



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



**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE NUÑO A - PUNO, PERIODO - 2018”**

TESIS

PRESENTADA POR:

BRIZEIDA KATIA MONTESINOS ROMAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A Dios infinito por guiarme, protegerme,
darme fuerzas para seguir adelante y
permíteme alcanzar este momento tan
especial en mi vida.

A mis padres y hermanos, por su constante
apoyo incondicional, esfuerzo constante e
pertinaz aliento moral y económico que
siempre me brindaron para concederme la
oportunidad de culminar mis estudios y ser
un buen profesional.

A los Docentes, Administrativos de la
Escuela Profesional de Ciencias Contables,
por los buenos cimientos durante mi
formación profesional en especial a los que
me forjaron como persona, con sus
consejos, paciencia y por las enseñanzas
impartidas.



AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por cuidarme y darme salud; a mi familia, por ser la base primordial en mis estudios, en mi existencia y mi futuro y darme impulsos para superar dificultades y obstáculos a lo extenso de toda mi vida.

Agradezco a mi madre por su enseñanza a ser un modelo a seguir y nunca rendirse, nunca rendirse y perseverar siempre.

Agradezco a mi padre por sus sabios consejos y por enseñarme cada día su ejemplo de perseverancia, justicia, ética e integridad.

A la Universidad Nacional del Altiplano por abrirme las puertas y cumplir con mi formación académica y profesional.

A cada todos los docentes que pertenecen a esta universidad, en especial a los docentes de la escuela profesional de Ciencias Contables por inculcarme conocimientos y valores éticos y culturales para mi formación profesional.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. Hipótesis general.....	17
1.3.2. Hipótesis específica.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	17
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. Objetivo general.....	18
1.5.2. Objetivos específicos.....	19



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.1.3. Antecedentes Locales	22
2.2. MARCO TEÓRICO	23
2.2.1. Selección de personal	23
2.2.1.1. Importancia de una buena selección de personal	24
2.2.1.2. Planificación en selección de personal	25
2.2.1.3. Atracción de personal	26
2.2.1.4. Descripción y análisis de puestos	32
2.2.2. Desempeño laboral	35
2.2.2.1. Evaluación de desempeño	36
2.2.2.2. Objetivos de la evaluación del desempeño	36
2.2.2.3. Métodos de evaluación de desempeño	38
2.2.2.4. Procedimiento de una evaluación de desempeño	40
2.2.2.5. Tipos de evaluación	41
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	42

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	45
--	----



3.1.1.	Descripción de la entidad.....	45
3.2.	PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	46
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	46
3.3.1.	Población	46
3.3.2.	Muestra.....	46
3.4.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.4.1.	Método descriptivo.....	46
3.4.2.	Método analítico	47
3.4.3.	Método deductivo	47
3.5.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.5.1.	Tipo de investigación	48
3.5.2.	Diseño de investigación	48
3.6.	VARIABLES	48
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATO	51
3.7.1.	Técnicas de recolección de datos.....	51
3.7.1.1.	Técnica	51
3.7.1.2.	Instrumentos	51
3.7.2.	Técnicas de procesamiento de datos	52
3.7.2.1.	Técnicas de análisis de datos	53

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS	54
------	------------------	----



4.1.1.	Objetivo específico N°1	54
4.1.2.	Objetivo específico N°2:.....	66
4.1.3.	Objetivo específica N°3:.....	77
4.1.3.1.	Propuesta	77
4.1.4.	Contrastación de hipótesis	81
4.1.4.1.	Hipótesis específica N°1	81
4.1.4.2.	Hipótesis específica N°2	82
4.1.4.3.	Hipótesis general	82
4.2.	DISCUSIÓN	83
	V. CONCLUSIONES	86
	VI. RECOMENDACIONES	88
	VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
	ANEXOS	94

TEMA: Proceso de Selección de Personal

ÁREA: Gestión Pública

FECHA DE SUSTENTACIÓN 27 DE OCTUBRE DEL 2022



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Municipalidad Distrital de Nuñoa.....	45
Figura 2: Proceso de reclutamiento	55
Figura 3: Estructura para evaluar el proceso de selección	57
Figura 4: Evaluación del nivel de conocimiento	58
Figura 5: Herramientas Psicológicas	60
Figura 6: Distribución de Tareas	61
Figura 7: Calificación del perfil	63
Figura 8: Estrategias al cargo a cubrir	64
Figura 9: Evaluación a personal encargado.....	66
Figura 10: Imagen profesional.....	67
Figura 11: Voluntad al cambio	69
Figura 12: Percepción al cambio	70
Figura 13: Responsabilidad de decisiones y acciones	72
Figura 14: Soluciones oportunas y rápidas.....	73
Figura 15: Proposición de alternativas de solución.....	75
Figura 16: Objetivos y comportamientos	76



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Variable independiente	49
Tabla 2: Variable dependiente	50
Tabla 3: Proceso de reclutamiento.....	55
Tabla 4: Estructura para evaluar el proceso de selección	56
Tabla 5: Evaluación del nivel de conocimiento.....	58
Tabla 6: Herramientas Psicológicas.....	59
Tabla 7: Distribución de Tareas.....	61
Tabla 8: Calificación del perfil	62
Tabla 9: Estrategias al cargo a cubrir	64
Tabla 10: Evaluación a personal encargado	65
Tabla 11: Imagen profesional	67
Tabla 12: Voluntad al cambio.....	68
Tabla 13: Percepción al cambio.....	70
Tabla 14: Responsabilidad de decisiones y acciones	71
Tabla 15: Soluciones oportunas y rápidas	73
Tabla 16: Proposición de alternativas de solución	74
Tabla 17: Objetivos y comportamientos.....	76



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

(CAP)	:	Cuadro Para Asignación de Personal
(CAS)	:	Contrato Administrativo de Servicios
(MOF)	:	Manual de Organizaciones y Funciones
(ROF)	:	Reglamento de función y funciones
(MPP)	:	Manual de Perfiles de Puestos
(SERVIR)	:	Autoridad Nacional del Servicio Civil
(MDN)	:	Municipalidad Distrital de Nuñoa
(PAP)	:	Presupuesto Analítico de Personal



RESUMEN

La tesis denominada: Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018, como objetivo principal es evaluar la selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo – 2018, es de tipo descriptiva correlacional, su finalidad es dar a conocer la dependencia que tiene en cuanto a la selección del personal ante el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Nuñoa; para lo cual, se utilizará técnicas de recolección de datos mediante encuestas y entrevistas; así como también se validara la veracidad de la información obtenida a través de los cuestionarios los cuales serán adecuadamente validados mediante los instrumentos que se van a emplear; por lo cual podremos observar habilidades competitivas, que permiten mejorar la selección de personal y el desempeño laboral. Los resultados de la aplicación de las técnicas de recolección de datos en relación a la selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa; por consiguiente, cuenta con un doble valor. El valor del carácter instrumental, es decir, servirán para confirmar las teorías que han servido de base a la investigación. Y en el segundo, por ser una investigación pionera extraordinaria, en relación al lugar de investigación. Con el presente proyecto se espera una mejor selección del personal y la incidencia de la misma en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa.

Palabras Clave: Selección, personal, desempeño laboral, municipalidad, trabajadores administrativos.



ABSTRACT

The thesis called: Selection of personnel and its impact on job performance in the District Municipality of Nuñoa - Puno, period - 2018, has as its main objective to evaluate the selection of personnel and its impact on the job performance of administrative workers in the Municipality District of Nuñoa - Puno, period - 2018, is of a descriptive correlational type, its purpose is to publicize the relationship it has in terms of the selection of personnel before the work performance of the District Municipality of Nuñoa; for which, data collection techniques will be used through surveys and interviews; as well as the veracity of the information obtained through the questionnaires, which will be duly validated through the instruments that are going to be used; for which we will be able to observe competitive skills, which allow improving the selection of personnel and job performance. The results of the application of data collection techniques in relation to the selection of personnel and their impact on job performance in the District Municipality of Nuñoa; therefore, it has a double value. The value of the instrumental character, that is, they will serve to confirm the theories that have served as the basis for the investigation. And in the second, for being an extraordinary pioneering investigation, in relation to the place of investigation. With this project, a better selection of personnel is expected and its impact on job performance in the District Municipality of Nuñoa.

Keywords: Selection, personnel, work performance, municipality, administrative workers.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La importancia de la selección del personal y su incidencia con el desempeño laboral nos lleva a concluir que, para lograr verdaderamente los objetivos planteados por la entidad, es necesario que las personas idóneas ocupen un puesto determinado y sean capaces de realizar a cabalidad las tareas delegadas en función de la experiencia y conocimiento; y, pueden satisfacer las necesidades de la entidad y brindar servicios de calidad a la sociedad en su trabajo diario y experiencia laboral.

Chiavenato (2010), manifiesta que: “En el talento humano comprende no sólo el esfuerzo o actividad humana en este grupo, sino también otros factores que conducen a distintas modalidades de esta actividad: conocimiento, experiencia, motivación, intereses profesionales, habilidades, actitudes, capacidades, potencialidades, salud, entre otros. La gestión del talento humano tiene como objetivo identificar, integrar, destacar y retener personas de alto potencial para que cada empleado pueda desarrollar sus habilidades de acuerdo con sus objetivos organizacionales, no solo en beneficio de la institución que pertenece a todas las personas que forman parte de la Institución”. Es importante señalar que algunos de los reclutas no pasaron por un proceso de selección y simplemente fueron asignados directamente por el alcalde a puestos de confianza. Por eso es importante tener una herramienta estratégica para el buen proceso de selección.

El Capítulo I: En este capítulo desarrollamos la del planteamiento del problema, formulación del problema hipótesis de la investigación, justificación, y los objetivos de la investigación.

El Capítulo II: En este capítulo ampliamos lo comprendido al estudio de la literatura, antecedentes de la investigación, marco teórico y conceptual.



El Capítulo III: Dentro de este capítulo describimos los métodos de investigación utilizadas, muestra y la población, el tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV: En este capítulo desarrollamos y damos a calzar muchos puntos como los resultados y discusión obtenidos de esta investigación, a la vez se exponen los resultados del análisis de los datos obtenidos.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos respectivos.

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo se desarrollará en el Distrito de Nuñoa, ubicado al norte en la región de Puno, provincia de melgar, a 213 km de la ciudad de Puno, con una altitud de 4016 m.s.n.m., localizada entre las coordenadas geografías $14^{\circ}28' 48''$ S $70^{\circ}38'28''$ O, el distrito de Nuñoa tiene una superficie total de 2200,16 km². El distrito de Nuñoa se encuentra situado en el norte con el distrito de Corani (Cusco), noroeste con el distrito de San Pablo (Cusco), noreste con distrito de Macusani, oeste con el distrito de Marangani y Sicuani (Cusco), este con distrito de Antauta, suroeste distrito de Ocuviiri, sur con el distrito de Santa Rosa y Ayaviri y al sureste distrito de Orurillo, teniendo como misión principal, favorecer y organizar la gestión municipal supervisando, organizando y ejecutando las funciones de las diferentes subordinaciones municipales con eficacia y transparencia para satisfacer las necesidades públicas de la población del Distrito de Nuñoa

Luego de la visita y un análisis preliminar, respecto a las variables de estudio, la entidad actualmente afronta el problema que es el nivel de desempeño en los trabajadores de la entidad, dicho problema es causado debido a la falta de desarrollo



de herramientas en el proceso de selección del personal, dicho problema conlleva a la mala atención al público, al bajo nivel de desempeño en sus tareas asignadas a cada personal; por lo que la entidad debe afrontar dicho problema a fin de solucionarlo, con posibles toma de decisiones, como realizar un diagnóstico general de las diferentes áreas involucradas; incentivar al personal, o reubicarlos si es necesario, así como empezar a realizar una reingeniería de los procesos.

Dado que el proceso de selección es fundamental para lograr un buen desempeño laboral, y por los problemas descritos en el párrafo anterior que afronta la entidad, evidenciando así que traen consigo una serie de dificultades, es que se plantea el presente trabajo de investigación titulado: “Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - puno, periodo - 2018”, el principal objetivo es evaluar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo – 2018.

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la selección del personal incide en el desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo – 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo incide el proceso de selección en la forma de reclutamiento en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo – 2018?



- ¿la evaluación en el proceso de selección tiene incidencia en el con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa- Puno, periodo – 2018?
- ¿Existe lineamientos para el proceso de selección del personal con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral de los trabadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo – 2018?

1.3.HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

- La selección del personal incide significativamente en el desempeño laboral de los trabadores de la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo 2018.

1.3.2. Hipótesis específica

- El proceso de selección tiene incidencia significativa en la forma de reclutamiento en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo 2018.
- Las evaluaciones aplicadas en el proceso de selección de personal tienen incidencia significativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo 2018.

1.4.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación: Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa – Puno, periodo – 2018, realizará



tomando las consideraciones establecidas con el propósito fundamental de generar conocimiento o teoría relacionada a la gestión de recursos humanos y la influencia de las habilidades y competencias mostradas por el personal en el adecuado desempeño laboral de la oficina de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Nuñoa. Cada vez mayor la informalidad cuando se trata de contratación de personal o cuando los elegidos a un cargo no cuentan con la formación deseada para el ejercicio de las funciones, mostrando un desempeño en las funciones totalmente paupérrimos; lamentablemente en las instituciones públicas, estos procesos tienen muchas falencias, por los que se trasgreden normas de carácter laboral y acceden a un puesto de trabajo vía favor político, por lo cual muestran un menoscabo de los índices de conocimiento, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales. Las municipalidades y en especial la Municipalidad distrital de Nuñoa, cuenta con un Cuadro de Asignación de Personal, en la cual se detallan de manera precisa que el personal debe laborar en cada área y mediante el ROF y el MOF determinar de manera precisa las funciones asignadas al cargo, cabe resaltar que si no se cumple con los reglamentos establecidos llegamos al punto de tener un deficiente contrato de personal y por ende nos lleva a un bajo desempeño laborales. Por tal razón está presente investigación busca demostrar que la selección de personal sea transparente y pueda cubrir con puestos de trabajo que tengan relación con el desempeño de laboral.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

- Evaluar la selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo



– 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Evaluar el proceso de selección y su incidencia en la forma de reclutamiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo – 2018.
- Analizar si la evaluación aplicada en el proceso de selección del personal incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa – Puno, periodo – 2018.
- Proponer lineamientos para el proceso de personal con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, Periodo – 2018.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cancinos (2015) llega a la siguiente conclusión: El proceso de selección está íntimamente ligado a la evaluación del desempeño ya que las discrepancias encontradas en el proceso de selección se reflejan en el nivel de desempeño. La efectividad del proceso de selección de personal es del 15% y se considera efectivo. Se encontró que los niveles de desempeño de los empleados estaban dentro de los límites aceptables. En otras palabras, si los empleados cumplen con los objetivos de su puesto, su desempeño también puede mejorar. Los procesos de selección mejorados también pueden mejorar el desempeño de los empleados. Necesitamos mejorar la información sobre la personalidad, el cargo y las responsabilidades del candidato para que pueda desempeñar mejor su trabajo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quijano (2016) llega a la siguiente conclusión: Las razones de selección de personal a la variable selección de personal por proceso, por medio y por dimensión técnica resultaron positivas promediando 687 según la analogía de Pearson, la cual descalifica la hipótesis nula y aprobada la H1.



