



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



**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO**  
**LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD**  
**PROVINCIAL DE MELGAR, AÑO 2023**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. JHANY LIZBETH DIAZ MELO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



# JHANY LIZBETH DIAZ MELO

## PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVI

Universidad Nacional del Altiplano

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::8254:415635684

180 Páginas

Fecha de entrega  
12 dic 2024, 9:12 p.m. GMT-5

23,505 Palabras

Fecha de descarga  
12 dic 2024, 9:17 p.m. GMT-5

131,681 Caracteres

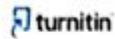
Nombre de archivo  
BORRADOR DE TESIS JHANY LIZBETH DIAZ MELO.pdf

Tamaño de archivo  
5.9 MB

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
Escuela de Ciencias Contables y Administrativas  
  
Sr. Balbina Esperanza Cutipa Quilca  
DOCENTE

  
Sr. Edwin Trujillo Escobedo  
Docente de la Unidad de Investigación de la FCA





## 14% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas  
  
D. S. Barbina Esperanza Cutipa Quilca  
DOCENTE

Dr. Edgar David Callohuancas Avalos  
Profesor de la Unidad de Investigación de la FCCA



## DEDICATORIA

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

*A mis padres y hermana por su constante apoyo  
incondicional, por su aliento moral y económico que  
siempre me brindaron para concederme la oportunidad  
de culminar mis estudios y ser una buena profesional.*

***Jhany Lizbeth Diaz Melo***



## AGRADECIMIENTOS

*Gracias a Dios por cuidarme y darme salud, por guiarme en cada paso que he dado y brindarme la fortaleza para no decaer.*

*A mi querida familia, mi gratitud eterna por ser mi mayor fuente de apoyo y amor incondicional en cada uno de mis proyectos, brindándome el aliento y la fortaleza para alcanzar cada meta. A ellos, todos mis logros.*

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

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

*A mi asesora de tesis, Dra. Balbina Esperanza Cutipa Quilca, pues su experiencia, orientación y ejemplo han sido fundamentales en cada etapa de este proceso. Gracias por su apoyo incondicional y por ser guía excepcional en este viaje académico.*

*A todos ustedes mi más sincero agradecimiento. Este logro no sería posible sin el apoyo y la guía de personas tan especiales en mi vida.*

***Jhany Lizbeth Diaz Melo***



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>15</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>18</b>
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos .....	18
<b>1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>19</b>
1.3.1. Hipótesis general .....	19
1.3.2. Hipótesis específicas .....	19
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>19</b>
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>21</b>
1.5.1. Objetivo general .....	21
1.5.2. Objetivos específicos .....	21



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>23</b>
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	23
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	25
2.1.3. Antecedentes a nivel local.....	26
<b>2.2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>28</b>
2.2.1. Selección de personal.....	28
2.2.2. Desempeño laboral.....	36
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>43</b>

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>45</b>
<b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>46</b>
3.3.1. Población.....	46
3.3.2. Muestra.....	47
<b>3.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>47</b>
3.4.1. Enfoque de la investigación .....	47
3.4.2. Tipo de la investigación .....	47
3.4.3. Nivel de la investigación .....	48
3.4.4. Diseño de la investigación .....	48
<b>3.5. TÉCNICA PARA RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>48</b>
<b>3.6. INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>48</b>
<b>3.7. PROCESAMIENTO DE DATOS .....</b>	<b>50</b>



**3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ..... 51**

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. RESULTADOS ..... 52**

4.1.1. Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023. .... 52

4.1.2. Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023. .... 69

4.1.3. Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la inducción con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023. .... 84

