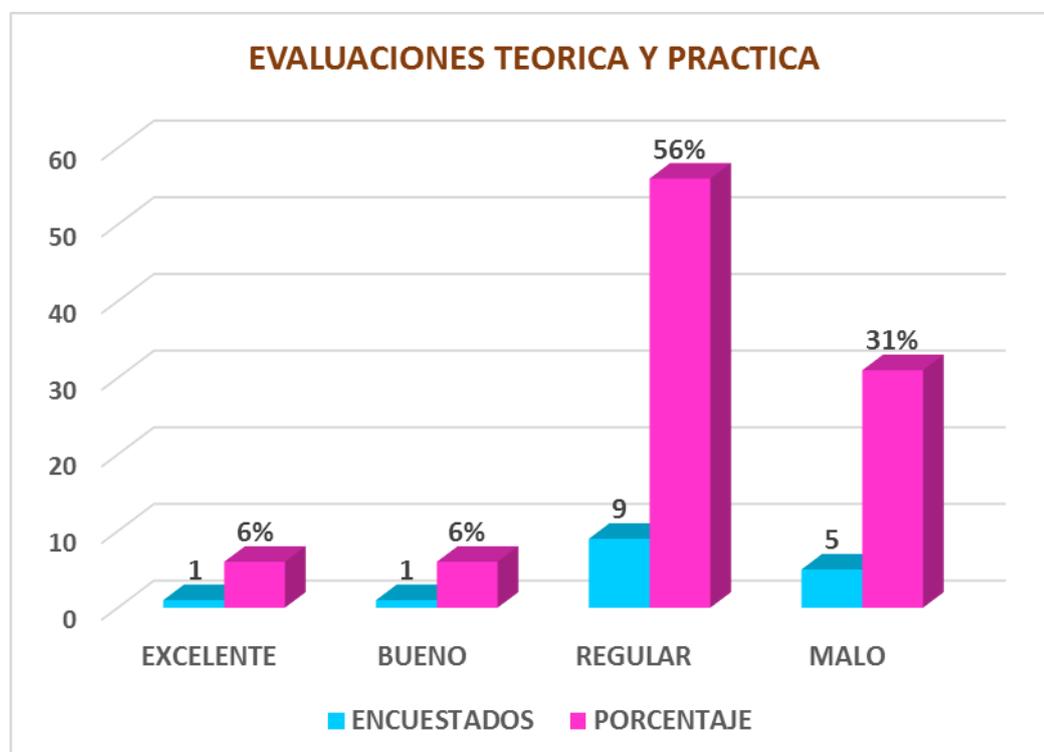
4. ¿Cómo considera usted que se dan las evaluaciones teórica y práctica efectuadas a los candidatos para medir su nivel de formación?

TABLA N° 6 EVALUACIONES TEÓRICA Y PRÁCTICA

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	1	6%
Bueno	1	6%
Regular	9	56%
Malo	5	31%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 4 EVALUACIONES TEÓRICA Y PRÁCTICA



Fuente de la tabla N°6 Evaluaciones teórica y practica
Elaboración propia

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 4, periodo 2017, se obtuvo que el 6% de personal manifiesta que es excelente las evaluaciones teóricas-prácticas de la Municipalidad aplicada los candidatos para un puesto, el 6% dice que es bueno, el 56% indica que es regular y el 31% que es malo.

La mayoría de los encuestados sostiene que es regular las evaluaciones que aplica la Municipalidad a los candidatos, tomando en cuenta que esta formalidad ayuda al seleccionador a tener una visión clara de la capacidad intelectual y destrezas técnicas que el posible nuevo colaborador debe poseer, tanto para el desarrollo personal y organizacional, porque tendremos laborando al personal debidamente seleccionado y adecuado para los puestos que demande dicha municipalidad.

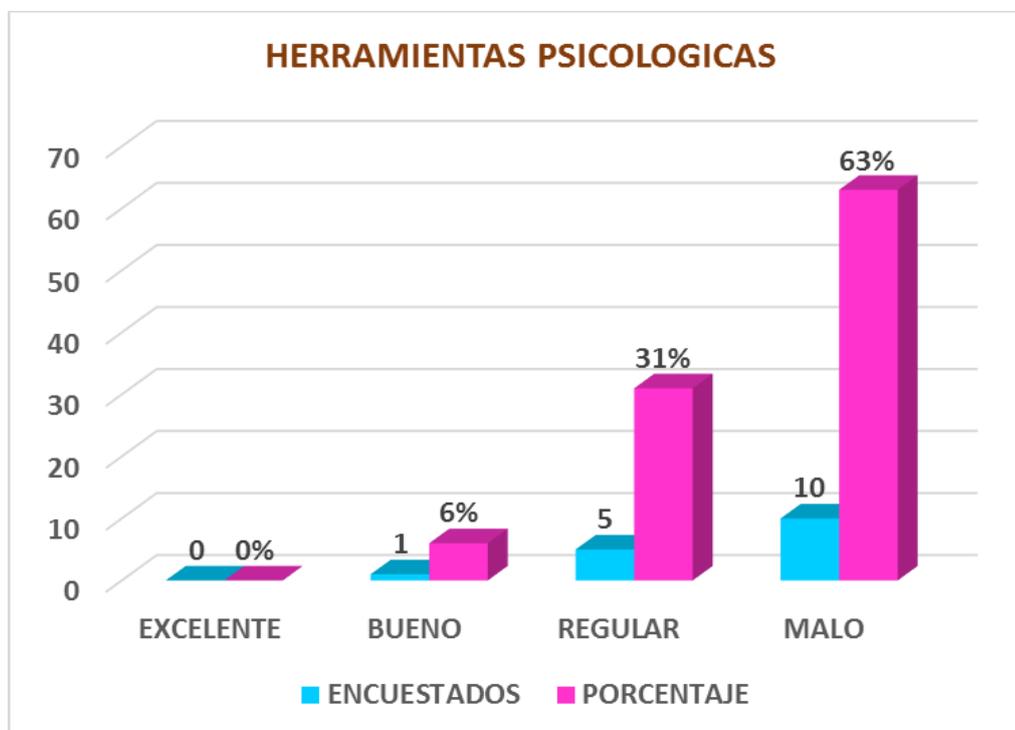
5. ¿Cómo califica usted a las herramientas psicológicas como test, cuestionarios y otras evaluaciones de este tipo empleadas en la Municipalidad Distrital de Macarí?

TABLA N° 7 HERRAMIENTAS PSICOLÓGICAS

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	0	0%
Bueno	1	6%
Regular	5	31%
Malo	10	63%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia

FIGURA N° 5 HERRAMIENTAS PSICOLÓGICAS



Fuente de la tabla N°7 Herramientas Psicológicas
Elaboración propia

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 5, periodo 2017, el 0% han señalado que son excelentes las evaluaciones psicológicas del proceso de selección en la empresa, el 6% dice que son buenas, el 31% menciona que las evaluaciones de este tipo son regular y el 63% dicen que es malo.

La apreciación psicológica y actitudinal que aplica a los candidatos ayuda a evaluar las competencias que el aspirante al puesto debe tener. De acuerdo a las respuestas obtenidas, el 63% de los encuestados manifiestan que es malo , ya que consideran que no cuentan con un buen proceso de selección donde se establezca eficientes pruebas psicométricas que complemente la decisión de elegir la fuerza laboral, ya que la parte esencial en el personal y no tener múltiples

conflictos de adaptación en sus futuras actividades a realizar, otros aspectos para su análisis y revisión, que permita tomar decisiones acertadas en base a información confiable.

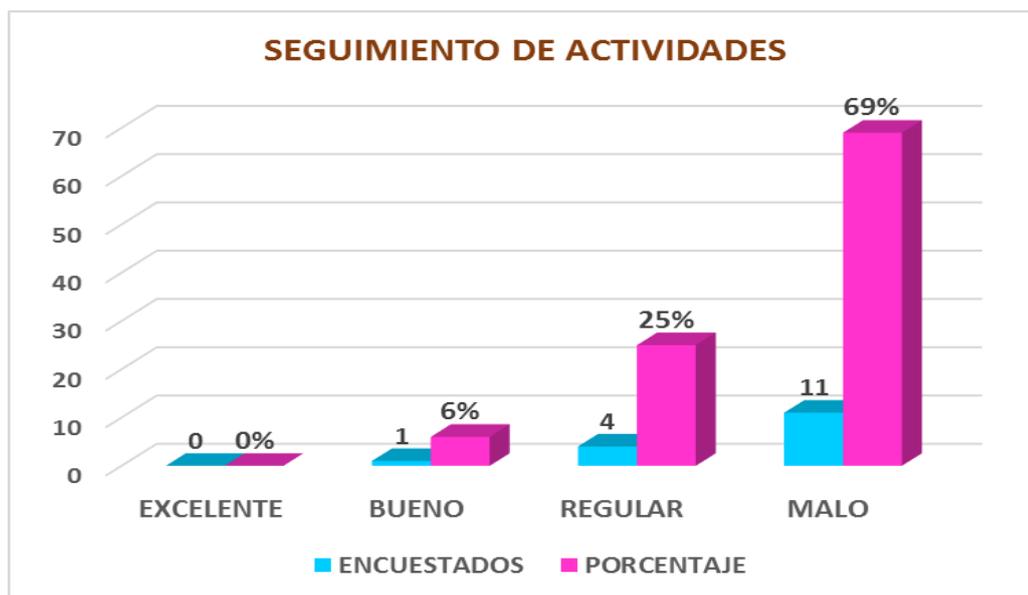
6. ¿En la Municipalidad se realiza seguimientos a todas las actividades realizadas con el fin de reforzar el proceso de selección?