El proceso de selección de la empresa de transporte CIVA - Chiclayo (2016) estuvo fijo por las dimensiones incluidas en las variables independientes con la dimensión donde se observa un nivel de aprobación de 74% con la evaluación alta y 20% muy alta o en este sentido, significa que se han desarrollado actividades aceptables para los empleados en el marco del proceso de selección.

El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte CIVA - Chiclayo en el año 2016 es relativamente alto, pero el índice de servicio tiene un promedio de 3.07, y el índice de responsabilidad tiene falencias. Con una media de 2,50, estos aspectos son consecuencia de una mala selección del personal.

(Cevallos, 2014) llega a la siguiente conclusión: Se constató que el 60,34% del total de participantes en la encuesta pertenecían a contratos designados. Es decir, empleados de tiempo completo cuyas opiniones son relevantes para el tema de la encuesta. Se señaló que es imperativo que la admisión de nuevos servidores públicos para cubrir las vacantes en las instituciones sea mediante la aplicación de un proceso de reclutamiento. Se estableció que los empleados que se desempeñen en los distintos puestos deben tener los conocimientos y perfiles adecuados para ello. Falta de conocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de derecho público. Un porcentaje significativo cree que la capacitación de los empleados les permitirá desempeñar mejor sus funciones y responsabilidades. Desconocimiento de la estructura organizacional y si las instituciones cuentan con manuales de funciones y procedimientos.



Carrasco (2011) llega a la siguiente conclusión: La mayor parte de los usuarios de PELISERVIMED no están acordes con el servicio prestado por parte de esta institución, las falencias son varias y esto pone en riesgo la permanencia de la empresa, toda vez que, sin clientes no hay organizaciones.

2.1.3. Antecedentes Locales

Colca (2015) llega a la siguiente conclusión: El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, el 50% dijo que el proceso de reclutamiento fue deficiente, el 64 % de los encuestados lo describió como malo acerca de la estructura por la institución ya mencionada estableció para el proceso de selección que el 57 % afirmó que las evaluaciones teóricas y prácticas no se realizaron o rara vez se realizaron lo cual es algo Malo y al final no se utilizan herramientas psicológicas, por eso lo consideran algo malo.

Anccasi (2019) llega a la siguiente conclusión: Se encontró que el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Macarí, el 50% dijo que el proceso de reclutamiento es deficiente, el 63% de los encuestados lo describió como malo la estructura establecida por la institución para el proceso de selección, así mismo el 56% afirmó que las evaluaciones prácticas y teóricas no se efectúan o es muy raras veces lo cual es malo al final no se utilizan herramientas psicológicas, por eso lo consideran algo malo.

Peñaloza (2016), llega a la siguiente conclusión: El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los



trabajadores. Por ende, se determina que la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación Civil Giordano Liva, es directamente proporcional a la eficiencia en el trabajo, porque cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la eficiencia en el trabajo del trabajador.

2.2.MARCO TEORICO

2.2.1. Selección de personal

Chiavenato (2011) Establece que la selección de personal puede definirse como el proceso de selección de la persona adecuada para el puesto adecuado o, en un sentido más amplio, la selección de entre los candidatos designados más adecuados para el puesto, para cubrir las posiciones actuales en el trabajo. -Tratar de mantener la eficiencia y aumentar mejor el desempeño del personal.

Chiavenato (2011) La selección de personal es el primer paso y la base de otros subsistemas, ya que su finalidad es filtrar y seleccionar al candidato óptimo para el puesto de acuerdo a las características específicas dentro de la organización, así como cometer errores por pequeños que sean. En este sistema dejaremos lugar a un sinnúmero de conflictos laborales como el ausentismo, la tardanza en el trabajo, los bajos niveles de productividad y los problemas del entorno en el que ahora que su trabajo está hecho, es importante saber cómo elegir al candidato adecuado para el puesto y lugar correcto con métodos y técnicas muy establecidas. También considera la selección de personas para ser un candidato que solo unos pocos de ellos están autorizados a Personas que pueden ingresar a la



organización: Personas que tienen las características que la organización quiere”

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 elijan, se está abriendo camino con rapidez.

Blasco (2004) Criterios de selección basados en datos e información relevante al puesto que genera la vacante. La selección depende principalmente de la especificación del trabajo, el propósito es lograr más objetividad y precisión en la selección de empleados para este trabajo.

Blasco (2004) La selección de empleados es un proceso de comparación y toma de decisiones, por un lado, descubrimos el análisis y las especificaciones para el puesto que ofrecerá, y por otro lado los candidatos con diferentes individuos en cuanto a habilidades, conocimientos, talentos y habilidades, estos compiten por el puesto.

2.2.1.1. Importancia de una buena selección de personal

Grados (2013) El grado de una correcta selección implica que el empleado tenga las excelentes perspectivas en el desempeño de sus acciones en la empresa; Por tanto, la apreciación debe realizarse de forma secuencial y minuciosa, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral.
- Trayecto académico.



- Aspectos psicológicos.

Grados (2013) Estos son los componentes básicos de la personalidad de un individuo que le permiten desarrollarse de manera óptima en la sociedad y más concretamente en su entorno laboral, por lo que deben ser analizados mediante técnicas fiables. Por lo cual, se alcanza a decir que la selección es la aplicación de una sucesión de técnicas para encontrar a las personas adecuadas para los puestos adecuados.

Grados (2013) Mientras la organización articula lo que quiere en el nuevo empleado, cuyas habilidades, capacidades y aptitudes son la mejor predicción que le gustaría para el futuro trabajo del candidato seleccionado, cada uno se resta dependiendo de su currículum e historial académico. obtenidos durante el trayecto del estudiante, lo que será un factor necesario para el porcentaje de cumplimiento y consecución del objetivo planteado de ser seleccionado para cubrir una vacante.

2.2.1.2. Planificación en selección de personal

Colca, (2015) Esto significa determinar los pasos adecuados en cada caso, determinar el tiempo aproximado y considerar los costos, teniendo en cuenta los siguientes pasos:

- Definición de perfil.
- Identificación de “camino de búsqueda” o fuentes de reclutamiento.
- Instancias de evaluación e la etapa de preselección.
- Entrevistas y de qué tipo.
- Evaluaciones.
- Presentación de participantes



2.2.1.3. Atracción de personal

Colca, (2015) La contratación de una persona con las competencias específicas, pertinentes y necesarias interesadas en alcanzar un puesto que ofrece la institución, lo que conduce a la atracción de personas altamente cualificadas para su integración.

Procedimiento de atracción de personal

Alles (2008), Sin duda debes conocer el proceso que nos ayudará a atraer al candidato adecuado, me gustaría darte la información del proceso y tus primeras necesidades para iniciar el proceso.

Necesidad de cubrir una vacante

Alles (2008), Esta es una guía paso a paso para recopilar información de perfil. Es importante recalcar algunos aspectos: deben ser entendidos por el lector del perfil. Debe hacer preguntas y realizar una auditoría exhaustiva para obtener el registro correcto.

Primera etapa

- Datos de la persona tanto personales, educativos y laboral.
- Capacidades 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 necesario descubrir las relaciones inconstantes, las llamadas líneas punteadas en el diagrama empresarial. Identificación correcta: quién reporta a quién, quién supervisa y quiénes son sus colegas.
- Personalidad.



Segunda Etapa

- Analizar las habilidades o particularidades personales de las personas directamente relacionadas con el puesto y cómo afecta esto a la definición del perfil.
- Con estos factores en mente, es posible determinar qué habilidades o características personales se necesitan realmente.
- Definir o diseñar el plan de carrera del postulante a seleccionar.
- El cliente interno finiquita con el estudio de las posibilidades de encontrar lo solicitado.

Reclutamiento

Alles (2008) “Es un conjunto de instrucciones orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, a fin de seleccionar a alguno de ellos para que reciba en el ofrecimiento de empleo”.

a) Reclutamiento interno

Alles (2008) Nos informa 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.
- Tener una eficaz relación del trabajador, con una base de datos revelando habilidades o aptitudes.
- Planear sucesiones y procesos

Ventajas

- Más financiero



- Más expedito
- Más indudable en los resultados finales.
- Motiva a los trabajadores.
- Es un regreso de la inversión de la institución en alineación de trabajadores

Desventajas

- Requiere potencial de los trabajadores así escalar y que la institución ofrezca oportunidades de progreso.
- Generar problemas de interés.
- Puede elevar al trabajador a su incompetencia.
- Evita la reforma que la gente nueva aporta.

b) Reclutamiento externo

Alles (2008) Es externa cuando, cuando existe una determinada vacante, se pretende cubrirla con candidatos externos atraídos por las técnicas de selección aplicadas. El reclutamiento externo incluye candidatos reales o potenciales, disponibles o contratados en otras organizaciones.

Ventajas

- Refresca los recursos humanos de la institución.
- Produce cambios en formación y progreso profesional perpetradas por otra institución por los propios participantes.

Desventajas

- Prorrogamos que el reclutamiento.
- Es más costoso.



- Es menos seguro que el reclutamiento interno.
- Puede ser examinado por los trabajadores como una traición hacia ellos.
- Puede traer problemas salariales a la institución.

c) Herramientas

Alles (2008) Es externa cuando, cuando existe una determinada vacante, se pretende cubrirla con candidatos externos atraídos por las técnicas de selección aplicadas. El reclutamiento externo incluye candidatos reales o potenciales, disponibles o contratados en otras organizaciones.

- El anuncio

Es solo una fuente de reclutamiento entre muchas otras. El lenguaje de su búsqueda de empleo siempre debe ser directo y claro; Deben evitarse las expresiones inteligentes o poco profesionales.

d) Decisión y Contratación

Alles (2008), Una parte fundamental del proceso de selección de un candidato ideal para un puesto de trabajo es la selección y toma de decisiones del candidato adecuado como parte final para iniciar un nuevo proceso.

e) Herramientas de decisión

- Entrevista

Colca (2015), En este momento, solo es accesible para los solicitantes con oportunidades de trabajo. Radica en la búsqueda de



postulantes o postulantes en conjunto por entrevistadores o entrevistadoras.

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

En una situación de entrevista, tanto el entrevistador como el entrevistado necesitan avanzar y establecer canales de comunicación dentro del marco de tiempo y temas limitados.

Las entrevistas como componente central del proceso de selección: Nuestra propuesta de selección es el trato cálido y cercano a nuestros participantes.

Según Alles (2006) Cuando se prepare para una entrevista, considere dónde se llevará a cabo. Un lugar lo más privado, tranquilo y cómodo posible hace que el candidato se sienta como un "visitante" de su lugar de trabajo, y si el candidato se siente cómodo durante la entrevista, se desempeñará mejor en la entrevista.

- Evaluaciones

Una vez definido un grupo de candidatos y seleccionado el candidato que mejor se ajusta al perfil del puesto requerido, se inician diversas pruebas para determinar esta aptitud.

Tipos de evaluaciones

Las evaluaciones son de tipo:

- Manejo psicológico individual o grupal.
- Probabilidad (este es un tipo de evaluación psicológica)



- Centro de Evaluación
- Técnica
- dominio de idioma
- Evaluación psicológica

Según Alles (2006) “El tipo de pruebas psicológicas utilizadas no es excluyente en el proceso de selección, excepto cuando se identifique una posible morbilidad en el candidato”.

- Las pruebas técnicas

Según Alles (2006) “En esta etapa del proceso de selección, se trata de demostrar el nivel de competencia profesional y la capacidad de poner en práctica los conocimientos teóricos y la experiencia que tiene el candidato”.

Los medios que se pueden utilizar son:

- Examen escrito.
- Exámenes: ayudan a evaluar a los candidatos. Se muestra a los abogados cómo redactar proyectos de ley en casos de la vida real con bibliotecas legales profesionales a su disposición.

f) Seguimiento del candidato ingresado

Alles (2006), El seguimiento de las adiciones realizadas es una práctica recomendada y se puede realizar en varios momentos.

Alles (2008), Ya sea que use o no indicadores de desempeño, le recomendamos monitorear a las nuevas contrataciones a través de entrevistas con las nuevas contrataciones y sus superiores. La



condicionalidad puede ser un indicador útil y fácil de cómo se está desempeñando su sección de trabajo.

Alles (2008), Para el seguimiento posterior al ingreso a la empresa, se recomiendan las entrevistas de jubilación como medio de “seguimiento” para conocer el verdadero motivo de la salida del puesto.

Alles (2008), El proceso de selección no termina con la simple contratación de un candidato. Esto significa ayudar a los nuevos empleados a adaptarse y adaptarse rápidamente más allá de la simple firma del contrato por ambas partes. Estar en una organización que necesita conocer desde el principio es otro mundo y su nuevo hogar y depende del seguimiento de RRHH. , es muy importante que reciba una buena orientación para la integración a su nueva familia, ya que es de gran valor para la organización.

2.2.1.4. Descripción y análisis de puestos

Colca (2015), La selección de personal se completa con cada subproceso que se ejecuta en colaboración con un empleado. Este es el caso de las descripciones de puestos y análisis. Esto puede proporcionar pautas importantes al seleccionar nuevos empleados. Información que es esencial para la toma de decisiones y elecciones ya que es un documento que contiene una descripción general y específica de un cargo existente dentro de una organización.



a) Definición

Según Mondy & Noe (2005), Una descripción del trabajo indica que es un documento que describe los roles, deberes y responsabilidades de un trabajo. Las habilidades mínimas aceptables requeridas para que una persona realice un trabajo en particular están cubiertas por las especificaciones del trabajo.

b) Métodos para la descripción y el análisis

Según Chiavenato (2011), Señala que la descripción y el análisis del puesto es una responsabilidad de línea y una función de personal. La gerencia es la única responsable de proporcionar información sobre los puestos, y es responsabilidad de las funciones del personal, representadas por analistas de puestos, proporcionar servicios para recopilar y organizar la información. De esta forma, el analista de puesto es un profesional de la plantilla, el jefe del departamento en el que se encuentra el puesto a describir y analizar, así como el titular de dicho puesto. Dependiendo del nivel de calificación de la persona involucrada.