**4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS..... 94**

4.2.1. Prueba de normalidad..... 94

4.2.2. Hipótesis general ..... 95

4.2.3. Hipótesis específica 1 ..... 96

4.2.4. Hipótesis específica 2..... 98

4.2.5. Hipótesis específica 3..... 99

**4.3. OBJETIVO PROPUESTO ..... 101**

4.3.1. Proponer lineamientos para optimizar el proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Melgar. .... 101

**4.4. DISCUSIÓN ..... 103**

**V. CONCLUSIONES..... 108**

**VI. RECOMENDACIONES ..... 109**





<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>114</b>

**ÁREA:** Gestión Pública

**TEMA:** Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 18 de diciembre del 2024



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Validación por juicio de expertos .....	49
<b>Tabla 2.</b> Confiabilidad – Variable procesos de selección de personal.....	49
<b>Tabla 3.</b> Confiabilidad – Variable desempeño laboral.....	50
<b>Tabla 4.</b> Operacionalización de variables .....	51
<b>Tabla 5.</b> Reclutamiento de candidato externos que internos.....	52
<b>Tabla 6.</b> La municipalidad da importancia al reclutamiento interno .....	54
<b>Tabla 7.</b> Está de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento interno en la municipalidad .....	56
<b>Tabla 8.</b> Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato en la selección de personal.....	59
<b>Tabla 9.</b> Está de acuerdo con que el candidato seleccionado debe poseer las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas .....	61
<b>Tabla 10.</b> Está de acuerdo con que el proceso de comparación considere las ventajas competitivas de los candidatos.....	62
<b>Tabla 11.</b> Proceso de reclutamiento .....	65
<b>Tabla 12.</b> Proceso de reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.....	67
<b>Tabla 13.</b> En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final .....	69
<b>Tabla 14.</b> Es importante solicitar a los candidatos la presentación del resumen curricular .....	71
<b>Tabla 15.</b> Se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir .....	72



<b>Tabla 16.</b> Las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos .....	75
<b>Tabla 17.</b> Se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas .....	77
<b>Tabla 18.</b> Considera que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución .....	79
<b>Tabla 19.</b> Proceso de evaluación.....	80
<b>Tabla 20.</b> Proceso de evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.....	82
<b>Tabla 21.</b> La responsabilidad del seleccionador es orientar.....	84
<b>Tabla 22.</b> Es importante recibir inducción a nivel institucional por parte de la empresa .....	87
<b>Tabla 23.</b> Es importante recibir inducción en el puesto de trabajo .....	88
<b>Tabla 24.</b> Proceso de inducción. ....	90
<b>Tabla 25.</b> Proceso de inducción y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.....	92
<b>Tabla 26.</b> Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis general .....	95
<b>Tabla 27.</b> Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis específica 1 .....	97
<b>Tabla 28.</b> Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis específica 2 .....	98
<b>Tabla 29.</b> Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis específica 3 .....	100
<b>Tabla 30.</b> Propuesta de implementación .....	102



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Ubicación.....	45
<b>Figura 2.</b> Búsqueda de candidatos externos que internos .....	53
<b>Figura 3.</b> La municipalidad da importancia al reclutamiento interno .....	55
<b>Figura 4.</b> Está de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento interno en la municipalidad.....	58
<b>Figura 5.</b> Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato en la selección de personal.....	60
<b>Figura 6.</b> Está de acuerdo con que el candidato seleccionado debe poseer las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas .....	62
<b>Figura 7.</b> Está de acuerdo con que el proceso de comparación considere las ventajas competitivas de los candidatos .....	64
<b>Figura 8.</b> Proceso de reclutamiento.....	66
<b>Figura 9.</b> Proceso de reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023. ....	68
<b>Figura 10.</b> En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final.....	70
<b>Figura 11.</b> Es importante solicitar a los candidatos la presentación del resumen curricular.....	72
<b>Figura 12.</b> Se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir .....	74
<b>Figura 13.</b> Las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos .....	76



<b>Figura 14.</b> Se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas.....	78
<b>Figura 15.</b> Considera que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución.....	80
<b>Figura 16.</b> Proceso de evaluación .....	81
<b>Figura 17.</b> Proceso de evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023 .....	83
<b>Figura 18.</b> En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final.....	85
<b>Figura 19.</b> En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final.....	88
<b>Figura 20.</b> En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final.....	89
<b>Figura 21.</b> Proceso de inducción.....	91
<b>Figura 22.</b> Proceso de inducción y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023 .....	93