TABLA N° 8 SEGUIMIENTO DE TODAS LAS ACTIVIDADES

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	0	0%
Bueno	1	6%
Regular	4	25%
Malo	11	69%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 6 SEGUIMIENTO DE TODAS LAS ACTIVIDADES



Fuente de la tabla N°8 Seguimiento de Actividades

Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 6, periodo 2017, el 0% de personal opina que es excelente el seguimiento que se realiza a las actividades desempeñadas en la empresa, el 6% incide que es bueno, el otro 25% menciona que es regular y el 69% dice que es malo porque no se ejecuta.

La mayoría de los colaboradores opinan que el seguimiento de las actividades no se ejecuta. La iniciativa y el nivel de importancia es la base para reforzar el proceso de selección antes ejecutado, esto ayudará a mantener o aumentar la eficiencia en el desempeño laboral y lograr la solución rápida de conflictos que suscite en las actividades.

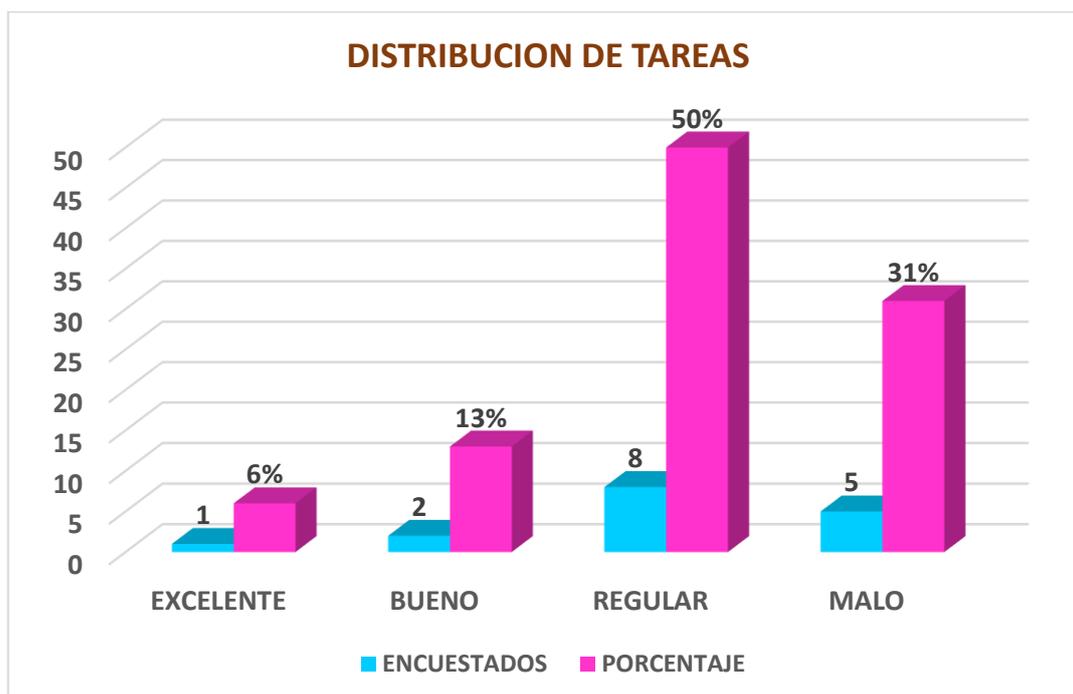
7. ¿Qué calificación le pondría usted a la distribución de tareas asignadas a su puesto de trabajo?

TABLA N° 9 DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	1	6%
Bueno	2	13%
Regular	8	50%
Malo	5	31%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 7 DISTRIBUCIÓN DE TAREAS



Fuente de la tabla N°9 Distribución de tareas
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 7, periodo 2017, los datos indican que el 6% de los colaboradores opinan que es excelente la distribución de tareas asignadas a su puesto de trabajo, el 13% respondió que es bueno, el 50% del personal indico que es regular y el 31% opina que es malo.

Cómo podemos apreciar en el grafico anterior la encuesta indica que mitad de sus colaboradores manifiestan que es regular las tareas asignadas, esto permite entender que los trabajadores no cumplen eficientemente su trabajo, debido que sienten demasiada carga laboral, la distribución de las tareas no es equitativa por ende no existe sentido de pertenencia del colaborador con la Municipalidad Distrital de Macarí.

4.2. OBJETIVO N°2: Analizar el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes hechos conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo.

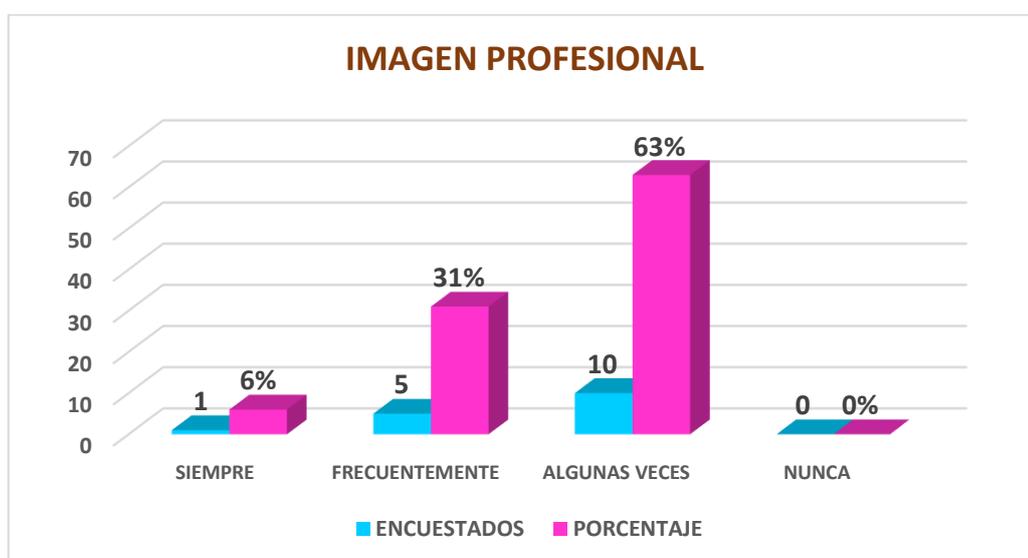
1. ¿Mantiene usted una imagen profesional, digna y confiable en todo lo que realiza?

TABLA N° 10 IMAGEN PROFESIONAL

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	5	31%
Algunas veces	10	63%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 8 IMAGEN PROFESIONAL



Fuente de la tabla N°10 Imagen Profesional
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 8, periodo 2017, muestra el 6% del personal afirma que siempre mantiene una imagen profesional, digna y confiable en su actividad laboral, el 31% expresaron que frecuentemente lo hace, el 63 % restante dijo que algunas veces trata de serlo y el 0% que no lo hace.

El 63% de los encuestados, trata de mantener algunas veces una imagen profesional impecable dentro y fuera de la municipalidad, lo que habla regularmente mal de sus trabajadores y de la misma a quién representan. Esto da como resultado un desempeño misérrimo y poco confiable en las actividades a realizar en todo momento.

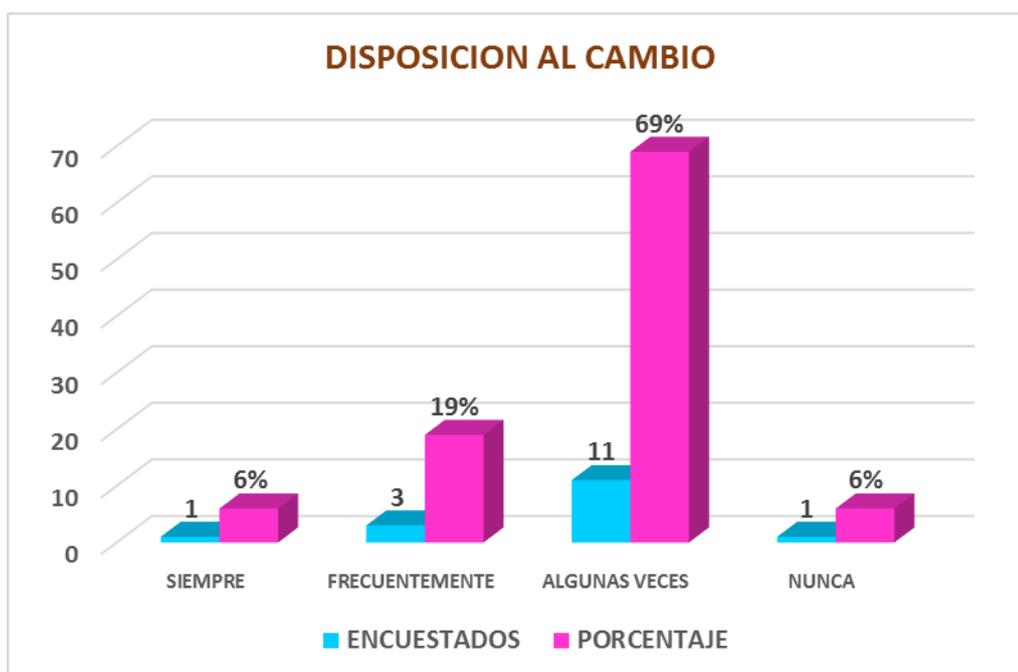
2.¿Muestra usted buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida y oportuna para responder a elementos exteriores?