Los métodos más utilizados para describir y analizar puestos de trabajo suelen ser:

- Análisis directo.
- Cuestionario.
- Entrevista.
- Métodos mixtos.



c) Estructura de análisis y descripción de puestos

Chiavenato (2011), Comentarios: Un análisis de trabajo es una revisión comparativa de los requisitos que acompañan a estas tareas o responsabilidades. Las exigencias intelectuales y físicas que debe cumplir el titular del puesto para desempeñar con éxito el puesto, las responsabilidades que acompañan al puesto y las condiciones bajo las cuales debe funcionar el puesto

d) Etapas en el análisis de puestos

En resumen, un análisis incluye 03 fases o etapas: planificación, preparación e implementación.

- **Etapas de planeación**

Con base en el organigrama de la empresa, es la etapa de escritorio y experimentación para crear un plan de trabajo para la recolección de investigación, seleccionar métodos y elementos de análisis.

- **Etapas de preparación**

Esta fase es la que investigadores capacitados preparan el esquema y de trabajo.

- **Etapas de realización**

Esta es la fase donde se reciben los datos de la posición a correr y se escribe el análisis.



e) Diseño del puesto

Mondy & Noe (2005) "Este es el proceso de determinar las tareas específicas a realizar, los métodos utilizados para realizar esas tareas y las relaciones con otros trabajadores dentro de la organización"

f) Enriquecimiento del puesto

Mondy & Noe (2005), Consiste en cambiar radicalmente las descripciones de los puestos y los niveles de responsabilidad para que los trabajadores sean más exigentes. La realización del trabajo proporciona una expansión vertical de la responsabilidad. Los trabajadores pueden sentir una emoción de logro, reconocimiento, compromiso y desarrollo personal mientras realizan sus colaboradores. Los programas de apoyo al empleo no persistentemente dan buenos resultados.

2.2.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2009) "El desempeño laboral como la eficacia de un empleado que trabaja en una organización requerida por la organización, la capacidad de un individuo para desempeñarse bien en el trabajo y la complacencia laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas depende de sus acciones y resultados alcanzados y está ligado a las particularidades de cada persona. El ambiente del trabajo y su interacción general con las organizaciones, y el desempeño laboral, son el resultado de la interacción entre todas estas variables



2.2.2.1. Evaluación de desempeño

Chiavenato (2011) Muestra que vivimos en un mundo donde las capacidades de las cosas que nos rodean, ya sean personas o cosas, están mejorando.

Chiavenato (2011) Es una evaluación sistemática del desempeño y potencial de desarrollo de un individuo en un puesto. La evaluación es el proceso de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Varios métodos, conocidos por varios nombres, se utilizan para evaluar a las personas que trabajan en una organización. B. Revisiones de desempeño, revisiones de desempeño, revisiones de empleados, informes de progreso, revisiones de eficiencia funcional, etc.

Chiavenato (2011) La evaluación del desempeño es un concepto dinámico. Las instituciones tienden a evaluar a sus trabajadores, ya sea formal o informalmente. Es la forma de conocer las fortalezas y debilidades de su empleado en el área de trabajo. Este es tanto un proceso de revisión como un proceso de autoevaluación. Los sistemas de recursos humanos están destinados a utilizar aquellos mejorados a través de esta tecnología.

2.2.2.2. Objetivos de la evaluación del desempeño

Gestoso (2007) Muestra que las operaciones tomadas por la administración de una institución para evaluar el desempeño de los empleados tienen dos objetivos básicos el control, por un lado, el desarrollo y la motivación por el otro, la evaluación también puede



priorizar personas y sistemas organizacionales o enfocar sus esfuerzos. La combinación de estos factores determina el tipo de evaluación y las características deseadas:

- **Administración de personal:**

Gestoso (2007). Su finalidad es consentir, alentar, pagar, sancionar o incluso despedir. Los evaluadores actúan como jueces, evaluando qué tan bien o mal es el desempeño de un empleado para luego determinar qué acción debe tomar la gerencia de la organización.

- **Técnicas de gestión o validación:**

Gestoso (2007) La atención se centra en garantizar que los sistemas de puntuación formales funcionen bien cuando los predictores utilizados son válidos y fiables. En este caso, el papel del evaluador es el más científico. Porque, como se mencionó anteriormente, la objetividad y la credibilidad del proceso son circunstancias más importantes, por un lado, para asegurar el buen trabajo del evaluador y para dar credibilidad al proceso. trascendentalmente.

- **Identificación de potencial:**

Gestoso (2007) Se trata de identificar trabajadores que puedan pasar a otros puestos dentro de la organización, puestos de mayor responsabilidad. Los evaluadores asumen el papel de predictores individuales con la capacidad de asumir nuevas responsabilidades.

- **Desarrollo de la gestión:**

Gestoso (2007) Son herramientas útiles para mejorar las



competencias del personal dentro de una organización a través de acciones como la formación y la reorientación laboral. La evaluación es fundamentalmente un proceso de retroalimentación, y el objetivo final de la evaluación en sí misma es la mejora constante en todos los elementos y estructuras de la organización y de ninguna manera debe entenderse como un elemento punitivo para los empleados. implementar un sistema de calificación formal.

- **Desarrollo y motivación:**

Gestoso (2007) Su objetivo principal es educar a los trabajadores o empleados, mejorar sus habilidades y capacidades, y guiarlos de manera efectiva para realizar tareas. La mejor manera de motivar a sus trabajadores es darles la oportunidad de participar en el proceso de toma de decisiones de planificación de la formación a través del análisis de necesidades. Se describen cinco objetivos generales, identificar potencial, pagar por resultados, promover un mejor desempeño de las tareas, buscar y fomentar el compromiso de los empleados con las metas organizacionales y revisar Crear e implementar documentación de gestión basada en resultados, lograr la mejora continua.

2.2.2.3. Métodos de evaluación de desempeño

Colca (2015), En el proceso de evaluación del personal se pueden utilizar varios sistemas o métodos para obtener lo que es adecuado al tipo y características a evaluar.



Los métodos de evaluación del desempeño transforman a una organización a otra. Porque todo el mundo tiene una tendencia a desarrollar su propia forma de evaluar el trabajo de las personas. Los principales métodos son:

1. Método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas.

Colca (2015), Este es el método de evaluación más común y extendido. También es fácil. Su estudio requiere mucho acicalado para equilibrar y los sesgos del evaluador que pueden afectar los resultados.

Colca (2015) Este es el método de evaluación más común y extendido. También es fácil. Su aplicación requiere mucho cuidado para neutralizar la subjetividad y los sesgos del evaluador que pueden afectar los resultados.

Colca (2015) La fila (horizontal) representa los factores de evaluación del desempeño y la columna (vertical) representa el grado de cambio.

2. Método de elección forzosa:

Colca (2015), El método consiste en evaluar el desempeño individual a través de tipos alternativos específicos de representaciones descriptivas del desempeño individual. Tienes que crear frases y "forzar" la selección de una o dos frases que mejor se adapten a los miembros de tu grupo.

Es tan grave y tan selectivo que es rechazado a nivel individual y grupal, dando respuestas que no se corresponden con las características



reales de la persona. Se conservan las cualidades personales que necesitan mejorar. No me parece. necesito información adicional.

3. Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo.

Colca (2015), Este es un método en el que un experto en evaluación entrevista al superior directo del subordinado y evalúa el desempeño del subordinado con base en un análisis fáctico de las causas, orígenes y razones de los resultados. situación. Junto con los gerentes de línea, brindamos la oportunidad de proyectar su crecimiento en el cargo y la entidad.

2.2.2.4. Procedimiento de una evaluación de desempeño

- **Definir el puesto:** Asegúrese que los gerentes, los subordinados estén de acuerdo con los compromisos del puesto y los estándares de desempeño. Dicho mencionó anteriormente, las calificaciones solo pueden basarse en la posición. Es obligatorio que el estimador y el evaluador comprendan los contenidos.
- **Evaluar el desempeño en función del puesto:** Contiene tipos de calificaciones relacionadas con escalas predefinidas.
- **Retroalimentación:** Comentar sobre el desempeño y el progreso de los subordinados.



2.2.2.5. Tipos de evaluación

Alles (2008), La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un medio, una herramienta, para mejorar el desempeño de los recursos humanos de una organización.

- **Evaluación por competencias**

Alles (2008), Las competencias se utilizan en el análisis del desempeño en relación con el nivel requerido para un puesto o trabajo. Una gran ventaja de una orientación basado con el comportamiento para computar el desempeño es que los discernimientos o estándares de desempeño utilizados son específicos. Para medir el desempeño por competencias, una organización debe predefinir qué son las competencias.

Cualquiera que haya trabajado en cualquier forma de organización, las personas siempre son contratadas por su conocimiento y despedidas por su comportamiento.

- **Evaluación de 180°**

En una evaluación de 180 grados, un candidato es evaluada por sus superiores, colegas y, finalmente, por los clientes.

Se diferencia de la evaluación de 360° en que no contiene subniveles.

- **Evaluación de 360°**

Según Alles (2008) Es un esquema elaborado para garantizar que los empleados sean valorados por todos los que los rodean, incluidos sus superiores, compañeros y subordinados. Puede involucrar a otros, como



proveedores y clientes. Cuanto mayor sea el número de evaluadores, más fiable será el sistema.

2.3.MARCO CONCEPTUAL

CARGO

Chiavenato (1999) Un puesto es un proceso que enumera las tareas o funciones que lo componen y lo distingue de otros puestos dentro de la empresa. Es una lista detallada de las funciones o tareas del organismo, la periodicidad de su desempeño, los métodos utilizados para realizar las funciones o tareas y los objetivos del organismo Comprensión de los deberes y responsabilidades que lo acompañan.

COMPETENCIAS LABORALES

Fernández (2006), Las competencias son conjuntos de destrezas, habilidades, conocimientos y rasgos de comportamiento que, cuando se combinan adecuadamente en situaciones de trabajo, predicen un buen desempeño. Distingue el desempeño extraordinario del desempeño ordinario y se observa directamente a través del comportamiento de cada empleado en su desempeño laboral diario. Por lo tanto, es necesario conocer y comprender el concepto y enfoque de competencia, sobre todo porque nos permitirá reevaluar la contribución humana a la competitividad de la organización.

DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2010), La gestión del desempeño es el valor medible que los empleados aportan a una organización en términos de sus habilidades y competencias colectivas, y su motivación, y cómo los trabajadores aprovechan al máximo sus



destrezas y capacidades en las actividades y adquisiciones de la organización.
Empoderar y mejorar el desempeño humano y alinearlos con objetivos estratégicos.

EFICACIA LABORAL

Chiavenato (2011), La eficacia es una medida prescriptiva del logro de resultados. Se puede medir por las metas alcanzadas. Se refiere a la capacidad de una organización para satisfacer las necesidades sociales a través de la provisión de bienes y servicios.

EFICIENCIA LABORAL

Chiavenato (2010), La eficiencia es una medida normativa del uso de recursos. Se puede medir por la cantidad de recursos utilizados para fabricar el producto. La eficacia aumenta a medida que disminuyen los recursos y los costos. Esta es la relación técnica entre entrada y salida. La eficiencia tiene como objetivo utilizar los medios, métodos y procedimientos más apropiados, bien desarrollados y organizados para asegurar el uso óptimo de los recursos disponibles.

ENTREVISTA

Alonso (1994) La entrevista se estructura principalmente como un discurso pronunciado por el entrevistado, pero con la intervención del entrevistador. Cada intervención tiene un significado específico asociado a un llamado contrato de comunicación y de acuerdo al contexto social en el que se sitúan.

RECLUTAMIENTO

Chiavenato (2002) “El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de una organización”



SELECCIÓN DE PERSONAL

De Ansorena (2005) La selección de personal es una actividad constituida y planificada que nos admite atraer, evaluar e identificar predictivamente las peculiaridades personales de un grupo de sujetos conocidos como candidatos, y compararlos con otros, distinguirlos y mejor, mejor o más cerca de crear un grupo. Cualidades y habilidades preidentificados como requisitos clave para el desempeño eficaz y eficiente de una determinada tarea profesional.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se efectuó en el distrito de Nuñoa específicamente en la Municipalidad Distrital de Nuñoa, con una altitud de 4016 m.s.n.m., localizada entre las coordenadas geográficas 14°28' 48" latitud Sur 70°38'28" longitud Oeste de Green Vich.

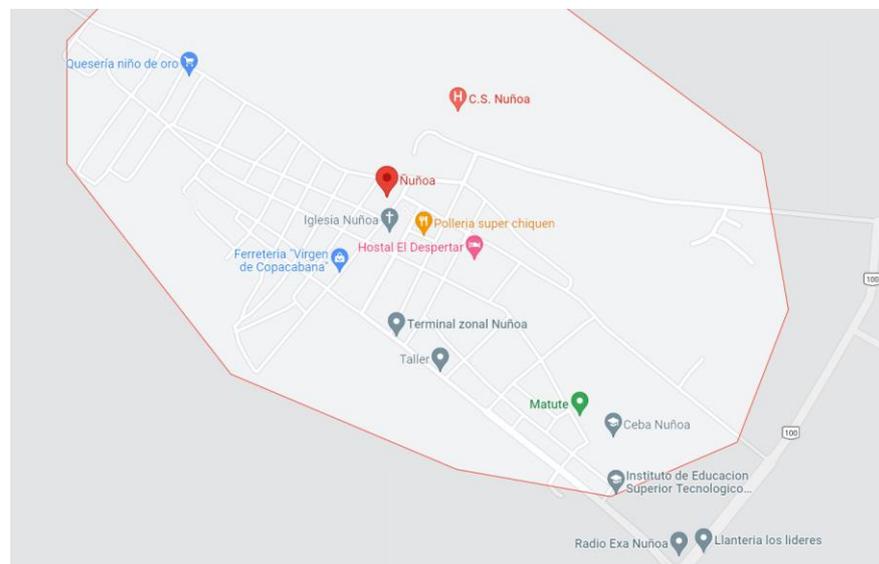


Figura 1: Municipalidad Distrital de Nuñoa

FUENTE: Google Maps

3.1.1. Descripción de la entidad

Razón social: Municipalidad Distrital de Nuñoa con RUC: 20230612014

Dirección: Jr. Alfonso Ugarte S/n - Plaza Nro. S/n Cercado (Plaza de Armas)



3.2. PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El período de tiempo de estudio del análisis corresponde al año 2018.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.3.1. Población

La presente investigación se realizó en la Municipalidad distrital de Nuñoa, en las diferentes áreas con que cuenta esta municipalidad considerando un total de 95 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas, contratados y nombrados ya sea por el sistema CAS, régimen laboral 276, personal contratado por servicio de locación como también trabajadores encargados de limpieza y serenazgo.