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1.</b> Matriz de Consistencia .....	114
<b>Anexo 2.</b> Instrumento .....	115
<b>Anexo 3.</b> Validaciones de los instrumentos .....	117
<b>Anexo 4.</b> Organigrama .....	120
<b>Anexo 5.</b> Presupuesto analítico de personal .....	121
<b>Anexo 6.</b> Cuadro para asignación de personal provisional CAP -P.....	155



## RESUMEN

El presente trabajo de Investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar año 2023. Tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básica, con un nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La muestra estuvo formada por 32 trabajadores de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Melgar. Luego de la aplicación de los instrumentos se procedió a la organización de datos con la tabulación y el procesamiento estadístico SPSS 26.0, donde se obtuvo como resultados que existe una relación fuerte entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Melgar con una correlación de Spearman de 0.979 lo que indica una relación positiva entre las dos variables. Concluyendo que a medida que mejora la calidad del proceso de selección, también tiende a mejorar el desempeño laboral y viceversa.

**Palabras claves:** Desempeño laboral, Motivación, Municipalidad, Reclutamiento, Selección de personal.



## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the personnel selection process and the work performance of the employees of the Provincial Municipality of Melgar in 2023. It had a quantitative approach, of a basic research type, with a correlational level, non-experimental cross-sectional design. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The sample was made up of 32 workers from the Administration Management of the Provincial Municipality of Melgar. After the application of the instruments, the data organization was carried out with the tabulation and statistical processing SPSS 26.0, where the results were obtained that there is a strong relationship between the personnel selection process and job performance in the Provincial Municipality of Melgar with a Spearman correlation of 0.979 which indicates a positive relationship between the two variables. Concluding that as the quality of the selection process improves, job performance also tends to improve and vice versa.

**Keywords:** Job performance, Motivation, Municipality, Recruitment, Personnel selection.





# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la gestión de recursos humanos, el proceso de selección de personal juega un papel crucial para asegurar que la organización cuente con individuos idóneos que puedan contribuir eficazmente a sus objetivos (Bouzas Ortiz & Reyes Gaytán, 2019)

En la era moderna, la gestión de recursos humanos se presenta como un elemento crítico para el éxito de cualquier entidad, especialmente en el ámbito municipal donde la eficiencia y eficacia de los servicios públicos dependen en gran medida del desempeño de los servidores. En este contexto, el proceso de selección de personal emerge como una fase fundamental para la conformación de un equipo competente y comprometido.(Chiavenato, 2020).

La selección de personal es un elemento crítico en la gestión de recursos humanos, particularmente en instituciones públicas como la Municipalidad Provincial de Melgar, donde el desempeño de los empleados tiene un impacto directo en la calidad de los servicios prestados a la comunidad. Sin embargo, existen preocupaciones crecientes acerca de la eficacia del proceso de selección actual en la municipalidad y su posible influencia en el rendimiento laboral de los empleados.

En este contexto, la investigación se propone explorar y evaluar el proceso de selección de personal implementado en la Municipalidad Provincial de Melgar, con el objetivo de determinar cómo este proceso se relaciona en el desempeño laboral de los servidores. Ya que se ha observado que, a pesar de contar con procedimientos establecidos para la selección de personal, hay indicios de que estos métodos podrían no estar optimizados para identificar



candidatos que no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también posean las habilidades y aptitudes necesarias para un desempeño laboral eficiente y efectivo. En el caso de la Municipalidad Provincial de Melgar, la importancia de este proceso se magnifica debido a su impacto directo en el desempeño laboral de los servidores municipales.

Comprender la relación entre estas variables es crucial para mejorar las políticas de recursos humanos. Si se identifica que el proceso de selección tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, la municipalidad puede tomar medidas para optimizar sus procesos de reclutamiento y selección, lo que a su vez puede mejorar la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema general**

¿En qué medida se relaciona el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?
- ¿Cómo la evaluación se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?
- ¿Cómo la inducción se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?
- ¿Cómo se pueden proponer lineamientos para optimizar el proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Melgar en el año 2023?