TABLA N° 11 DISPOSICIÓN AL CAMBIO

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	3	19%
Algunas veces	11	69%
Nunca	1	6%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 9 DISPOSICIÓN AL CAMBIO



Fuente de la tabla N°11 Imagen Profesional
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 9, periodo 2017, el 6% de los encuestados nos da a conocer que siempre muestra buena disposición al cambio ante elementos exteriores presentes en su lugar de trabajo, el 19% dice que lo hace frecuentemente, el otro 69% menciona que algunas veces tiene buena disposición y el otro 6% nos comenta que nunca.

Un gran porcentaje de encuestados manifiesta que algunas veces tiene una buena disposición a los cambios que se dan en su trabajo, por ende el desempeño laboral no será el mejor. Aceptar con buena actitud el cambio que se genera de manera imprevista es lo ideal, es primordial responder siempre con positivismo a los elementos exteriores que se presenten, si existen dificultades para cumplirlo simplemente es el resultado de un mal proceso de selección y falla en la elección del personal idóneo.

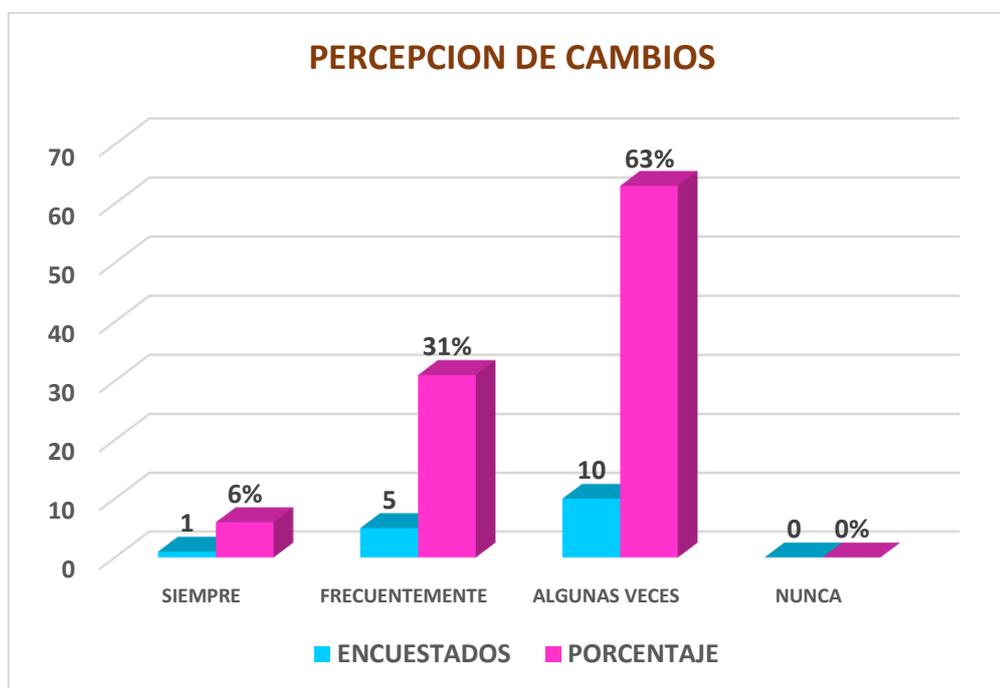
1. ¿Percibe usted los cambios como un crecimiento y los acepta de buen agrado?

TABLA N° 12 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	5	31%
Algunas veces	10	63%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macari
Elaboración propia.

FIGURA N° 10 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS



Fuente de la tabla N°12 Percepción de Cambios
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 10, periodo 2017, el 6% del personal respondió que siempre percibe los cambios como un crecimiento y los acepta con agrado, el 31% expresaron que es frecuentemente, el otro 63% dijo que algunas veces, y por último el 0% nos manifiesta que nunca lo realiza.

La libertad de realizar su trabajo es importante para los colaboradores, pero un factor indispensable para la organización es que se perciban los cambios como una oportunidad de crecer y si no están aptos para aceptar con agrado los cambios, las consecuencias afectarán directamente al colaborador y por consiguiente a su puesto laboral la municipalidad deposita la confianza absoluta en cada uno de sus colaboradores y ha puesto la esperanza en ellos.

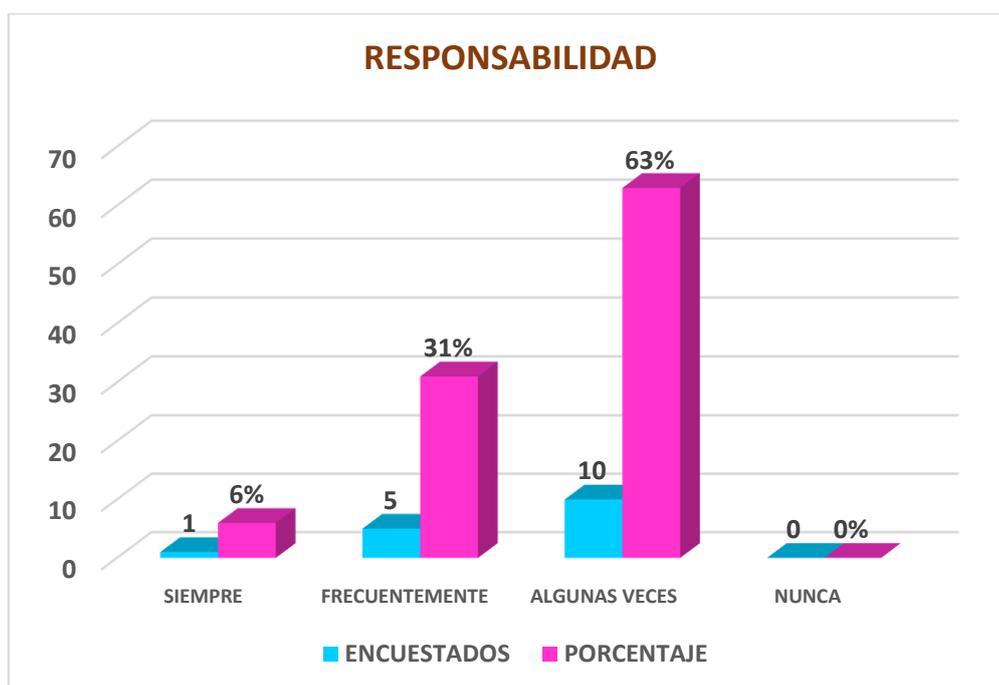
4. ¿Acepta usted su responsabilidad ante sus acciones y decisiones?

TABLA N° 13 RESPONSABILIDAD

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	5	31%
Algunas veces	10	63%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia

FIGURA N° 11 RESPONSABILIDAD



Fuente de la tabla N°13 Responsabilidad
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 11, periodo 2017, el 6% del personal respondió que siempre acepta su responsabilidad ante acciones y decisiones tomadas con sus funciones, el 31% expresaron que frecuentemente lo hace, y el otro 63% restante afirman que algunas veces lo acepta.

La responsabilidad dentro de una organización es el factor primordial y necesaria para cumplir con su trabajo, el 63% nos manifiesta que solo algunas veces aceptan sus responsabilidades ante sus acciones y decisiones.

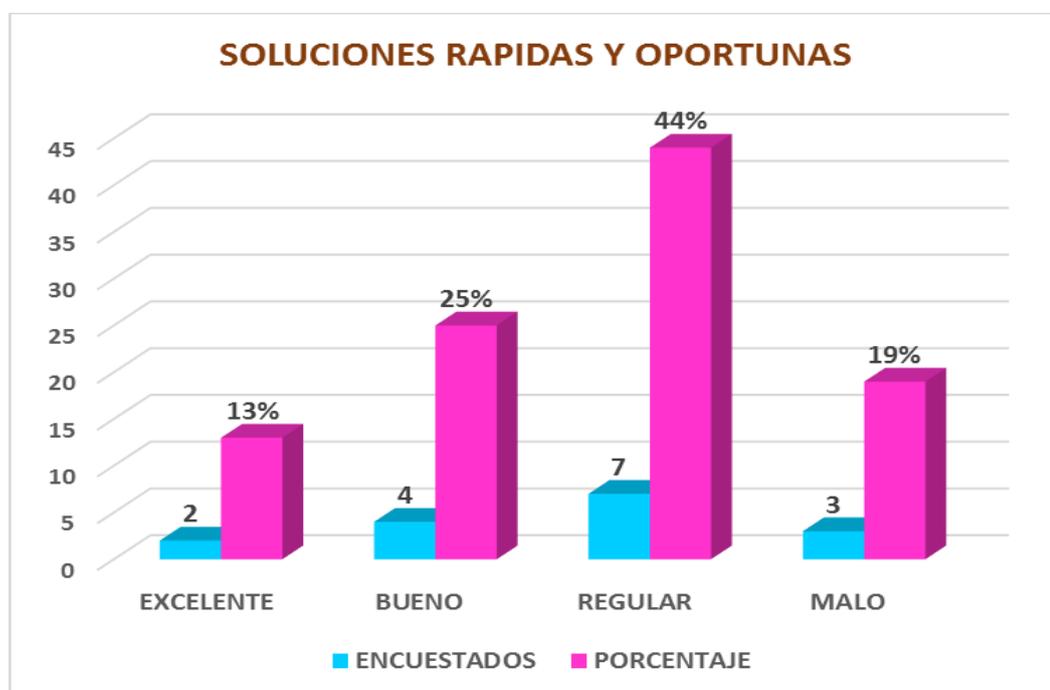
5. ¿Brinda usted soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas en su lugar de trabajo?