3.3.2. Muestra

La muestra estará constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuñoa, en la cual comprende una muestra de 25 personas contratados por el sistema CAS (Contrato administrativo de servicios), distribuidos en las diferentes áreas de esta municipalidad.

3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Método descriptivo

En este método nos permite buscar el conocimiento para interpretar, discutir, evaluar y organizar datos e información para los detalles y características de todo lo que se estudia. Nos facilita recopilar información sobre situaciones o hechos actuales con el fin de examinarlos. En la presente investigación se ha recogido información teórica sobre el análisis



y llegar a conocer la realidad de la selección del personal y su incidencia con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa.

3.4.2. Método analítico

Este método nos proporcionó efectuar un análisis detallado a la muestra presentada gracias a este problema podemos examinar de proceso de selección de personal y cuál es la incidencia en el desempeño laboral, desglosando completamente sus partes en factores para conocer las características, las causas y factores que contribuyen a este problema, hay como base para las variables presentadas y analizar el impacto en el desempeño laboral del personal CAS.

3.4.3. Método deductivo

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2010), Consiste en formular una hipótesis general, derivar de ella una hipótesis específica y confirmar una hipótesis específica, y si ésta se confirma, se considera confirmada la hipótesis general.

Este método nos permitió partir del análisis de hechos generales en el ámbito del estudio proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital De Nuñoa, para llegar a conclusiones de orden particular y establecer las conclusiones de la investigación y contrastar nuestras hipótesis planteadas



3.5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, que implica una evaluación que consiste en realizar y recopilar información sobre el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral con el fin de examinarlos, analizarlos y describirlos. Este tipo de investigación nos permite realizar comparaciones entre datos para finalmente interpretarlos.

3.5.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental en vista de que las variables independientes suceden y no es posible alterarlas, solo nos ayudará a realizar comparaciones y analizar las evidencias favorables o desfavorables de nuestra hipótesis.

3.6. VARIABLES

Teniendo en cuenta esta información, las variables propuestas para este trabajo de investigación son:

- **Variable independiente**

Selección de personal

- **Variable dependiente**

Desempeño laboral

Tabla 1: Variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE		SELECCIÓN DE PERSONAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	
Selección de personal. "El proceso de selección busca entre los candidatos reclutados al más adecuado para el puesto que está disponible en la empresa con la finalidad de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal". (Chivenato 2007)	Procesos	Reclutamiento	¿Cómo considera usted que es el proceso de reclutamiento para cubrir una vacante en la Municipalidad Distrital de Nuñoa?	Encuestas- Cuestionario	
		Selección	¿Cómo calificaría la mecánica del proceso de selección de personal creado por la municipalidad?		
		Entrevista	¿Qué tan satisfecho está con la estructura que utiliza la municipalidad para evaluar a los postulantes de la entrevista?		
	Candidatos Reclutados	Evaluaciones	¿De qué manera considera usted que son las evaluaciones teóricas y prácticas ejecutados a los candidatos para medir su nivel de formación?		
		herramientas Psicológicas	¿Cómo evalúa herramientas psicológicas como pruebas, encuestas y otras evaluaciones utilizadas en la municipalidad?		
		Mantener o aumentar eficiencia	Seguimiento de actividades		¿En la municipalidad se supervisan todas las actividades realizadas para mejorar el proceso de selección?
		Distribución de tareas	¿Cómo calificaría la distribución de		



tareas en su
trabajo?

FUENTE: Elaborado por el investigador

Tabla 2: Variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE		DESEMPEÑO LABORAL		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORIA	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Desempeño Laboral "El desempeño es el comportamiento del candidato evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados". Según (Chiavenato, 2004)	Comportamiento	transparencia	¿Mantiene una imagen profesional, digna y confiable en todas las actividades que realiza?	Encuestas- Cuestionario
		Apertura al cambio	¿Muestra buena disposición para cambiar rápidamente las estrategias y actividades laborales en respuesta a factores externos?	
			¿Adquiera y adopte el cambio a medida de crecimiento?	
	Estrategia Individual	Responsabilidad	¿Asumir la responsabilidad de las propias acciones y decisiones?	
		Iniciativa	¿Proporciona soluciones rápidas y oportunidades para problemas potenciales?	
			¿Actúa de forma independiente para resolver lo que esté a tu alcance y propone alternativas de solución cuando no estés autorizado a tomar decisiones?	
logros de objetivos	de orientación a los resultados	¿Llevar a cabo el trabajo para lograr las metas y el comportamiento esperado?	¿Persiste hasta conseguir sus metas y objetivos?	

FUENTE: Elaborado por el investigador



3.7.TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATO

Charaja (2011), indica que es un conjunto de instrucciones que discurrimos para elaborar algo, en este caso, para acumular los datos respectivos a nuestro problema de investigación. Un procedimiento es un paso o secuencia que se sigue en orden hasta alcanzar una meta. Esta secuencia de pasos se basa en una teoría específica que la sustenta.

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

3.7.1.1. Técnica

a) Encuesta

Hernández (2012) El muestreo es el método más utilizado en la investigación en ciencias sociales. Se utiliza para recopilar indagación de las personas sobre sus características, opiniones, creencias, expectativas, conocimientos, comportamiento actual o pasado. Herramientas de recopilación de datos de comportamiento.

Esta técnica nos permitió recolectar datos a partir de la elaboración de un conjunto de preguntas sistematizadas dirigidas a una muestra específica que estuvo conformada por el personal CAS de la Municipalidad Distrital De Nuñoa.

3.7.1.2. Instrumentos

a) Cuestionario

García (2002), el cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, indicado con lenguaje sencillo y claro. Habilite la recopilación de datos de fuentes primarias. Una



herramienta que contiene un enunciado del problema con las refutaciones de la muestra. Los tipos y características de los cuestionarios se establecen en función de las necesidades de la investigación.

Charaja (2011), como instrumentos de la encuesta es una lista de preguntas que se plantean con determinado fin, de manera que las interrogantes del reclutamiento, selección y desempeño laboral son parte de este cuestionario. Los funcionarios eran centros de recopilación de datos.

Esta herramienta se utilizó para obtener información de los empleados que laboran en la organización, quienes realizaron preguntas en base a indicadores tomados de los criterios de la encuesta.

3.7.2. Técnicas de procesamiento de datos

Procese los datos obtenidos de la recopilación de datos utilizando la siguiente secuencia:

- Los datos fueron ingresados al programa de Excel.
- Se utilizó una tabla de frecuencias de las estadísticas.
- Para visualizar mejor las diferencias y comparaciones, utilice gráficos de barras que muestren las cantidades respectivas.
- Para visualizar mejor las diferencias y comparaciones, utilice gráficos de barras que muestren las cantidades respectivas en Microsoft Word.



3.7.2.1. Técnicas de análisis de datos

Para realizar el análisis compare e interprete siempre las variables cuando utilice gráficos de barras para contrastar la viabilidad de las hipótesis para realizar un análisis cuantitativo.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se muestra los resultados alcanzados una vez aplicados los materiales y métodos mencionados con anterioridad, con el fin de dar contestación a cada una de las interrogantes planteadas y desarrollar los objetivos planteados, para probar o refutar las hipótesis.

4.1.RESULTADOS

4.1.1. Objetivo específico N°1

Describir de qué manera se realiza el reclutamiento y selección del personal en el proceso de selección de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa – Puno, Periodo – 2018.

El procedimiento de selección de personal es el inicio y tiene una serie de etapas que ayudan a la entidad a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en la entidad y como también obtener más información sobre los candidatos.

El proceso de reclutamiento incluye publicar vacantes del puesto, revisar solicitudes, seleccionar candidatos, entrevistar y hacer selecciones finales. Esto debido a que su propósito es filtrar y seleccionar a los mejores candidatos para vacantes de acuerdo a características establecidas por la municipalidad.

1. ¿De qué manera calificaría el proceso de reclutamiento para cubrir un puesto en la Municipalidad Distrital de Nuñoa?

Tabla 3: Proceso de reclutamiento

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	1	4%
Bueno	2	8%
Regular	6	24%
Malo	16	64%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

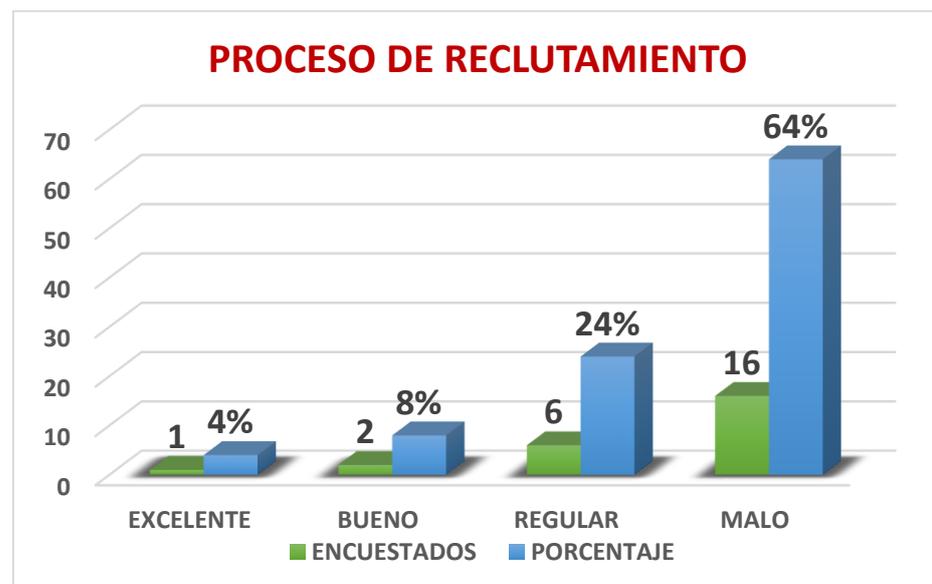


Figura 2: Proceso de reclutamiento

FUENTE: Tabla 3

Efectuando un análisis relacionado de la Figura 2, periodo 2018, el resultado más influyente en la encuesta aplicada del proceso de reclutamiento es el 64% que menciona que es malo. Por lo cual, la municipalidad no cuenta con un buen proceso de reclutamiento.



El personal del establecimiento dice que su proceso de contratación es incorrecto o inadecuado, por lo que la municipalidad llena ese vacío con personas que no tienen los conocimientos y las habilidades necesarios para atraer personal que cumpla con las expectativas de la población y que sea confiable ya que, la población se convierte en los beneficiarios del buen desempeño de sus trabajadores.

2. ¿Qué tan satisfecho está con la estructura que utiliza la Municipalidad Distrital de Nuñoa para evaluar a los candidatos?

Tabla 4: Estructura para evaluar el proceso de selección

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	1	4%
Bueno	3	12%
Regular	13	52%
Malo	9	32%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

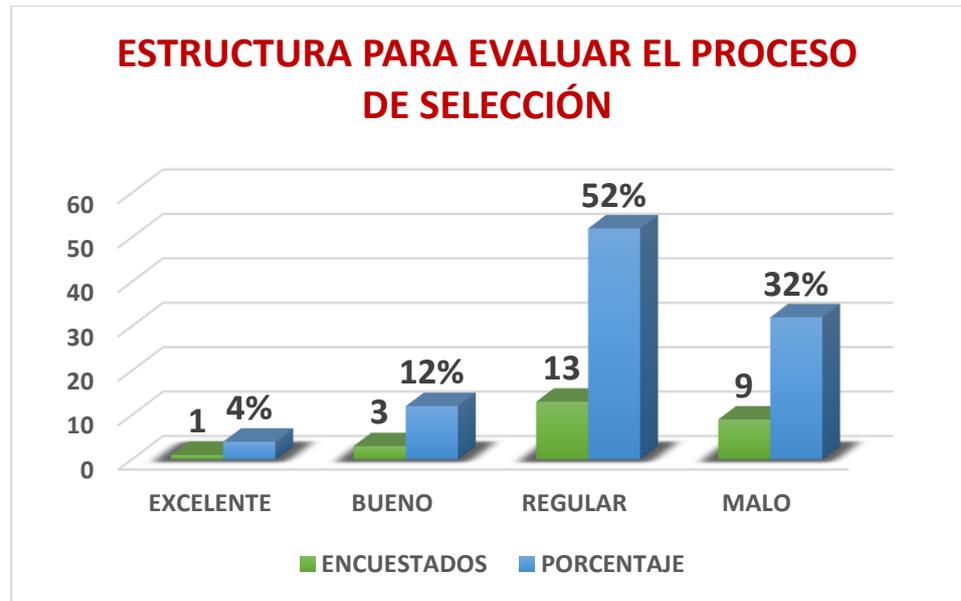


Figura 3: Estructura para evaluar el proceso de selección

FUENTE: Tabla 4

Efectuando un análisis en la Figura 3, periodo 2018, el resultado más influyente en la encuesta aplicada y que el personal muestra que la estructura establecida por la Municipalidad para el proceso de selección es excelente, el 52% que es regular

A la hora de contratar a nuevos trabajadores, uno de los métodos imprescindibles para que la municipalidad es conocer al candidato en la entrevista, el 52% de los trabajadores presentó irregularidades en la ejecución de esta herramienta, lo que en este caso llevó a la insatisfacción de los trabajadores con las funciones brindadas que no estaban debidamente estructuradas, lo que llevó a un bajo desempeño laboral en la ciudad de Nuñoa.

3. ¿Son buenas las evaluaciones para medir el nivel de conocimiento ya sea prácticas y teóricas aplicados a los candidatos?