## **1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

### **1.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.
- Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.
- Existe relación significativa entre la inducción con y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El proceso de selección de personal es fundamental en cualquier organización, incluyendo las municipalidades. Una adecuada selección de personal garantiza que se contraten a las personas más capacitadas y adecuadas para ocupar los puestos de trabajo disponibles. Esto asegura que los servidores municipales cuenten con las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, lo que impacta positivamente en el funcionamiento y la calidad de los servicios que la municipalidad brinda a la comunidad.

El estudio del proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral se basa en diversas teorías y modelos psicológicos y organizacionales. Estos enfoques teóricos proporcionan una base sólida para comprender los factores que influyen en el rendimiento de los servidores municipales, como la selección de personal basada en competencias, la



motivación, el ajuste persona-puesto y la teoría del capital humano. Investigar y aplicar estas teorías puede ayudar a optimizar el proceso de selección y mejorar el desempeño de los servidores de la municipalidad. El trabajo buscará aportar información actualizadas en cuanto a las variables en estudio, llenando un vacío y reforzando las teorías existentes.

El estudio de las variables tiene un impacto directo en la sociedad. Las municipalidades son responsables de proporcionar servicios esenciales a la comunidad, como transporte público, seguridad, saneamiento, educación, entre otros. Un proceso de selección eficaz y un alto desempeño laboral de los servidores municipales contribuyen a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, fortalecer la confianza en las instituciones y promover el desarrollo local. La eficiencia en el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores municipales también tienen implicaciones económicas. Una selección adecuada de personal reduce el riesgo de contratar a personas poco capacitadas o inadecuadas, lo que puede resultar en costos adicionales para la municipalidad, como entrenamiento adicional o reemplazo de personal. Además, un buen desempeño laboral se traduce en mayor productividad y eficiencia en la prestación de servicios, lo que puede generar ahorros y optimizar los recursos económicos de la municipalidad.

El estudio de la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la municipalidad requiere una metodología rigurosa para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados. La aplicación de instrumentos validados y confiables, avalados por expertos, permite obtener resultados precisos que facilitan la toma de decisiones informadas y la implementación de estrategias para mejorar tanto el proceso de selección como el rendimiento laboral. Además, estos instrumentos pueden ser utilizados en futuras investigaciones, ampliando el conocimiento en gestión de recursos humanos.



Este estudio tiene una relevancia práctica significativa al abordar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Melgar en el año 2023. La investigación no solo proporcionará un análisis detallado de cómo las prácticas actuales de selección se relacionan con el desempeño de los servidores municipales. Con base en los resultados obtenidos, se desarrollarán lineamientos específicos para optimizar el proceso de selección de personal en la municipalidad. Estas recomendaciones estarán orientadas a mejorar la precisión y efectividad en la identificación de candidatos idóneos, lo que a su vez contribuirá a elevar el nivel de desempeño laboral dentro de la institución. Al implementar estas mejoras, se espera que la municipalidad logre una gestión más eficiente de su capital humano, potenciando así su capacidad para cumplir con sus objetivos organizacionales y brindar un mejor servicio a la comunidad.

## **1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.
- Establecer la relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.
- Identificar la relación entre la inducción con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.



- Proponer lineamientos para optimizar el proceso de selección de personal de la  
Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Borst et al., (2020) el objetivo principal del estudio fue investigar la relación entre las prácticas de selección de personal y el desempeño laboral en organizaciones del sector público. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las prácticas de selección de personal y el desempeño laboral en el sector público. Esto sugiere que las organizaciones que implementaron métodos de selección más robustos y estratégicos generalmente tenían empleados con un mejor rendimiento laboral. Se encontró que las prácticas de selección que enfatizaban competencias específicas y criterios objetivos estaban asociadas con un mayor nivel de eficiencia y efectividad en los empleados. Basándose en los hallazgos, se concluyó que mejorar las prácticas de selección de personal en el sector público podría conducir a mejoras significativas en la productividad y eficiencia organizacional. Recomendaron que las organizaciones del sector público adopten enfoques más integrales y basados en competencias para la selección de empleados. Esto no solo podría mejorar el rendimiento individual de los empleados, sino también fortalecer el funcionamiento general de los servicios públicos y satisfacer mejor las necesidades de la ciudadanía.