TABLA N° 14 SOLUCIONES RAPIDAS Y OPORTUNAS

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	2	13%
Frecuentemente	4	25%
Algunas veces	7	44%
Nunca	3	19%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 12 SOLUCIONES RAPIDAS Y OPORTUNAS



Fuente de la tabla N°14 Soluciones Rápidas y Oportunas
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 12, periodo 2017, el 13% del personal respondió que siempre brinda soluciones oportunas a los problemas suscitados en su trabajo, el 25% expresó frecuentemente, el 44% de las personas supo manifestar que algunas veces toma la iniciativa y el 19% nos manifiesta que nunca lo hace.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el 44% de los colaboradores de la Municipalidad nos dice que a veces brindan soluciones rápidas a los problemas presentados en su lugar de trabajo, si esto no se soluciona pronto atraería a la organización conflicto tras conflicto sin oportunidad de resolverlo, ser oportunamente perspicaz para la resolución de problemas ayuda mucho en el logro de los objetivos.

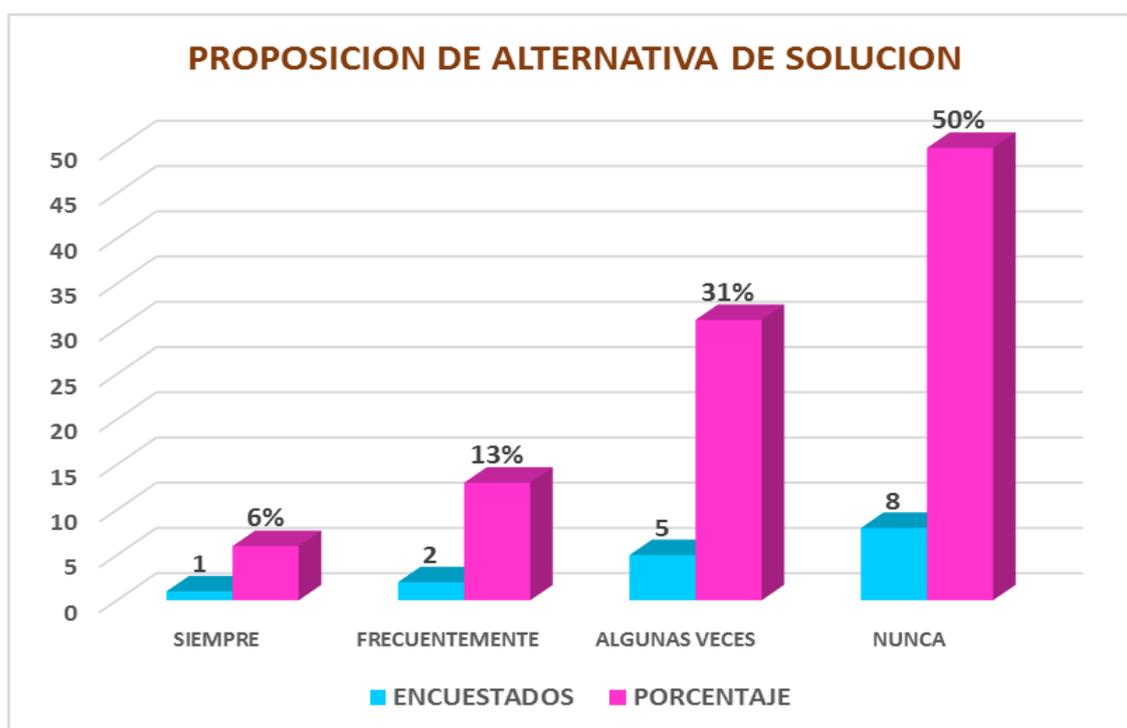
6. ¿Actúa usted de manera independiente para solucionar aquello que está a su alcance y propone alternativas de solución en caso no esté autorizado para tomar la decisión?

TABLA N° 15 PROPOSICION DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	2	13%
Algunas veces	5	31%
Nunca	8	50%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 13 PROPOSICIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN



Fuente de la tabla N°15 Proposición de alternativa de Solución
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 13, periodo 2017, de la encuesta el 6% dijo que siempre actúa de manera independiente para solucionar lo que está a su alcance, propone alternativas, toma de decisiones, el 13% manifestó que lo hace frecuentemente, el 31% concluyo que algunas veces y el 50% dijo que nunca hace actividades que esta fuera de su área.

Los resultados de la encuesta, manifiestan que nunca trabajan con capacidad de ser independientes en la solución de conflictos, no dando la importancia a la iniciativa en todas las actividades que ejecuten, buscar alternativas de solución en su puesto de trabajo es esencial para la misma. .

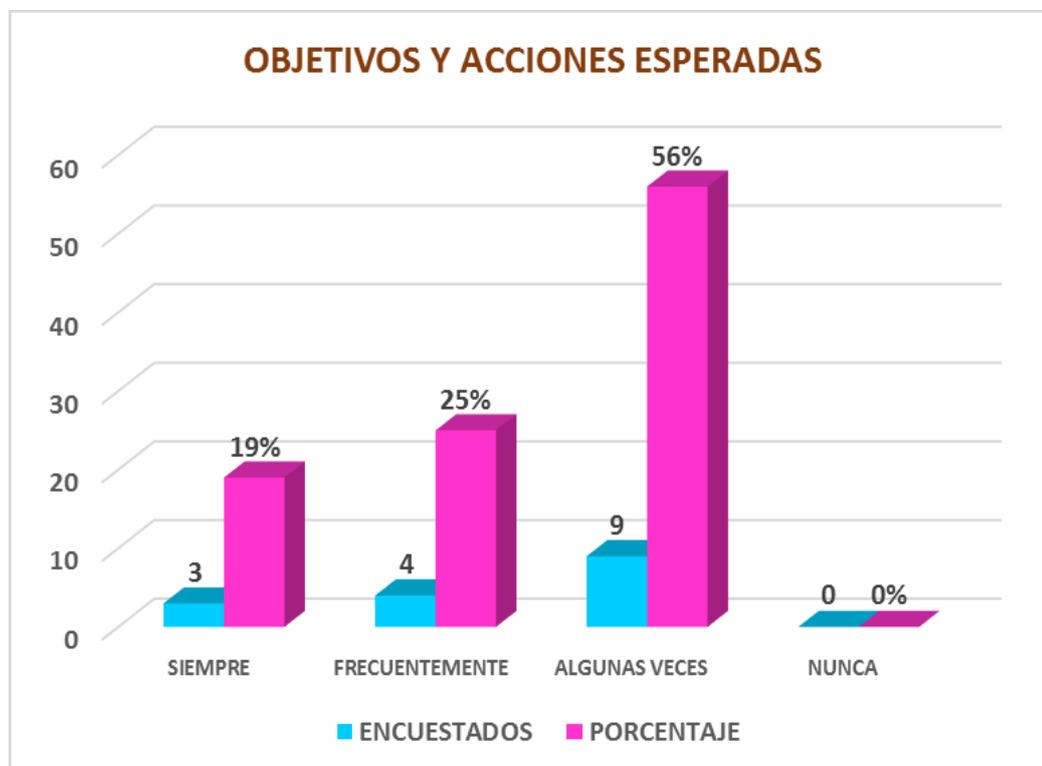
7. ¿Realiza usted, su trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperadas?

TABLA N° 16 OBJETIVOS Y ACCIONES ESPERADAS

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	3	19%
Frecuentemente	4	25%
Algunas veces	9	56%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 14 OBJETIVOS Y ACCIONES ESPERADAS



Fuente de la tabla N°16 Objetivos y Acciones Esperadas
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 14, periodo 2017, indican que el 19% respondieron que siempre realiza su trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperados, el 25% lo hace frecuentemente, mientras el otro 56% restante concluyo que algunas veces lo ejecuta de manera convincente y finalmente el 0% respondió que nunca lo realiza.

El 56% de los encuestados manifiestan que algunas veces buscan cumplir con los objetivos que se proponen, tanto en lo personal como en lo laboral, siendo así las acciones no van acorde al puesto requerido, la Municipalidad busca siempre cumplir con las metas del Plan Operativo Institucional (POI) y estar pendiente a conseguir los objetivos anhelados en su plan estratégico.