Tabla 5: Evaluación del nivel de conocimiento

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	1	4%
Bueno	3	8%
Regular	14	56%
Malo	8	32%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

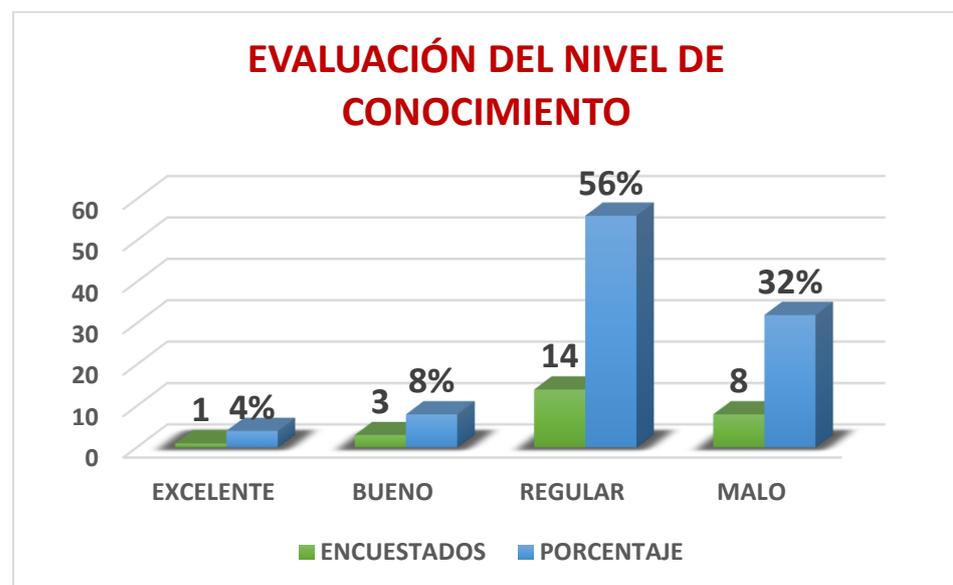


Figura 4: Evaluación del nivel de conocimiento

FUENTE: Tabla 5

Efectuando un análisis en de la Figura 4, periodo 2018, el resultado más relevante que se obtuvo es del 56% que el personal muestra que son



regulares las evaluaciones prácticas-teóricas de la Municipalidad aplicada los candidatos.

La mayoría de los encuestados indicó que las evaluaciones para las unidades aplicada a los candidatos son regulares, sabiendo que este modelo ayuda al empleador a tener una visión clara de las competencias y habilidades intelectuales que la sociedad debe ofrecer. Imprescindible para los nuevos colaboradores, tanto para el crecimiento personal de cada personal de la municipalidad. Por lo tanto, habrá personal debidamente seleccionado para los trabajos requeridos por la unidad.

4. ¿De qué manera calificaría las herramientas psicológicas como test, y otras evaluaciones empleadas en la Municipalidad?

Tabla 6: Herramientas Psicológicas

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	0	0%
Bueno	3	20%
Regular	5	68%
Malo	17	12%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

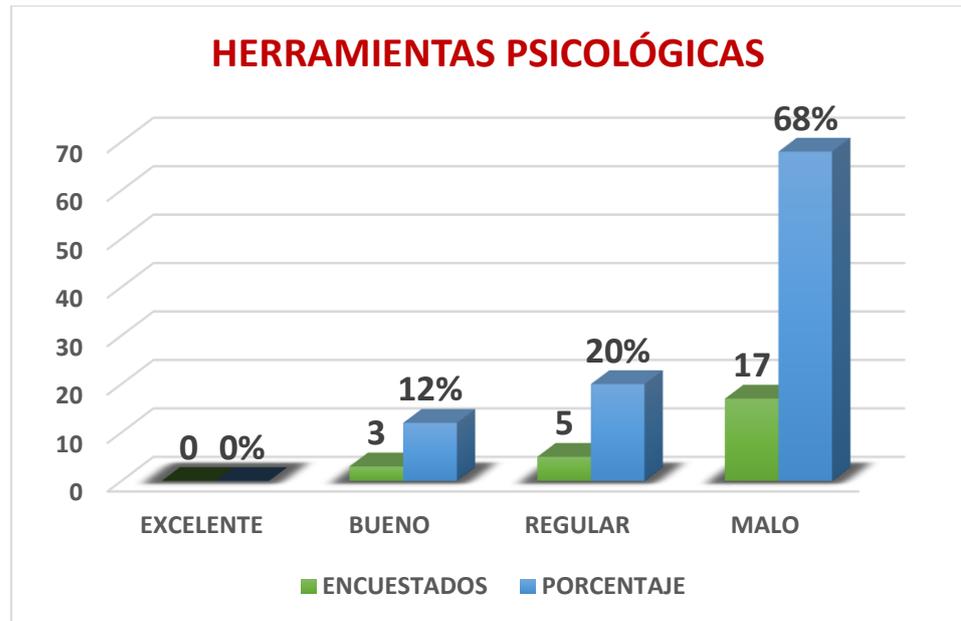


Figura 5: Herramientas Psicológicas

FUENTE: Tabla 6

Ejecutando un análisis en la Figura 5, periodo 2018, el 68% indica que las herramientas psicológicas utilizadas en proceso de selección en la municipalidad son malas.

Se aplican evaluaciones psicológicas y de desempeño a los candidatos para ayudar a evaluar las habilidades que deben poseer para el dicho puesto. Las respuestas logradas, el 68% del personal encuestado reportaron que es malo, ya que no cuentan con un buen proceso de selección donde se realicen exámenes psicológicas y psicométricas efectivas para completar la decisión, y determinar la selección de la fuerza laboral. Se refiere a las pruebas como parte esencial de los candidatos y no existe conflicto adaptativo en sus futuras actividades a realizar, lo que les ayuda a tomar decisiones acertadas para la municipalidad.

5. ¿Cómo evalúa la distribución de tareas asignadas para el cargo asignado en la municipalidad?

Tabla 7: Distribución de Tareas

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	1	4%
Bueno	5	20%
Regular	15	60%
Malo	4	16%
Total	25	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

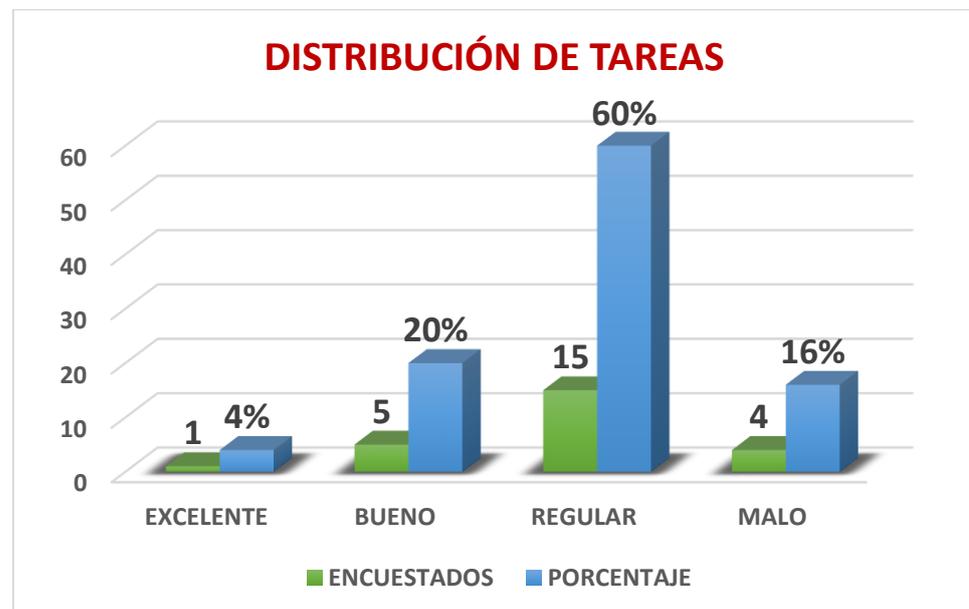


Figura 6: Distribución de Tareas

FUENTE: Tabla 7

Efectuando un análisis en la Figura 6, periodo 2018, indican que el 60% de los trabajadores consideran que es regular la distribución de tareas asignadas para el cargo.

Podemos ver que en el gráfico en el que se realiza la encuesta, se muestra que más de la mitad de sus colaboradores afirman que las tareas que se les asignan son regulares, lo que se puede entender que los trabajadores no realizan las funciones asignadas de manera efectiva, también por la desigual distribución de tareas en la Municipalidad Distrital de Nuñoa.

6. ¿Cómo considera usted que se califican los perfiles de los candidatos para el proceso de selección del personal?

Tabla 8: Calificación del perfil

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	2	8%
Bueno	6	24%
Regular	13	52%
Malo	4	16%
Total	25	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

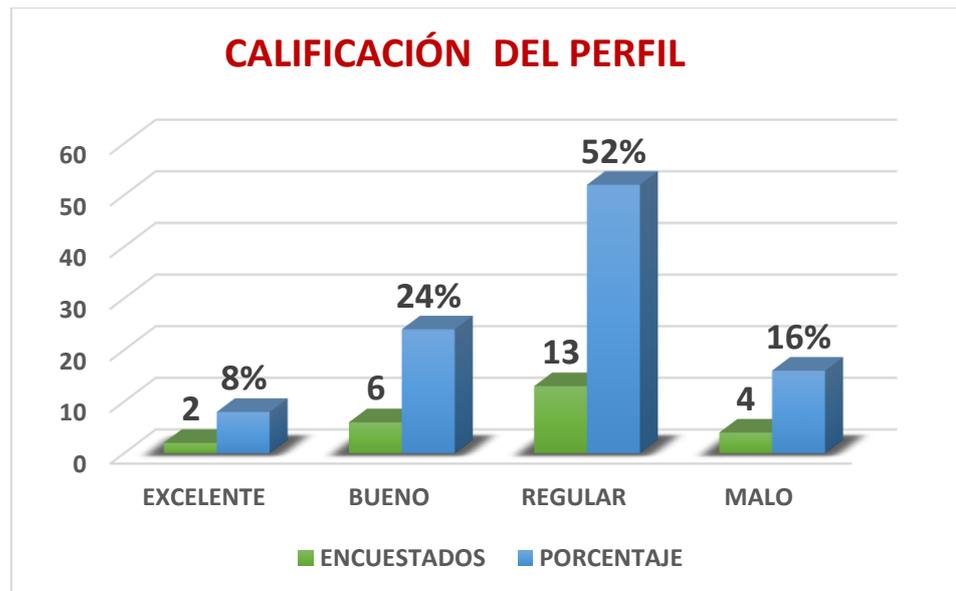


Figura 7: Calificación del perfil

FUENTE: Tabla 8

Efectuando un análisis en la Figura 7, periodo 2018, indican que el 52% de los trabajadores consideran que es regular la calificación del perfil hacia el candidato.

En el gráfico en el que muestran las encuestas realizadas, indican que la calificación o evaluación a los candidatos en su perfil es regular, lo que se puede entender que los encargados del proceso de selección no cuentan con una capacitación para una selección correcta.

7. ¿Cómo califica usted las estrategias para seleccionar el cargo a cubrir en el puesto de trabajo?

Tabla 9: Estrategias al cargo a cubrir

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	5	20%
Bueno	5	20%
Regular	10	40%
Malo	5	20%
Total	25	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

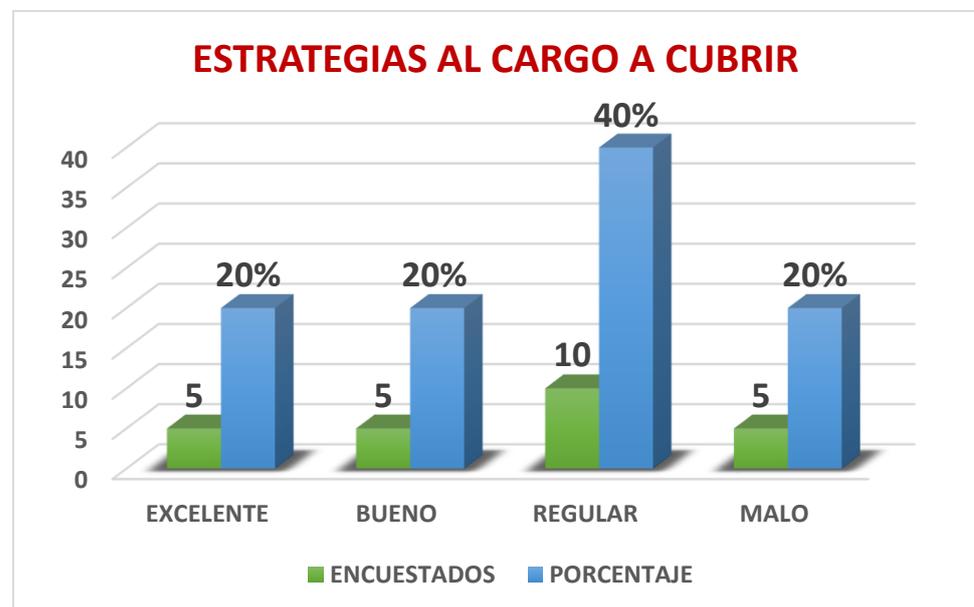


Figura 8: Estrategias al cargo a cubrir

FUENTE: Tabla 9



Efectuando un análisis en la Figura 8, periodo 2018, indican que el 40% de los trabajadores encuestados consideran que es regular las estrategias para seleccionar el cargo a cubrir en el puesto de trabajo

La mayoría de los encuestados indicó que las estrategias para seleccionar el cargo a cubrir en el puesto de trabajo son regulares, sabiendo que se tiene que tomar en cuenta las estrategias para selección al mejor candidato para cubrir el puesto de trabajo. Las estrategias y el personal calificado deben de ir de la mano para cumplir con las funciones encargadas de la mejor manera en la municipalidad.

8. ¿Cómo evalúa usted al personal encargado para el proceso de selección?

Tabla 10: Evaluación a personal encargado

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Excelente	4	4%
Bueno	6	20%
Regular	12	60%
Malo	3	16%
Total	25	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

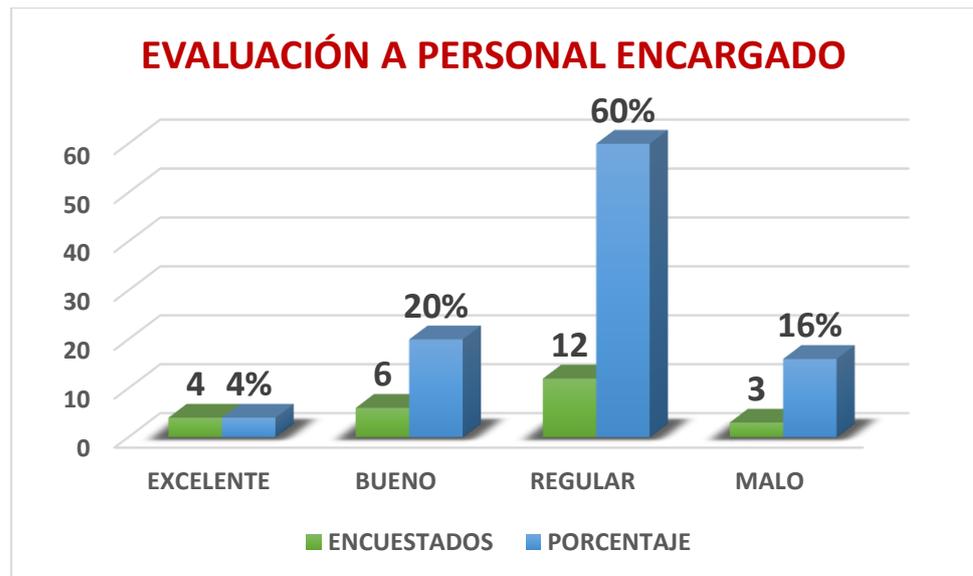


Figura 9: Evaluación a personal encargado

FUENTE: Tabla 10

Efectuando un análisis en la Figura 9, periodo 2018, indican que el 60% de los encuestados califican como regular al personal encargado que evalúa el proceso de selección.