García-Juan et al.,(2023)en el artículo, tuvo como objetivo principal examinar la relación entre los métodos de selección de personal y el rendimiento de los empleados



en los gobiernos locales de España. Los resultados del estudio indicaron una relación positiva y significativa entre la implementación de métodos de selección de personal más rigurosos y estructurados en los gobiernos locales, y un mejor rendimiento de los empleados. Se encontró que los gobiernos locales que adoptaron estrategias de selección más minuciosas y basadas en criterios claros y objetivos tenían empleados que demostraban mayor eficiencia y efectividad en sus roles. Estos hallazgos resaltan la importancia de los procesos de selección para asegurar la adquisición de talento de alta calidad en el sector público. Concluyeron que invertir en métodos de selección de personal más robustos y estructurados puede conducir a una mejora significativa en la prestación de servicios públicos y en la satisfacción de los ciudadanos con el gobierno local. Estas prácticas no solo pueden optimizar el desempeño individual de los empleados, sino también fortalecer la eficacia organizativa en el sector público en general. Este estudio proporciona una perspectiva valiosa sobre cómo las prácticas de recursos humanos pueden ser optimizadas para maximizar la eficacia y eficiencia en la administración pública.

Aguinis y O'Boyle (2019) publicaron un artículo que tuvo como objetivo principal identificar los factores de selección de personal que predicen un desempeño excepcional en el trabajo. Se buscó comprender mejor qué atributos y características de los candidatos están más fuertemente vinculados con altos niveles de rendimiento laboral. Los resultados del estudio revelaron varios factores críticos que predicen un desempeño laboral excepcional. Entre estos factores destacaron la inteligencia cognitiva, la personalidad, las habilidades emocionales y el ajuste persona-puesto. Estos hallazgos sugieren que aspectos como la capacidad de pensamiento crítico y analítico, las características de personalidad, la habilidad para manejar emociones propias y





ajenas, y la alineación entre las características individuales y las demandas del puesto son fundamentales para alcanzar un rendimiento sobresaliente. Concluyeron que evaluar una gama más amplia de atributos durante los procesos de reclutamiento y selección puede ayudar a identificar candidatos que no solo cumplirán con los requisitos del puesto, sino que también tienen el potencial de desempeñarse excepcionalmente bien. Estas conclusiones subrayan la importancia de adoptar enfoques más integrales y basados en evidencia en las prácticas de recursos humanos, especialmente en el contexto de la selección de personal, para mejorar la calidad y efectividad de las contrataciones en las organizaciones.

### **2.1.2 Antecedentes a nivel nacional**

Mío (2022) el objetivo principal de este estudio era analizar cómo los métodos utilizados para seleccionar al personal influían en su desempeño en el ámbito laboral. Para lograr este fin, Mío aplicó una metodología de investigación correlacional. Los resultados del estudio fueron significativos, especialmente en términos estadísticos. Se encontró que el nivel de significancia era inferior a 0.05, lo que indica que los hallazgos son estadísticamente relevantes y no producto del azar. Además, las correlaciones identificadas, con un valor de Rho de 0.175, aunque de magnitud baja, demostraron ser positivas. Esto sugiere que existe una relación positiva entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral, aunque esta relación no es particularmente fuerte. En base a estos resultados, se concluyó que mejorar los procedimientos de selección de personal podría tener un impacto positivo en el rendimiento de los empleados de la municipalidad. Esta conclusión tiene implicaciones prácticas importantes para la gestión de recursos humanos en el sector público.