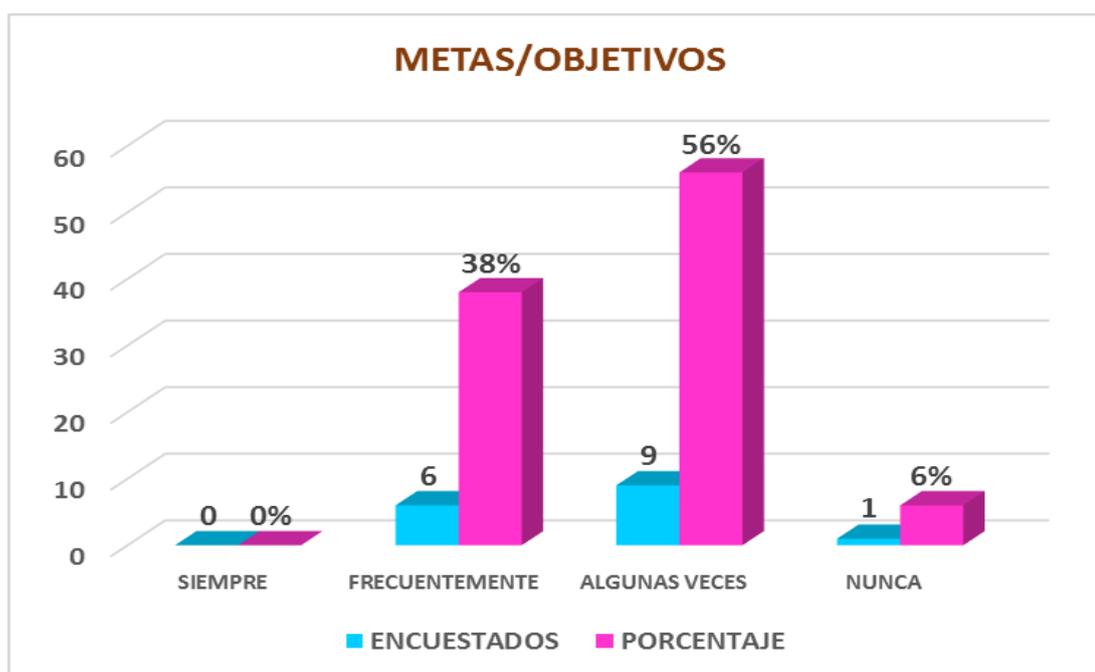
8. ¿Persiste hasta lograr sus metas / objetivos?

TABLA N° 17 METAS/OBJETIVOS

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	6	38%
Algunas veces	9	56%
Nunca	1	6%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

FIGURA N° 15 METAS/OBJETIVOS



Fuente de la tabla N°17 Metas y Objetivos
Elaboración propia.

De la encuesta ejecutada el 0% respondieron que siempre persiste hasta lograr sus metas y objetivos, continuando con el 38% que manifestó que lo hace frecuentemente, el 56% concluyó que algunas veces lo realiza y el 6% que nunca lo realiza.

Como en toda organización u entidad si se logran los objetivos de la misma, esto se encaminará a un futuro visionario. El 56% de la encuesta nos manifiesta que a veces persiste en lograr las metas planteadas y otra parte nos muestra que frecuentemente lo obtienen, si bien es cierto esto representa las dificultades que encuentran para alcanzar lo propuesto, con escaso empeño en conseguir las, de esto depende el buen desempeño de un trabajador y el aporte de él a la organización.

4.3. OBJETIVO N°3 : Proponer lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.

PROPUESTA

LINEAMIENTOS PARA OPTIMIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI

1. OBJETIVO

Tiene como objetivo principal establecer normas y procedimientos aplicables a las relaciones de servicio entre el personal contratado y la Municipalidad Distrital de Macarí, regulando las condiciones a las que estas deben sujetarse las relaciones contractuales con el citado personal.

2. FINALIDAD

Tiene como finalidad homogenizar y/o uniformizar el tratamiento para la contratación del personal en la Municipalidad Distrital de Macarí.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La aplicación es obligatoria para todo el personal de las distintas unidades y subgerencias orgánicas de la Municipalidad Distrital de Macarí.

4. DEFINICIONES

Contrato Administrativo de Servicios

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.

Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

Licencia

Es la autorización u permiso concedido para dejar de asistir al centro de trabajo con pago de retribución o sin pago de la misma, por el lapso que concedan las normas legales respectivas.

5. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

Actos preparatorios

Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de su Reglamento.

El requerimiento debe incluir la descripción del servicio a realizar, el perfil de la persona natural que se requiere contratar, los requisitos mínimos y las competencias que ésta debe reunir para realizar el servicio y la justificación de

la necesidad de contratación. Dicha documentación será remitida a la Unidad de Recursos Humanos, para la respectiva evaluación y atención.

Cuando se trate de reemplazo se deberá indicar el nombre y apellidos de la persona que dejó de prestar servicios, indicando las funciones que realizaba y el monto de la contraprestación.

Convocatoria

Comprende de la publicación de la convocatoria esta se realiza a través del portal institucional de la Municipalidad, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el portal del Estado Peruano, la misma que además debe difundirse en un lugar visible de acceso público del Palacio Municipal o los locales periféricos, pudiéndose utilizar otros medios de información adicionales.

La convocatoria deberá realizarse con una anticipación de cinco (05) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección y deberá contener la información general sobre el proceso de contratación: objeto de la convocatoria, unidad orgánica respectiva, área encargada de realizar el proceso (Unidad de Recursos Humanos), la base legal que regula la Contratación Administrativa de Servicios, perfil de la persona natural que se requiere contratar, debe incluir el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar, conforme a la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Selección

La etapa de selección comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se deberá realizar necesaria y obligatoriamente la evaluación curricular (hoja de vida) y entrevista, siendo opcional la evaluación psicológica y la evaluación técnica, en razón a las características del servicio materia de convocatoria y contratación.

La presentación de la hoja de vida tiene carácter de declaración jurada, siendo el postulante responsable de la información consignada en dicho documento, el cual estará sujeto a la fiscalización posterior que realice la Municipalidad.

La evaluación se realizará tomando en consideración los requisitos relacionados con la necesidad del servicio y garantizando los principios de capacidad e igualdad de oportunidades.

Las fases que comprenden la etapa de selección son cancelatorias y de carácter eliminatorio, a excepción de la evaluación psicológica por ser de carácter opcional.

Sólo participarán en la etapa de selección aquellos postulantes que reúnan los requisitos mínimos y las competencias exigidas para realizar el servicio que se requiere contratar. El resultado de la evaluación en cada una de las etapas se publicará a través de los mismos medios utilizados para la

convocatoria, en forma de lista y por orden de mérito, debiendo contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

Suscripción y registro del contrato

Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso.

Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR. Los procedimientos seguidos para la contratación de personas en el régimen de contratación administrativa de servicios, que se inician con posterioridad a la vigencia del presente Reglamento, se sujetan única y exclusivamente a las normas que lo regulan, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su Reglamento. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores ni el proceso regulado por las normas que rigen las contrataciones y adquisiciones del Estado.

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación titulado “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017” se logró obtener los siguientes resultados de acuerdo a los objetivos planteados y se hará teniendo en cuenta primero las contrastaciones de la hipótesis general, como se detalla a continuación.

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe un defectuoso reclutamiento y selección lo que incide negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí.

El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Macarí, según la tabla N° 3, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, tomando la tabla N° 4, el 63% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Macarí para el proceso de selección, así mismo la tabla N° 6, el 56% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último la tabla N° 7, indica que las herramientas psicológicas no son utilizadas es por ello que lo califican como malo.

Por lo tanto con respecto a lo señalado en el párrafo anterior se da como válida la hipótesis de investigación científica N°1. “Existe un defectuoso reclutamiento y selección lo que incide negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí.

El desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí es fundamental, ya que el activo que mueve la organización son las personas que laboran, no obstante existe un defectuoso desempeño laboral tal como lo muestra la tabla N° 10, señala que el 63% algunas veces mantiene una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado la tabla N°11, el 69% muestra algunas veces buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también en la tabla N° 16, el 56% menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con los objetivos institucionales y por último la tabla N° 17 menciona que el 56% solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y/u objetivos.

Por lo tanto con respecto a lo señalado en el párrafo anterior se da como válida la hipótesis de investigación científica N° 2. “Existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí”

HIPÓTESIS GENERAL

El defectuoso proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.

Analizando los resultados de la hipótesis específica N° 1 y los resultados de la hipótesis específica N° 2 se confirma y se acepta la hipótesis general: “El defectuoso proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017”.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Luego del proceso de investigación se arribó a las siguientes conclusiones, con respecto a la selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Macarí:

1. Se encontró que el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Macarí, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 63% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Macarí para el proceso de selección, así mismo el 56% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no se aplican es por ello que lo califican como malo.
2. El desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí es de suma importancia, puesto que el activo que mueve la organización son las personas que laboran en esta entidad, no obstante existe un defectuoso desempeño laboral tal como lo señala el 63% de las personas encuestadas afirman que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado el 69% da a conocer que algunas veces existe buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también el 56% menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con las metas

y objetivos institucionales, por último el 56% solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y/u objetivos.