Se muestra que más de la mitad del personal encuestado indican que el personal encargado que evalúa el proceso de selección se da de manera regular, lo que se puede entender que los trabajadores encargados de la selección del personal no están capacitados para un buen proceso de selección que se realiza en la Municipalidad Distrital de Nuñoa.

4.1.2. Objetivo específico N°2:

Analizar si la evaluación aplicada en el proceso de selección del personal incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa – Puno, periodo – 2018.

El proceso de selección repercute en el desempeño laboral, este es el valor que se espera aportar a la entidad de las diferentes funciones que se le designe al individuo que lleva a cabo en un período determinado.

1. ¿Usted cree que su personal mantiene una imagen digna y confiable en lo que se le asigné profesionalmente?

Tabla 11: Imagen profesional

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Siempre	2	8%
Frecuentemente	9	36%
Algunas Veces	14	56%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

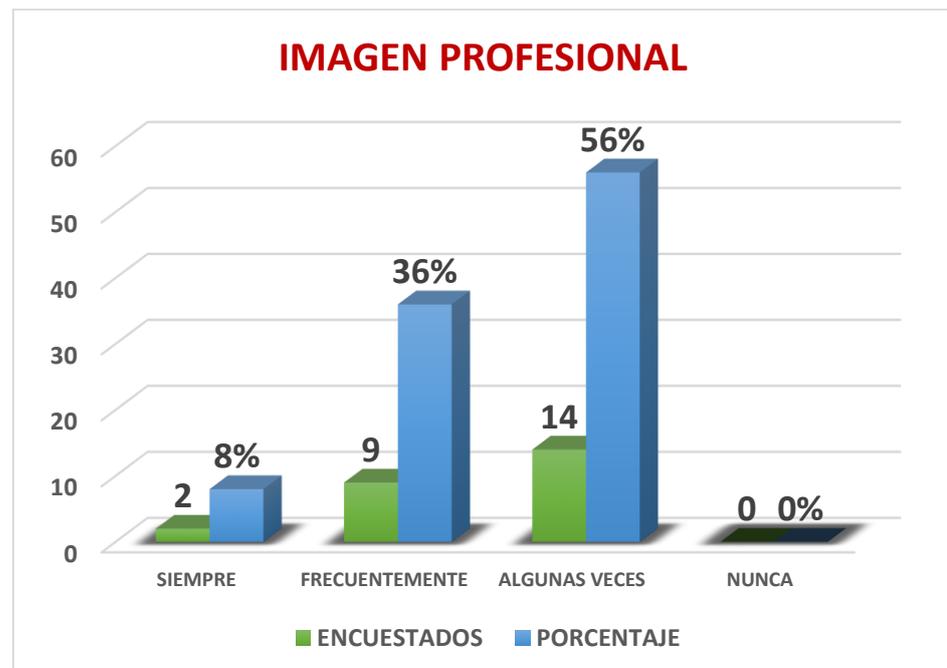


Figura 10: Imagen profesional

FUENTE: Tabla 11

Efectuando un análisis en la Figura 10, periodo 2018, muestra el 56% del personal afirma que algunas veces trata de serlo mantiene una imagen digna y confiable en lo que se le asigné profesionalmente.

El 56% del personal encuestado en ocasiones busca mantener una imagen digna y confiable en lo que se le asigné profesionalmente en la municipalidad. Esto se debe a que conduce a un desempeño poco confiable en las actividades ordenadas por el manual de funciones.

2. ¿Su personal demuestra voluntad de cambiar los métodos de trabajo y las actividades de manera oportuna y rápida para responder a factores externos?

Tabla 12: Voluntad al cambio

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Siempre	0	0%
Frecuentemente	9	36%
Algunas Veces	15	60%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

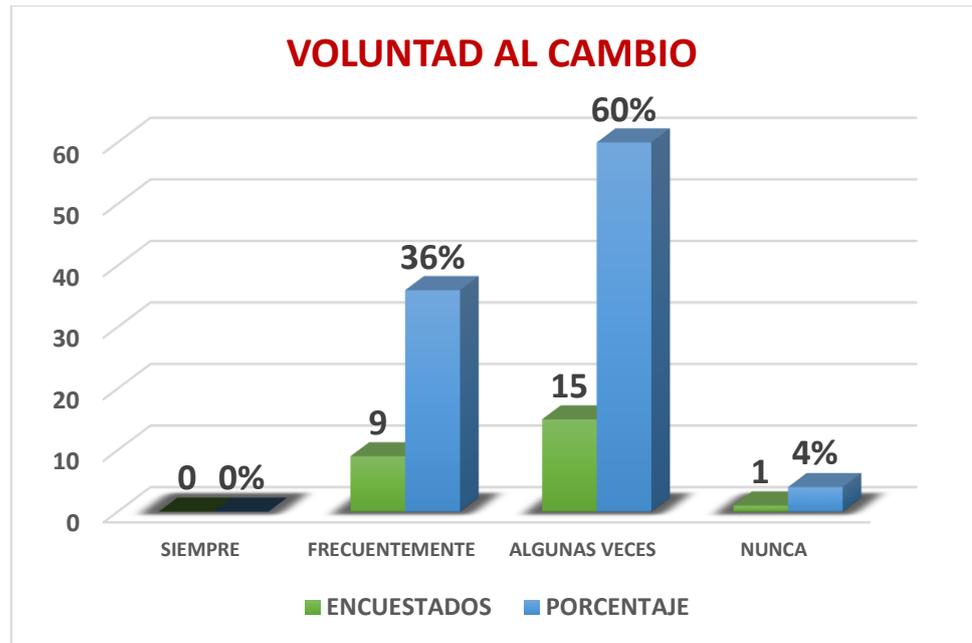


Figura 11: Voluntad al cambio

FUENTE: Tabla 12

Efectuando un análisis en la Figura 11, periodo 2018, el 60% de los encuestados nos da a conocer que algunas veces Demuestran voluntad de cambiar los métodos de trabajo.

Se muestra que la mayoría de los empleados encuestados algunas veces pueden adaptarse bien a los cambios de trabajo y roles asignados donde el desempeño laboral puede no ser óptimo, ya que las actividades pueden ser oportunas. Con esto en mente, necesitamos tener una buena actitud y aceptar que estamos viendo cambios que se están generando de manera inesperada. Si no ve cambios en la forma en que trabaja que no se pueden abordar de manera oportuna, los resultados no son buenos, por lo cual no hay un buen desempeño laboral y esto de debe al proceso de selección

3. ¿Usted cree que su personal percibe los cambios como parte de crecimiento en el ámbito profesional, personal y lo acepta manera satisfactoria?

Tabla 13: Percepción al cambio

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Siempre	2	8%
Frecuentemente	4	16%
Algunas Veces	16	64%
Nunca	3	12%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa.

Elaborado por el investigador

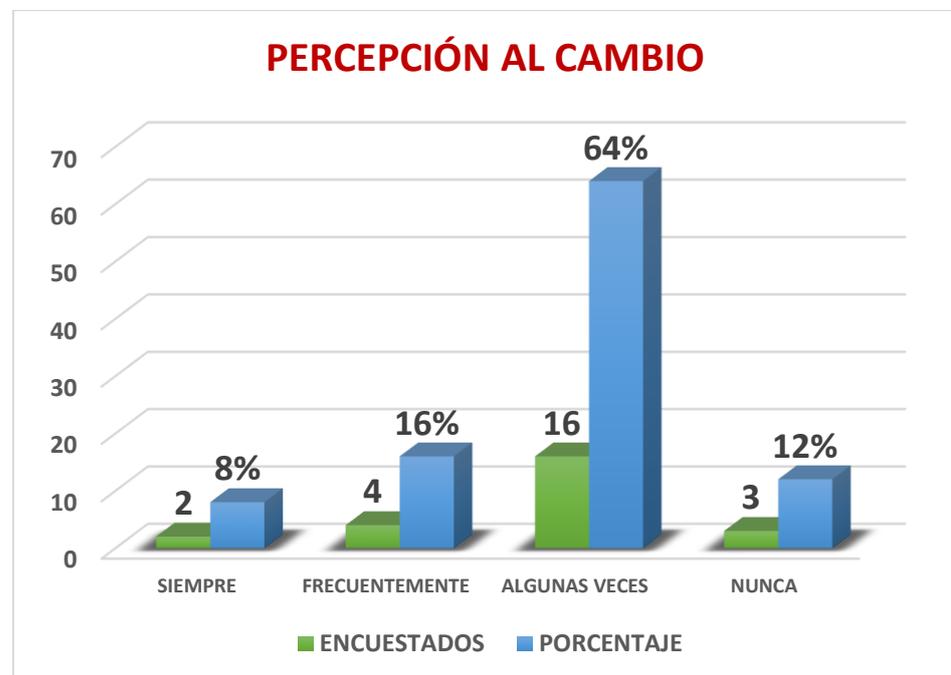


Figura 12: Percepción al cambio

FUENTE: Tabla 13

Efectuando un análisis en la Figura 12, periodo 2018, el 64% del personal respondió que algunas veces, percibes cambios como parte de crecimiento en el ámbito profesional, personal y lo acepta manera satisfactoria

La autonomía de efectuar su trabajo es transcendental para los trabajadores de la municipalidad, para el colaborador en indispensable percibir cambios como una oportunidad de crecer ya sea profesionalmente como persona, por lo contrario de no aceptar los cambios para una mejor oportunidad los afectados directamente serian el trabajador y la municipalidad, ya que la Municipalidad tiene absoluta confianza y esperanza en cada uno de sus trabajadores.

4. ¿Cree que su personal acepta responsablemente sus decisiones y acciones?

Tabla 14: Responsabilidad de decisiones y acciones

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Siempre	2	8%
Frecuentemente	9	36%
Algunas Veces	14	56%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador

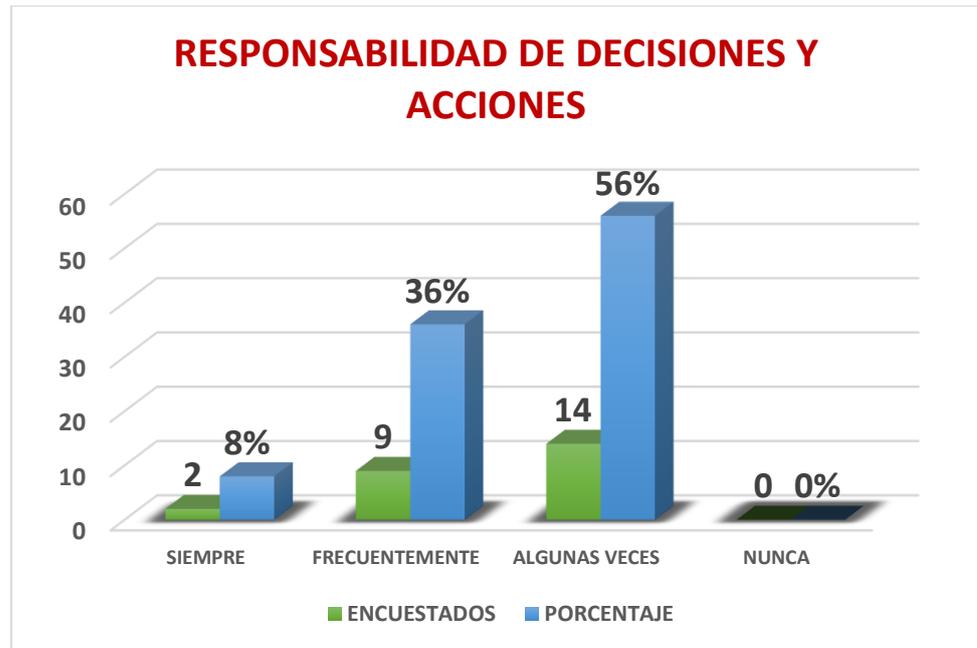


Figura 13: Responsabilidad de decisiones y acciones

FUENTE: Tabla 14

Efectuando un análisis en la Figura 13, periodo 2018, el 56% del personal manifestó que algunas veces lo acepta su responsabilidad ante acciones y decisiones tomadas con sus funciones de la Municipalidad.

La responsabilidad dentro de la Municipalidad es un elemento fundamental y necesaria para cumplir con las funciones que se le asigna al colaborador, en la encuesta realizada el 56% nos muestra que solo algunas veces aceptan sus responsabilidades ante sus acciones y decisiones dentro de dicha entidad.

5. ¿Su personal proporciona soluciones oportunas y rápidas ante problemas en el trabajo?

Tabla 15: Soluciones oportunas y rápidas

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Siempre	2	8%
Frecuentemente	10	40%
Algunas Veces	13	52%
Nunca	0	0%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador.

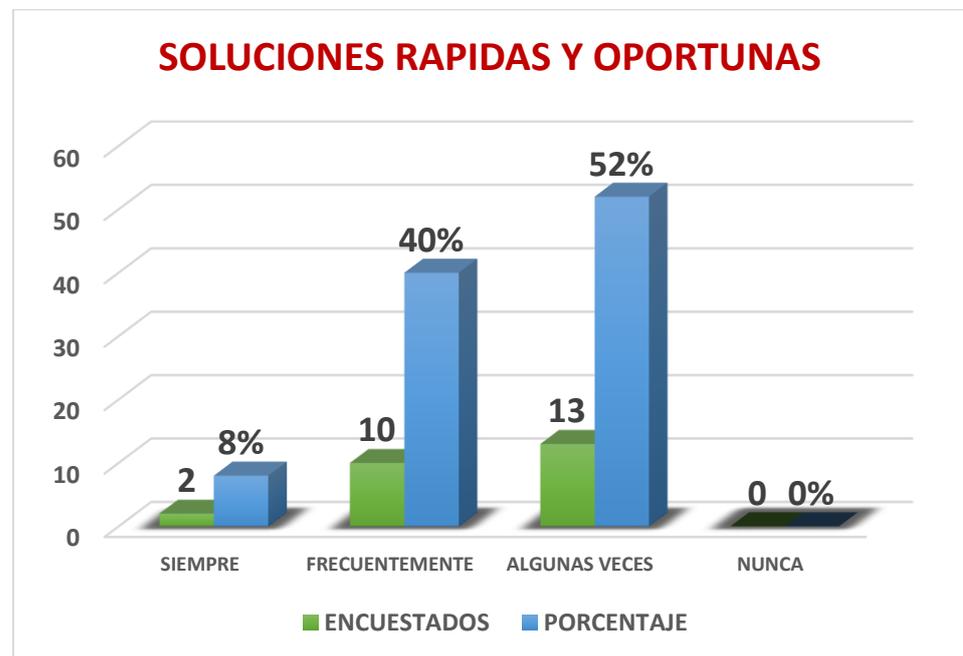


Figura 14: Soluciones oportunas y rápidas

FUENTE: Tabla 15

Efectuando un análisis en la Figura 14, periodo 2018, el 52% los trabajadores manifiestan que algunas veces brinda soluciones oportunas y rápidas a los problemas originados.

Las respuestas obtenidas en la encuesta son de 52% del personal de la Municipalidad indica que a veces brindan soluciones rápidas a los problemas presentados en el trabajo. La importancia de resolver problemas de manera oportunas y rápidas se define como la eficacia y prontitud a la hora de hallar soluciones a los problemas ocurridos si esto no se soluciona pronto o no tiene la habilidad para poder dar soluciones a la entidad traería conflicto sin oportunidad de resolverlo por el mismo personal, una visión rápida de la solución de problemas puede ser de gran ayuda para lograr objetivos claros.

6. ¿Su personal actúa de forma independiente para resolver y proponer alternativas de solución?

Tabla 16: Proposición de alternativas de solución

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Siempre	1	4%
Frecuentemente	5	20%
Algunas Veces	7	28%
Nunca	12	48%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador.

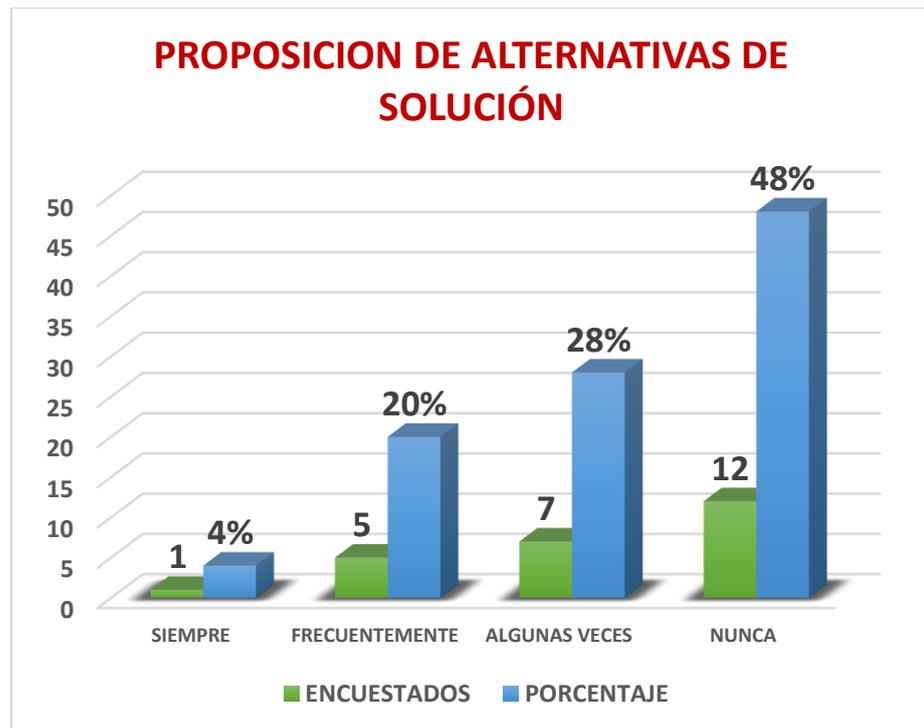


Figura 15: Proposición de alternativas de solución

FUENTE: Tabla 16

Efectuando un análisis en la Figura 15, periodo 2018, el 48% indicó que nunca procede de forma autónoma para resolver lo que está a su alcance y proponer alternativas de solución de la municipalidad.

En la encuesta realizada los resultados, los resultados muestran que nunca laboran de manera independiente para resolver los conflictos que se presentan en el trabajo, como también no dando la importancia a la iniciativa en todas las actividades y funciones que se ejecutan en el trabajo por lo cual buscar alternativas de solución en su puesto de trabajo es primordial para el personal.

7. ¿Usted cree que su personal realiza su trabajo para lograr sus objetivos en la institución?

Tabla 17: Objetivos y comportamientos

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	PROCENTAJE
Siempre	3	12%
Frecuentemente	6	24%
Algunas Veces	15	60%
Nunca	1	4%
Total	25	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

Elaborado por el investigador.

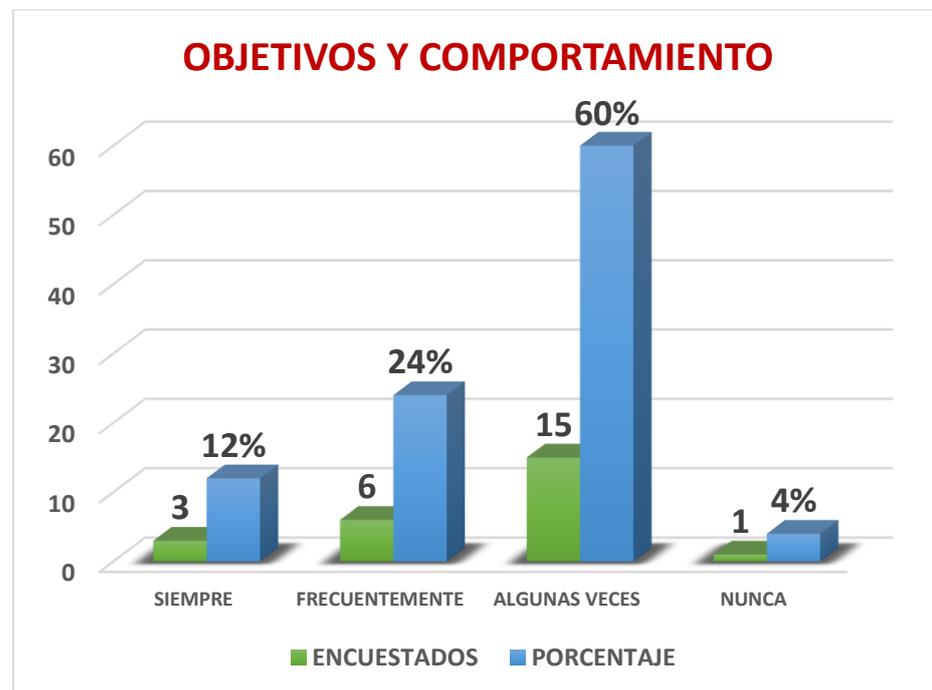


Figura 16: Objetivos y comportamientos

FUENTE: Tabla 17

Efectuando el análisis en la Figura 16, periodo 2018, el 60% indicaron que algunas veces lo realiza su trabajo de manera convincente



para cumplir con los objetivos de manera independiente en la municipalidad?

El 60% de los encuestados indican que a veces intenta alcanzar los objetivos que se ha propuesto, ya sean personales o laborales, esto conlleva a que el puesto no va acorde a los puestos requeridos, la Municipalidad que buscan cumplir con las metas del Plan Operativo Institucional (POI) y los objetivos del plan estratégico de la entidad.

4.1.3. Objetivo específica N°3:

Proponer lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, Periodo – 2018

4.1.3.1. Propuesta

LINEAMIENTOS PARA LA OPTIMIZACIÓN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUÑOA

1. OBJETIVO

El objetivo principal es instaurar procedimientos y normas óptimos al proceso de selección que se aplica a las relaciones de servicio entre el personal contratado, regulando las condiciones a las que debe sujetarse una relación contractual con los trabajadores.



2. FINALIDAD

La finalidad es optimizar, identificar el proceso y mejorar el procedimiento de contratación en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dicha aplicación es necesaria para todos los trabajadores de las distintas, subgerencias, unidades y áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de Nuñoa.

4. DEFINICIONES

- **Contrato Administrativo de Servicios (CAS)**

Contrato administrativo de servicios (CAS) es una modalidad de contrato en el derecho administrativo que se vincula con las entidades públicas del estado. Como tal, está sujeto a normas de derecho público y concede únicamente beneficios y obligaciones establecidos por el Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento. No está sujeto a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni a ningún otro régimen laboral.

- **Licencia**

La licencia de trabajo es el permiso otorgado por el empleador a un empleado y se basa en una suspensión temporal del contrato de trabajo. Es decir, los trabajadores dejan de trabajar para la empresa por determinadas circunstancias.



5. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

- **Actos preparatorios**

La manera de contratación se inicia con la solicitud de requerimiento, unidad o área usuaria, que incluyendo una descripción de los servicios a prestar. Los requisitos mínimos que deben cumplir que el postulante debe reunir. Una descripción de los pasos del procedimiento, del descargo por la necesidad de contratación de un nuevo personal y la disponibilidad de presupuesto según lo determine la oficina de presupuesto y la Unidad de Personal y Remuneraciones.

En la etapa preparación, el requerimiento está a cargo por el área usuaria, debe incluir una descripción del servicio a prestar, el perfil del postúlate a contratar y los requisitos mínimos que debe de reunir el postulante para realizar el servicio, como también la necesidad de contratación debe ser justificada. La documentación recaudada será enviada a la Unidad de Personal y Remuneraciones, para la correspondiente evaluación.

- **Convocatoria**

La publicación de la convocatoria se efectúa a través del portal institucional de la Municipalidad Distrital de Nuñoa, en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo cual se debe difundirse en un lugar visible de acceso público del Palacio Municipal y otros medios de información.

La convocatoria se tendrá que ejecutar con la anticipación a una semana anterior antes de la próxima etapa de selección y deben contener



información general sobre el proceso de selección y contratación, la unidad responsable de realizar los procedimientos de selección (Unidad de personal y remuneraciones), se necesita la base legal que regula la contratación administrativa de servicios, el perfil de la persona natural encargada, incluyendo el cronograma y las fases del proceso de contratación, el mecanismo de evaluación, los requisitos mínimos que debe cumplir el solicitante y el contrato subyacente. Los términos y condiciones, incluyendo el lugar donde se prestarán los servicios, la duración del contrato y el monto de retribución.

- **Selección**

En esta etapa de selección se hace una evaluación objetiva del candidato en donde se recolectan información del postúlate. La evaluación de la hoja de vida (currículum) y la entrevista deben ser absoluta y obligatoria, en la cual se deberá tomar en cuenta la evaluación psicológica y la evaluación técnica para un adecuado desempeño laboral. Son características de la convocatoria.

La hoja de vida al momento de ser presentado tiene el carácter de declaración jurada, el personal o el área encargada de la selección son responsables de la información de los documentos antes mencionados y está sujeto a las inspecciones de seguimiento por parte de la municipalidad.

La evaluación tiene en cuenta requisitos relacionados con las necesidades del servicio y respetando los principios de competencia e igualdad de oportunidades.



Únicamente participarán en la etapa de selección los candidatos que cumplan con los requisitos mínimos y posean las habilidades necesarias para prestar los servicios requeridos por el contrato. Los resultados de la evaluación en cada etapa deben publicarse en forma de lista de la misma manera que la convocatoria de propuestas y deben incluir los nombres de los candidatos y el número de puntos que ha obtenido cada candidato.

4.1.4. Contratación de hipótesis.

De los resultados alcanzados, se procedió a contrastar las hipótesis propuestas en el trabajo de investigación, esta síntesis se detalla a continuación:

4.1.4.1. Hipótesis específica N°1

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

El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Nuñoa, según la tabla N°3, el 64% declaran que el proceso de selección del personal es malo, en la tabla N°4, el 52% del personal encuestado califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Nuñoa, la tabla N°5, el 56% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se ejecutan o raras veces lo hacen por lo que se califican que es regular y en la tabla N°6, muestra que las herramientas psicológicas no son utilizadas adecuadamente es por ello que lo califican como regular.



Señalando en el párrafo anterior se da como permitida la hipótesis de investigación científica N°1.

4.1.4.2. Hipótesis específica N°2

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

El desempeño laboral es primordial en los trabajadores de la Municipalidad, ya que las personas que laboran son el activo más importante, por lo cual, existe un defectuoso desempeño laboral como se muestra en la tabla N°8, indica que el 56% mantiene una imagen confiable y digna algunas veces, la tabla N°9, indica que el 60% algunas veces tiene la disposición para cambiar las formas de trabajo, en la tabla N°14, el 60% indica que algunas veces buscan cumplir con los objetivos de trabajo de la municipalidad y en la tabla N°15 indica que el 52% solo algunas veces persiste en lograr las objetivos y metas.

Con respecto al párrafo anterior se da como permitida la hipótesis de investigación científica N°2.

4.1.4.3. Hipótesis general

El defectuoso proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa, periodo 2018.

Examinando los resultados de la hipótesis específica N°1 y los resultados de la hipótesis específica N°2 se corrobora y se admite la hipótesis general: “La defectuosa selección del personal incide



significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo 2018.”

4.2. DISCUSIÓN

Considerando los antecedentes de esta investigación, de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede decir que:

Los resultados conseguidos con respecto a la selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018, su incidencia es deficiente, significa que el proceso de selección del personal no se aplican adecuadamente por ende el desempeño laboral no es la adecuada La defectuosa selección del personal incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa, es conlleva a una defectuosa selección del personal que incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de dicha entidad.

Es importante lograr hacer un buen proceso de selección del personal para formar equipos de trabajo que sean capaces de lograr objetivos en conjunto para el fortalecimiento la de institución, como también es importante sobrellevar las responsabilidades y funciones que se les asigne de acuerdo a los reglamentos y así poder logra un buen desempeño aboral. Pero en la realidad no se logra hacer un buen proceso de selección ya que incide negativamente en el desempeño laboral. Según la tesis de 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.

El reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Nuñoa, el 64% indican que es malo el proceso de reclutamiento, las encuestas muestran que el 52% de la estructura establecida es regular en el proceso de selección, el 56% indican que las exámenes prácticas y teóricas no se efectúan o se hacen raras veces por lo que califican que es regular y por último, las herramientas psicológicas no son adecuadamente, por lo cual se califican como regular.