3. En la presente investigación se propuso a la Municipalidad Distrital de Macarí desarrollar lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de esta entidad.
4. A lo largo de la investigación, en cuanto a los resultados obtenidos del proceso de selección de personal y desempeño laboral se constató que existen deficiencias y malos procesos de selección de personal lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

Al concluir el presente trabajo, me permito alcanzar las siguientes recomendaciones a fin de que la Municipalidad Distrital de Macarí pueda realizar un adecuado proceso de selección de personal.

1. Se sugiere al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, para futuras contrataciones de personal se realice de una manera idónea y adecuada utilizando los instrumentos necesarios para realizar un buen reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Macarí. Puesto que esto permitirá que la actividad sea transparente de esta manera se tendrá diferentes alternativas para la contratación de personal.
2. Se sugiere a la Municipalidad para futuras contrataciones evaluar el nivel de competencia del candidato con el puesto requerido para poder saber si el candidato cumple con las competencias esperadas. Es indispensable que al personal contratado se le asigne el cargo de acuerdo al perfil. Así mismo se sugiere la utilización de un proceso de selección por competencias, que permita identificar el verdadero potencial del personal previo a su contratación y de acuerdo al puesto de trabajo.

3. Se propone la implementación de la propuesta de mejora basadas en procesos de selección de personal, ya que se han elaborado con el objetivo de mejorar el nivel de desempeño laboral, siendo importante también su seguimiento con el propósito de lograr el cumplimiento adecuado de las estrategias para dicho objetivo.

4. Se recomienda al jefe de Recursos Humanos asistir permanentemente a capacitaciones en temas orientados al reclutamiento, selección de personal y como eso beneficiara en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí. Estas capacitaciones deben ir acorde al cargo que desempeña el colaborador, es necesario recomendar que se realice un cronograma de capacitaciones en el que se tome en cuenta a todos los servidores públicos de las distintas áreas u oficinas que laboran en esta institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2008). Desempeño por competencias, evaluación 360°. Mexico: Granica.
- Alles, M. A. (2008). Selección por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Casma, C. (2015.). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral. Universidad Nacional de Educación. . Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Cevallos, Y. P. (2014). Gestion del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Direccion Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013. Santa Elena, La libertad, Ecuador.
- Charaja, F. (2011). El MAPIC en la Metodologia de la Investigacion. Puno: Sagitario impresores.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de recursos humanos. Santa fe: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de recursos humanos. En I. Chiavenato, Administracion de recursos humanos (pág. 112). Santa fe: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de recursos humanos. Santa fe:
- Cancino, A. (2015). Selección de Personal y Desempeño Laboral. Ingenio Azucarero de la Costa Sur. México.: Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landiva.

García, A. P. (2014). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por competencias y su Incidencia en el desempeño Laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. San Gabriel, Tulcan, Ecuador.

Mondy, W., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. Mexico: Pearson educación.

Zurita, M. R. (2011). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño Laboral en la empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ampato. Ampato.

ANEXOS

ANEXO N°1

“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARÍ, PERIODO 2017”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DEPEND.	VARIABLES	INDICADORES
¿Cómo se da el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?	Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.	El defectuoso proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.	INDEP.	Proceso de selección del personal	- Reclutamiento - Entrevista
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS			
1. Cómo se realiza el reclutamiento y selección de personal en el proceso de selección de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?	1. Describir el reclutamiento y la selección en el proceso de selección de personal de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.	Existe un defectuoso reclutamiento y selección lo que incide negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017	INDEP.	Candidatos reclutados	- Entrevista - Evaluaciones - Herramientas psicológicas y cuestionarios
2. ¿Cómo es el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?	2. Analizar el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017	Existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017.	DEPEND.	Estrategia individual	- Responsabilidad - Iniciativa
3. ¿Cómo se debe contribuir a mejorarse el inadecuado proceso de selección de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2017?	3. Proponer lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de elevar y mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, periodo 2015.		DEPEND.	Mantener o aumentar la eficiencia Logro de objetivos	- Seguimiento de actividades - Distribución de tareas - Orientación hacia resultados

ANEXO N°2. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARÍ

<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES</p>  <p style="text-align: center;">RUTH MADELEINE ANCCASI CHULLO</p>	<p style="text-align: center;"><i>ENCUESTA</i></p> <p style="text-align: center;"><i>“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARÍ, PERIODO 2017”</i></p> <p style="text-align: center;">NOTA: ESTA INFORMACION SERA UTILIZADA CON FINES EstrictAMENTE ACADEMICOS</p>
--	---



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARÍ**

DATOS GENERALES:

ÁREA:

.....

CARGO:

.....

FECHA:

.....

⇒ **INSTRUCCIONES:**

- ✓ Lea atentamente y responda según a su percepción.
- ✓ Procure ser sincero y veraz posible.
- ✓ Seleccione una de las alternativas que se le propone.

CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1. ¿Cómo considera usted que es el proceso de reclutamiento para cubrir una vacante en la Municipalidad Distrital de Macarí?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

2. ¿Cómo calificaría usted a la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Macarí para el proceso de selección de personal?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

3. ¿Qué tan satisfactoria considera usted que es la estructura que aplica la Municipalidad Distrital de Macarí para evaluar al candidato en la entrevista?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

4. ¿Cómo considera usted que se dan las evaluaciones teórica y práctica efectuadas a los candidatos para medir su nivel de formación?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

5. ¿Cómo califica usted a las herramientas psicológicas como test, cuestionarios y otras evaluaciones de este tipo empleadas en la Municipalidad Distrital de Macarí?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

6. ¿En la Municipalidad se realiza seguimientos a todas las actividades realizadas con el fin de reforzar el proceso de selección?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

7. ¿Qué calificación le pondría usted a la distribución de tareas asignadas a su puesto de trabajo?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. ¿Mantiene usted una imagen profesional, digna y confiable en todo lo que hace?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas Veces
- d) Nunca

2. ¿Muestra usted buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida y oportuna para responder a elementos exteriores?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

3. ¿Percibe usted los cambios como un crecimiento y los acepta de buen agrado?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

4. ¿Acepta usted su responsabilidad ante sus acciones y decisiones?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

5. ¿Brinda usted soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas en su lugar de trabajo?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

6. ¿Actúa usted de manera independiente para solucionar aquello que está a su alcance y propone alternativas de solución en caso no esté autorizado para tomar la decisión?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

7. ¿Realiza usted, su trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperadas?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

8. ¿Persiste usted hasta lograr sus metas / objetivos?

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

ANEXO N°3: CUADRO DE RECOJO DE INFORMACION

CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN							
PREGUNTA	1.¿Cómo considera usted que es el proceso de reclutamiento para cubrir una vacante en la Municipalidad Distrital de Macarí?	2.¿Cómo calificaría usted a la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Macarí para el proceso de selección de personal?	3. ¿Qué tan satisfactoria considera usted que es la estructura que aplica la Municipalidad Distrital de Macarí para evaluar al candidato en la entrevista?	4.¿Cómo considera usted que se dan las evaluaciones teórica y práctica efectuadas a los candidatos para medir su nivel de formación?	5. ¿Cómo califica usted a las herramientas psicológicas como test, cuestionarios y otras evaluaciones de este tipo empleadas en la Municipalidad Distrital de Macarí?	6. ¿En la Municipalidad se realiza seguimiento a todas las actividades realizadas con el fin de reforzar el proceso de selección?	7. ¿Qué calificación le pondría usted a la distribución de tareas asignadas a su puesto de trabajo?
EXCELENT	1	1	2	1	0	0	1
BUENO	3	2	2	1	1	1	2
REGULAR	4	3	7	9	5	4	8
MALO	8	10	5	5	10	11	5
TOTAL	16	16	16	16	16	16	16

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO								
PREGUNTAS	1.¿Mantiene usted una imagen profesional, digna y confiable en todo lo que hace?	2. ¿Muestra usted buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida y oportuna para responder a elementos exteriores?	3. ¿Percibe usted los cambios como un crecimiento y los acepta de buen agrado?	4. ¿Acepta usted su responsabilidad ante sus acciones y decisiones?	5.¿Brinda usted soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas en su lugar de trabajo?	6.¿Actúa usted de manera independiente para solucionar aquello que está a su alcance y propone alternativas de solución en caso no esté autorizado para tomar la decisión?	7.¿Realiza usted su trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperadas?	8. ¿Persiste usted hasta lograr sus metas / objetivos?
SIEMPRE	1	1	1	1	2	1	3	0
FRECUENT	5	3	5	5	4	2	4	6
ALGUNAS VECES	10	11	10	10	7	5	9	9
NUNCA	0	1	0	0	3	8	0	1
TOTAL	16	16	16	16	16	16	16	16

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO
"FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES
"PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI,
PERIODO 2017"

"PROCESS OF SELECTION OF PERSONNEL AND ITS INCIDENCE IN THE
LABOR PERFORMANCE IN THE DISTRITAL MUNICIPALITY OF MACARI,
PERIOD 2017"

ARTICULO CIENTIFICO

PRESENTADA POR:

RUTH MADELEINE ANCCASI CHULLO

APROBADO POR:

DIRECTOR / ASESOR

:


D.Sc. EDGAR DARIO CALLOHUANCA AVALOS

COORDINADOR DE INVESTIGACION :


DR. GERMAN ALBERTO MEDINA COLQUE

PUNO-PERU

2019

“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI,
PERIODO 2017”

"PROCESS OF SELECTION OF PERSONNEL AND ITS INCIDENCE IN THE
LABOR PERFORMANCE IN THE DISTRITAL MUNICIPALITY OF MACARI,
PERIOD 2017"

RUTH MADELEINE ANCCASI CHULLO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

ARTÍCULO CIENTÍFICO

“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI, PERIODO 2017”

"PROCESS OF SELECTION OF PERSONNEL AND ITS INCIDENCE IN THE LABOR PERFORMANCE IN THE DISTRITAL MUNICIPALITY OF MACARI, PERIOD 2017"

AUTOR: RUTH MADELEINE ANCCASI CHULLO

CORREO ELECTRONICO: ruthmadeleineanccasi@gmail.com

ESCUELA PROFESIONAL: CIENCIAS CONTABLES

RESUMEN

La presente investigación de campo titulado: “PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MACARI, PERIODO 2017”; es de tipo descriptivo correlacional; la presente investigación desarrollada tiene el propósito de dar a conocer la relación que tiene la variable selección de personal ante la variable desempeño laboral de los trabajadores de esta institución, posterior a ello se seleccionó los diversos aportes teóricos de diversos autores que destacan el proceso de selección y el desempeño laboral. En este trabajo se utilizaron diferentes técnicas y herramientas necesarias para la recolección de información, entre las cuales se encuentran: la encuesta, diseñada con el fin de conocer la selección de personal que se ejecutan en esta institución y el nivel de desempeño personal además se utilizó una ficha de entrevista estructurada que nos permitió conocer la selección de personal desarrollado en dicha institución; así como también corroborar la información obtenida a través de los cuestionarios los cuales fueron debidamente validados. Con todos los resultados se pudo determinar cómo se lleva a cabo la selección de personal y la incidencia de la misma en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Macarí.

De acuerdo con los resultados del presente trabajo de investigación es de mucha importancia porque se ha estudiado cómo se desarrolla la selección de personal y el desempeño laboral de la institución.

Concluyéndose al presente estudio con la presentación de las conclusiones, bibliografía y anexos.

Palabras Clave: Selección, personal, desempeño laboral, Municipalidad.

ABSTRACT

The present field research entitled: "STAFF SELECTION PROCESS AND ITS INCIDENCE IN LABOR PERFORMANCE IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF MACARI, PERIOD 2017"; is descriptive correlational type; the present investigation has the purpose of making known the relation that has the variable selection of personnel before the variable labor performance of the workers of this institution, after that the diverse theoretical contributions of diverse authors that highlight the selection process were selected. and work performance. In this work different techniques and tools necessary for the collection of information were used, among which are: the survey, designed in order to know the selection of personnel that run in this institution and the level of personal performance was also used a structured interview card that allowed us to know the selection of personnel developed in said institution; as well as corroborate the information obtained through the questionnaires which were duly validated. With all the results it was possible to determine how the personnel selection is carried out and the incidence of it in the performance of the workers of the District Municipality of Macarí.

According to the results of this research work is very important because it has studied how the selection of personnel and the work performance of the institution is developed.

Concluding to the present study with the presentation of the conclusions, bibliography and annexes.

Keywords: Selection, personnel, work performance, Municipalidad.

INTRODUCCIÓN

La importancia que tiene la selección de personal y su incidencia con el rendimiento laboral nos lleva a sacar conclusiones de que realmente se puede alcanzar para lograr los objetivos propuestos por la entidad, se debe contar con el personal idóneo que ocupe un determinado puesto y pueda ejercer a cabalidad las tareas encomendadas de acuerdo a la experiencia y el conocimiento de cada uno; y además, que puedan en el transcurso de su jornada diaria y experiencia laboral, satisfacer las necesidades de la entidad y brindar un excelente servicio a la comunidad.

Es indispensable que una empresa u entidad gubernamental cuente con trabajadores motivados para que ellos deseen y puedan desempeñar sus tareas de manera eficiente. Todo esto tiene que ver desde la contratación del personal que va a formar parte del

equipo laboral analizando si cumple o no con el perfil solicitado antes de la contratación, por tal motivo se tienen que seguir ciertos procedimientos en el momento que se selecciona el personal para que no afecte el rendimiento de trabajo de los empleados existentes en la compañía. También es muy importante y considerar que dentro de la empresa u entidad se debe crear una cultura trabajar en equipo y buen trato entre compañeros para llegar al objetivo de cumplir la misión de la entidad ; todos los departamentos deben trabajar en conjunto para lograr la meta y por ende todos tienen que estar en constante comunicación directa.

Hoy en día la selección del personal es un proceso cada vez más complejo que requiere especificaciones más detalladas que guarden relación entre las especificaciones del puesto y las habilidades del postulante.

En lo que concierne a nuestra realidad, la Municipalidad Distrital de Macarí, cuenta con un proceso de selección de personal irregular e incompleto, este proceso lo realiza el personal de recursos humanos, quien se encarga de recibir los currículos, contractar su veracidad y hacer la entrevista correspondiente a los candidatos. Sin embargo, los seleccionados no cubren el perfil del puesto a ocupar y tampoco pasan por un examen psicológico, pero aun así son contratados.

Así mismo, el gerente no solicita constantemente el reporte de los logros y metas alcanzados por el personal, por tal motivo el desempeño de los trabajadores no es evaluado.

Cabe señalar que hay personal contratado que no paso por un proceso de selección, simplemente fueron asignados a ocupar cargos de confianza directamente por el alcalde.

MATERIALES Y MÉTODOS

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo de investigación se empleó el método siguiente.

Método Descriptivo

Nos permitió buscar los conocimientos para explicar, discutir, evaluar y ordenar los datos e informaciones con el fin de conocer los detalles y las características de todo lo que se investiga. Este método descriptivo configura el modelo de investigación descriptiva, que es aquella que se lleva acabo recoge las informaciones sobre situaciones o hechos actuales con el objeto de examinarlos, analizarlos y describirlos y con ello determinar su influencia y las relaciones que existe entre los mismos.

En nuestra presente investigación nos permitió llegar a conocer la realidad del proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Macarí.

Método Analítico

A través de este método se realizó un análisis detallado de acuerdo a la muestra presentada del problema del proceso de selección de personal, descomponiéndolo del todo en sus partes en elementos para dar a conocer sus características, causas y factores que originan este problema, teniendo como base las variables presentadas y determinando la incidencia en el desempeño laboral de dichos servidores públicos.

Método Deductivo

Consiste en formular la hipótesis general, deducir a partir de esta las hipótesis específicas, confirmar dichas hipótesis específicas y si esta se confirma entonces se considera afirmada la hipótesis general (Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2010).

POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la presente investigación la población está comprendida servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí.

POBLACIÓN

Hernández Sampieri, Roberto y otros (2010:174), respecto a la población señalan:

Si bien la población es la posibilidad de nuestro universo de estudio, y que todos están habilitados a ser partícipes de un determinado estudio; entonces, basándonos en estas conclusiones, nuestro estudio se basó en los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Macarí de las diferentes áreas u oficinas como son: Oficina de planeamiento y presupuesto, oficina de contabilidad, oficina de tesorería, oficina de asesoría legal, oficina de infraestructura, oficina de abastecimientos y logística, oficina de imagen institucional.

MUESTRA

Respecto a la muestra de la investigación, Hernández Sampieri, Roberto y otros (2010:175), plantean:

Por el tamaño de la población se optó por realizar una muestra censal de tipo no probabilístico.

(Hernandez, Fernandez , & Baptista, 2010) Muestra no probabilística o dirigida, subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

La muestra se seleccionó aplicando el método no probabilístico con su tipo de muestreo por conveniencia en este caso a 16 servidores públicos contratados de la Municipalidad Distrital de Macarí dada la conveniente comprensibilidad y proximidad de los sujetos para la presente investigación.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

Mediante esta técnica se logra obtener información de la muestra representativa, se realizó mediante preguntas por escrito a fin de que el encuestado responda por escrito y diga la verdad; por ende, este cuestionario cuenta con un grado de veracidad, la misma que se empleará para investigar.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Según (Charaja, 2011) como instrumentos de la encuesta es una lista de preguntas que se proponen con determinado fin, de manera que las interrogantes del reclutamiento, selección y desempeño laboral son parte de este cuestionario. Los servidores públicos fueron una base para la recolección de datos.

TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Según (Tamayo, 2010), señala que una vez recopilados los datos por los instrumentos diseñados para este fin es necesario procesarlos. Es decir, elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico nos permiten llegar a conclusiones en relación con las hipótesis planteadas.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar nuestro análisis cuantitativo, indefectiblemente describimos, comparamos e interpretamos nuestras variables donde se utilizó las gráficas de barras, con la finalidad de contrastar la viabilidad de nuestras hipótesis.