En el caso del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuñoa es primordial, ya que son los elementos esenciales puesto que laboran en dicha institución, existe un defectuoso desempeño laboral esto nos indica que el 56% algunas veces mantiene una imagen confiable y digna en lo que se le asigne el 60% indica que algunas veces tiene la voluntad de cambiar los métodos de trabajo, el 60% indica que algunas veces buscan cumplir con los objetivos de la municipalidad y el 52% menciona que algunas veces lograr los objetivos y metas de dicha institución. Por ello concordamos con la tesis de 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 las instituciones educativas no está estructurada de acuerdo a procesos que resulten en la utilización de recursos humanos potenciales. Sólo se realizan actuaciones puntuales a estos efectos. Durante la entrevista se confirmó que no existe un departamento de RRHH con equipamiento técnico. El reclutamiento y selección de personal no se realiza a través de métodos técnicos, sino a través de herramientas que nos permiten evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes para seleccionar a los mejores candidatos. Solo queda seleccionar personal libre, por lo que el 64% de los empleados participantes respondieron eso. Los planes de capacitación y desarrollo no se definen de acuerdo con las necesidades organizacionales a favor de la integración de conocimientos específicos para el desarrollo de actividades y la mejora de habilidades. Durante la inspección y verificación de documentos, se confirma la ausencia de este plan. Las evaluaciones de desempeño se consideran obligatorias, no una fuente de información para proporcionar los datos necesarios para planificar la capacitación e identificar a las personas con potencial de desarrollo. El 82% de los empleados informa que los clientes internos y externos no están involucrados en este proceso, lo que resulta en una falta de una visión consolidada del desempeño de los empleados.



V. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se obtuvo de la investigación, después de un análisis y evaluación son las siguientes:

PRIMERA: Concluye que el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Nuñoa, el 64% muestra que es malo el proceso de reclutamiento, el 52% del personal encuestado indica que la estructura determinada por la Municipalidad Distrital de Nuñoa es mala para la selección del personal, el 56% indican que las evaluaciones práctica y teóricas raras veces se hace, ya que se califican como regular, finalmente las herramientas psicológicas no son utilizadas adecuadamente es por ello que lo califican como regular.

SEGUNDA: El desempeño laboral es de suma importancia en la institución, ya que, las personas que laboran en la municipalidad son un activo muy importante en dicha institución, puesto que incide significativamente en el desempeño laboral, ya que el 56% de los encuestados aseveran que solo algunas veces tienen una imagen confiable y digna en lo que hace, el 60% indica que algunas veces tienen la disposición para cambiar las formas de trabajo, finalmente el 60% menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con los objetivos y acciones esperadas de la institución.

TERCERA: Se propone desarrollar lineamientos en la municipalidad Distrital de Nuñoa para el proceso de selección y de reclutamiento del personal con el objetivo de mejorar y establecer lineamientos para un buen desempeño en los trabajadores de la municipalidad.

CUARTA: Mediante la presente investigación, los resultados alcanzados en el proceso de selección y que índice en el desempeño laboral ya que se comprobó que hay



insuficiencias y no llevan un buen proceso de selección por lo cual incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuñoa.



VI. RECOMENDACIONES

Se les hace el alcance de las siguientes sugerencias recomendaciones para que la Municipalidad Distrital de Nuñoa y pueda realizar un apropiado proceso de selección.

PRIMERA: Se propone al jefe de la Unidad de Personal Remuneraciones, para realizar la adecuada contratación y selección de personal en el municipio de forma adecuada y adecuada, utilizando las herramientas necesarias, para la futura contratación de nuevo personal. Esto crea una variedad de opciones para la contratación de personal nuevo, ya que permite la transparencia en contratación al personal idóneo.

SEGUNDA: Se propone a la Municipalidad y en especial al jefe de la Unidad de Personal Remuneraciones, para futuras contrataciones se tiene que evaluar el nivel de competencia de los candidatos para el puesto requerido y determinar si el candidato cumple con las habilidades esperadas para que al personal designado se le asignen puestos de acuerdo a su perfil, también sugerimos utilizar un proceso de selección de por competitividad que pueda identificar el verdadero potencial y de acuerdo con su función antes de la contratación.

TERCERA: Se plantea implementar las sugerencias de lineamientos de mejora en base al proceso de selección ya que está diseñado para mejorar el nivel de desempeño laboral y es importante el seguimiento para el adecuado cumplimiento de la estrategia para tal fin.

CUARTA: Se sugiere al jefe de la Unidad de Personal Remuneraciones participe en capacitaciones periódicas sobre temas relacionados con el reclutamiento del personal, la selección y el desempeño laboral en la municipalidad. Estas capacitaciones deben ser consistentes con la posición del empleado. Se debe incentivar la implementación de



planes de capacitación para que todos los trabajadores en los diferentes áreas u oficinas que laboran puedan desempeñarse mejor.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2008). *Desempeño por competencias, evaluación 360°*. México: Granica.
- Alles, M. A. (2008). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alonso, L. (1994). *Sujeto y discurso. El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa, en Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (Coords.), Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- Cancinos. (2015). "*Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en ingenio Azucarero de la Costa Sur)*". Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Carrasco. (2011). "*Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Peliservimed S.A del Canton Pelileo*". Ambato, Ecuador: [Título profesional, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1066>
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral*. Universidad Nacional de Educación. Lima: [Título profesional, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional de la Universidad Enrique Guzmán y Valle <http://hdl.handle.net/20.500.14039/963>
- 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.



Colca. (2015). *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015”*. Atuncolla, Puno: [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3274198>

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

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Edit. McGraw-Hill.

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.

De Ansorena. A. (2005). *15 Pasos para la selección de Personal*. Editorial Paidós.

Fernández, G. (2006). *“Adaptación del puesto de trabajo”*, *Revista Capital Humano*. No. 181, pp.15. Madrid: Ed. Capital Humano.



- 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.
- Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales. (Tercera Edición)*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.
- Mondy, W. & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson educación.
- Peñaloza, Y. (2016). "*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación Civil Giordano Liva – periodo 2014*". Puno, Perú: [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/1050/3274259>
- Quijano. (2016). "*Selección del Personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes civa – chiclayo 2016*". Chiclayo: [Título profesional, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2291>
- Salís. (2016). "*Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Huánuco. 2015*". Pillco Marca. Huánuco: [Título profesional, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán <https://hdl.handle.net/20.500.13080/1084>



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 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
P.G. ¿De qué manera la selección del personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018?	O.G. Evaluar la selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018	H.G. La defectuosa selección del personal incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo 2018.	V. Independiente <ul style="list-style-type: none"> Selección del personal V. Dependiente <ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento Responsabilidad Evaluaciones Transparencia conocimientos
P.E.1 ¿De qué manera se realiza el reclutamiento y selección del personal en el proceso de selección de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, Periodo - 2018?	O.E.1 Describir el reclutamiento y selección del personal en el proceso de selección de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, Periodo - 2018.	H.E.1 Existe un defectuoso reclutamiento y selección del personal en la cual incide significativamente en el proceso de selección de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, Periodo - 2018.	V. Independiente <ul style="list-style-type: none"> Selección del personal V. Dependiente <ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas psicológicas y cuestionarios Entrevista Transparencia
P.E.2 ¿la evaluación en el proceso de selección tiene incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa-Puno, periodo - 2018?	O.E.2 Analizar si la evaluación aplicada en el proceso de selección del personal incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018	H.E.2 Las evaluaciones aplicadas en el proceso de selección de personal tienen incidencia significativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo 2018.	V. Independiente <ul style="list-style-type: none"> Evaluación de selección del personal V. Dependiente <ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa Orientación hacia resultados Realización de tareas Logros y metas
P.E.3 ¿Cómo incide la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018?	O.E.3 Proponer lineamientos para el proceso de personal con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018			



ANEXO 2: Encuesta aplicada a los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO FACULTAD DE
CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

**ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES (CAS) DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUÑO A**

DATOS GENERALES:

ÁREA:

CARGO:

FECHA:

INSTRUCCIONES:

- ❖ Procure ser sincero y veraz posible.
- ❖ Seleccione una de las alternativas que más se le asemeje.

CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1. ¿De qué manera calificaría el proceso de reclutamiento para cubrir un puesto en la Municipalidad Distrital de Nuñoa?
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
2. ¿Qué tan satisfecho está con la estructura que utiliza la Municipalidad Distrital de Nuñoa para evaluar a los candidatos?
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
3. ¿Son buenas las evaluaciones para medir el nivel de conocimiento ya sea prácticas y teóricas aplicados a los candidatos?
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
4. ¿De qué manera calificaría las herramientas psicológicas como test, y otras evaluaciones empleadas en la Municipalidad??
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo



5. ¿Cómo evalúa la distribución de tareas asignadas para el cargo asignado en la municipalidad?
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
6. ¿Cómo considera usted que se califican los perfiles de los candidatos para el proceso de selección del personal?
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
7. ¿Cómo califica usted las estrategias para seleccionar el cargo a cubrir en el puesto de trabajo?
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
8. ¿Cómo evalúa usted al personal encargado para el proceso de selección?
 - Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO FACULTAD DE
CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

**ENCUESTA APLICADA A LOS JEFES DE LOS TRABAJADORES (CAS) DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUÑO A**

DATOS GENERALES:

ÁREA:

CARGO:

FECHA:

INSTRUCCIONES:

- ❖ Procure ser sincero y veraz posible.
- ❖ Seleccione una de las alternativas que más se le asemeje.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. ¿Usted cree que su personal mantiene una imagen digna y confiable en lo que se le asignó profesionalmente?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas Veces
 - Nunca
2. ¿Su personal demuestra voluntad de cambiar los métodos de trabajo y las actividades de manera oportuna y rápida para responder a factores externos?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Nunca
3. ¿Usted cree que su personal percibe los cambios como parte de crecimiento en el ámbito profesional, personal y lo acepta manera satisfactoria?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Nunca
4. ¿Cree que su personal acepta responsablemente sus decisiones y acciones?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Nunca



5. ¿Su personal proporciona soluciones oportunas y rápidas ante problemas en el trabajo?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Nunca

6. ¿Su personal actúa de forma independiente para resolver y proponer alternativas de solución?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Nunca

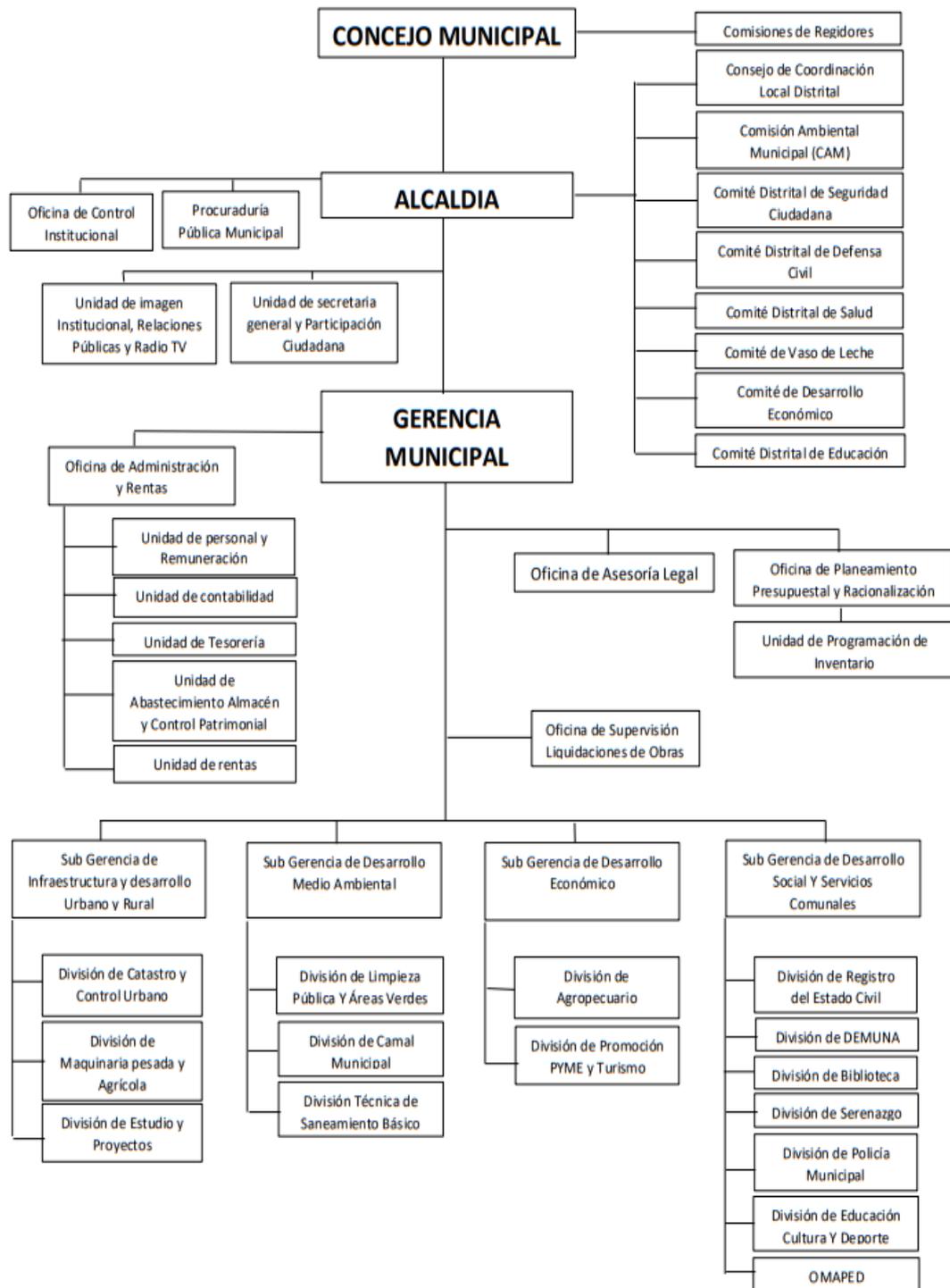
7. ¿Usted cree que su personal realiza su trabajo para lograr sus objetivos en la institución?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - Algunas veces
 - Nunca

ANEXO 2: Organigrama de la Municipalidad Distrital de Nuñoa

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

ORDENANZA MUNICIPAL N° 006-2011-MDN

MODIFICADO ORDENANZA MUNICIPAL N°046-2012/OM



FUENTE: MOF-Municipalidad Distrital de Nuñoa