RESULTADOS

En este capítulo se expone los resultados, su análisis y los hallazgos más importantes de esta investigación, obtenida durante la fase de recolección de datos, producto de la aplicación del cuestionario y entrevista dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí, claramente se pudo patentizar que los colaboradores de esta entidad no han sido seleccionados de manera correcta y adecuada, por lo que se afirma que no tienen un buen desempeño laboral, lo que indica que tendrán muchas deficiencias en el cumplimiento de la Misión y Visión de la Municipalidad.

Esta investigación determina de qué manera incide el proceso de selección de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí, para tal efecto se interpreta la encuesta aplicada que ayudaran a analizar e interpretar de manera más eficiente y real la presente investigación, para posterior a ello confirmar o rechazar nuestras hipótesis establecidas.

TABLA N° 3 PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	1	6%
Bueno	3	19%
Regular	4	25%
Malo	8	50%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 1, periodo 2017, el 6% respondió que el proceso de reclutamiento es excelente, el 19% manifiesta que es bueno, el 25% es regular y el 50% menciona que es malo.

El personal informa que el proceso de reclutamiento no es el correcto ni adecuado, por ende la organización llena sus vacíos con personas no calificadas en conocimientos, habilidades que necesita la organización buscar medios confiables para atraer personal que cubran las expectativas de la Municipalidad y también a toda la población del distrito ya que ellos serán los más beneficiados con el buen desempeño de los colaboradores.

TABLA N° 18 ESTRUCTURA DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	1	6%
Bueno	2	13%
Regular	3	19%
Malo	10	63%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 2, periodo 2017, el 6% del personal manifiesta que la estructura establecida por la Municipalidad para el proceso de selección es excelente, el 13% menciona que es bueno, el 19% que es regular y el 63% que es malo.

Uno de los procesos que garantiza la satisfacción del colaborador con su puesto de trabajo, es sin duda la elección de un empleado, cubriendo el perfil requerido, si no se hace de manera objetiva, la municipalidad seguirá incorporando a personas sin formación; todo el personal sin ninguna excepción debe pasar por un proceso de selección estructurado y organizado, el 63% de personas en la encuesta manifiesta que no se ejecuta correctamente el proceso, permitiendo inferir el futuro de la organización tendrá que enfrentar un sin número de conflictos laborales.

TABLA N° 19 EVALUACIÓN AL CANDIDATO EN LA ENTREVISTA

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	2	13%
Bueno	2	13%
Regular	7	44%
Malo	5	31%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 3, periodo 2017, indica un 13% de personal que es excelente la estructura que la empresa aplica en la entrevista, un 13% menciona que es bueno, el 44% manifiesta que es regular y el 31% menciona que es malo la aplicación de esta técnica de selección.

Para elegir a un nuevo trabajador una de las técnicas para conocer al candidato es la entrevista, todo el personal sin ninguna excepción debe haber pasado por una entrevista, el 44% del personal en la encuesta manifiesta irregularidad en la calidad hacia la ejecución de esta herramienta, pues el resultado será tener personal insatisfecho con las tareas designadas porque no cuenta con la estructura idónea y adecuada, por lo que permite concluir gozarán de bajo desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí.

TABLA N° 20 EVALUACIONES TEÓRICA Y PRÁCTICA

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Excelente	1	6%
Bueno	1	6%
Regular	9	56%
Malo	5	31%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 4, periodo 2017, se obtuvo que el 6% de personal manifiesta que es excelente las evaluaciones teóricas-prácticas de la Municipalidad aplicada a los candidatos para un puesto, el 6% dice que es bueno, el 56% indica que es regular y el 31% que es malo.

La mayoría de los encuestados sostiene que es regular las evaluaciones que aplica la Municipalidad a los candidatos, tomando en cuenta que esta formalidad ayuda al seleccionador a tener una visión clara de la capacidad intelectual y destrezas técnicas que el posible nuevo colaborador debe poseer, tanto para el desarrollo personal y organizacional, porque tendremos laborando al personal debidamente seleccionado y adecuado para los puestos que demande dicha municipalidad.

TABLA N° 21 IMAGEN PROFESIONAL

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	5	31%
Algunas veces	10	63%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 8, periodo 2017, muestra el 6% del personal afirma que siempre mantiene una imagen profesional, digna y confiable en su actividad laboral, el 31% expresaron que frecuentemente lo hace, el 63 % restante dijo que algunas veces trata de serlo y el 0% que no lo hace.

El 63% de los encuestados, trata de mantener algunas veces una imagen profesional impecable dentro y fuera de la municipalidad, lo que habla regularmente mal de sus trabajadores y de la misma a quién representan. Esto da como resultado un desempeño misérrimo y poco confiable en las actividades a realizar en todo momento.

TABLA N° 22 DISPOSICIÓN AL CAMBIO

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	3	19%
Algunas veces	11	69%
Nunca	1	6%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 9, periodo 2017, el 6% de los encuestados nos da a conocer que siempre muestra buena disposición al cambio ante elementos exteriores presentes en su lugar de trabajo, el 19% dice que lo hace frecuentemente, el otro 69% menciona que algunas veces tiene buena disposición y el otro 6% nos comenta que nunca.

Un gran porcentaje de encuestados manifiesta que algunas veces tiene una buena disposición a los cambios que se dan en su trabajo, por ende, el desempeño laboral no será el mejor. Aceptar con buena actitud el cambio que se genera de manera imprevista es lo ideal, es primordial responder siempre con positivismo a los elementos exteriores que se presenten, si existen dificultades para cumplirlo simplemente es el resultado de un mal proceso de selección y falla en la elección del personal idóneo.

TABLA N° 23 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	5	31%
Algunas veces	10	63%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí
Elaboración propia.

Realizando un análisis respectivo de la figura N° 10, periodo 2017, el 6% del personal respondió que siempre percibe los cambios como un crecimiento y los acepta con agrado, el 31% expresaron que es frecuentemente, el otro 63% dijo que algunas veces, y por último el 0% nos manifiesta que nunca lo realiza.

La libertad de realizar su trabajo es importante para los colaboradores, pero un factor indispensable para la organización es que se perciban los cambios como una oportunidad de crecer y si no están aptos para aceptar con agrado los cambios, las consecuencias afectarán directamente al colaborador y por consiguiente a su puesto laboral la municipalidad deposita la confianza absoluta en cada uno de sus colaboradores y ha puesto la esperanza en ellos.

DISCUSION

(Quijano,2016) en su tesis titulada: Selección del Personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes civa – chiclayo 2016, se llegó a las siguientes conclusiones: Se determinó que la relación existente entre la selección de personal en base a sus dimensiones procesos, instrumento y técnicas., con la variable selección de personal es positiva media con un ,687 de acuerdo a la correlación Pearson, siendo rechazada la hipótesis nula y aceptada la H1.

El proceso de selección del personal en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo, 2016, se ha determinado a través de las dimensiones comprendidas en la variable independiente en la cual tenemos a la dimensión procesos donde se observa un nivel de aceptación de 74% con calificación alta y 20% muy alta respectivamente (ver figura 23), en ese sentido, se manifiesta que, dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables para los trabajadores.

Se observa que nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo, 2016, posee un nivel relativamente alto (ver

gráfico 26), sin embargo, existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50 (ver tabla 33), siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal.

(Colca,2015) en su tesis titulada :“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015”se llegó a las siguientes conclusiones :El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 64% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Atuncolla para el proceso de selección, así mismo el 57% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no son utilizadas es por ello que lo califican como malo.

Garcia, 2014) en su tesis titulada “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad San Gabriel” se llegó a las siguientes conclusiones: No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada de talento humano. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

CONCLUSIONES

1. Se encontró que el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Macarí, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 63% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Macarí para el proceso de selección, así mismo el 56% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no se aplican es por ello que lo califican como malo.
2. El desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí es de suma importancia, puesto que el activo que mueve la organización son las personas que laboran en esta entidad, no obstante existe un defectuoso desempeño laboral tal como lo señala el 63% de las personas encuestadas afirman que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado el 69% da a conocer que algunas veces existe buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también el 56% menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con las metas y objetivos institucionales, por último el 56% solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y/u objetivos.
3. En la presente investigación se propuso a la Municipalidad Distrital de Macarí desarrollar lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de esta entidad.
4. A lo largo de la investigación, en cuanto a los resultados obtenidos del proceso de selección de personal y desempeño laboral se constató que existen deficiencias y malos procesos de selección de personal lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Macarí.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2008). *Desempeño por competencias, evaluación 360°*. Mexico: Granica.
- Alles, M. A. (2008). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Casma, C. (2015.). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral*. Universidad Nacional de Educación. . Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Cevallos, Y. P. (2014). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral*, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013. Santa Elena, La libertad, Ecuador.

Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. Puno: Sagitario impresores.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Santa fe: McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. En I. Chiavenato, *Administración de recursos humanos* (pág. 112). Santa fe: McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Santa fe:

Cancino, A. (2015). *Selección de Personal y Desempeño Laboral*. Ingenio Azucarero de la Costa Sur. México.: Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landiva.

García, A. P. (2014). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por competencias y su Incidencia en el desempeño Laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. San Gabriel, Tulcan, Ecuador.

Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson educación.

Zurita, M. R. (2011). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño Laboral en la empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ampato*. Ampato.