Iñap et al. (2022) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de explorar la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de San Antonio de Cumbaza durante 2016. Se identificó como de nivel moderado, con un valor de correlación de 0.557. Este valor es indicativo de una relación positiva: a medida que mejora la gestión de recursos humanos, también lo hace el rendimiento laboral, aunque la relación no es extremadamente fuerte. La conclusión principal del estudio destacó la existencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la municipalidad.

Torre (2021) desarrolló su tesis con el objetivo principal de diseñar un modelo de procedimiento de selección de personal para mejorar el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria durante el año 2018. En cuanto a las conclusiones de su estudio, se identificó que existían deficiencias en el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria. Este descubrimiento fue crucial, ya que resaltó la necesidad de revisar y potencialmente rediseñar las prácticas de selección de personal para abordar y mejorar estas deficiencias.

### **2.1.3 Antecedentes a nivel local**

Vilca (2023) realizó un estudio cuyo objetivo era comprender en qué medida las prácticas de selección de personal influían en el clima organizacional de la municipalidad. Para llevar a cabo este análisis, Vilca optó por una metodología de investigación cuantitativa, que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos. Uno de los hallazgos más destacados del estudio fue que el proceso de selección de personal tiene una influencia significativa en el clima organizacional, representando un



39.9% de este. Esto indica que casi la mitad del clima laboral en el área administrativa puede atribuirse directamente a cómo se lleva a cabo la selección de personal. Este resultado es importante porque demuestra que las prácticas de selección tienen un efecto considerable en cómo los empleados perciben y experimentan su entorno de trabajo.

Pinto y Pozo (2022) realizó un estudio cuyo objetivo principal era determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los funcionarios públicos que trabajan en la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca durante el año 2021. Para analizar la correlación entre la motivación y el rendimiento laboral, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho). Este es un método estadístico utilizado para medir la intensidad y la dirección de la relación entre dos variables clasificadas en un orden. En este caso, el valor obtenido fue de 0.621, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada. Esto significa que, según los datos analizados, a medida que aumenta la motivación de los funcionarios públicos, también mejora su rendimiento laboral, y viceversa.

Quispe (2021) llevó a cabo un estudio con el objetivo de examinar la relación existente entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca durante el año 2019. Se encontró que efectivamente existe una conexión entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la mencionada municipalidad. Este hallazgo es significativo, ya que destaca la importancia del bienestar psicológico de los empleados y cómo este puede impactar directamente en su capacidad para desempeñar sus tareas y responsabilidades de manera efectiva.



## 2.2 MARCO TEÓRICO

### 2.2.1 Selección de personal

#### 2.2.1.1 Definición

Chiavenato (2017) describe la selección de personal como un proceso esencial en el que se identifica y selecciona al candidato más apropiado para un puesto específico. Esta definición abarca la idea de elegir, de entre todos los aspirantes reclutados, a aquellos que mejor se ajusten al rol requerido dentro de la empresa. El objetivo principal de este proceso es no solo mantener, sino idealmente mejorar, la eficiencia y el rendimiento del personal en la organización.

Bouzas & Reyes (2019) conceptualizan la selección de personal como el proceso de identificar y elegir al candidato más idóneo de entre un grupo de aspirantes para un puesto específico y una organización determinada. Resaltan que el éxito del proceso de reclutamiento de una empresa tiene una influencia significativa en la calidad de las decisiones tomadas durante la selección.

Cuesta (2017) caracteriza el proceso de selección de personal como una decisión crucial en las organizaciones, basada en la evaluación de la idoneidad de los candidatos para los puestos disponibles, utilizando para ello diversos instrumentos de evaluación. Esta definición resalta tres componentes clave: (1) la necesidad de emplear instrumentos evaluativos específicos para que el proceso sea considerado como selección de personal, y no simplemente como incorporación; (2) el objetivo de dichos instrumentos es facilitar la decisión



sobre la adecuación de los candidatos al puesto; y (3) la importancia de contar con profesionales capacitados en el uso de estos instrumentos evaluativos.

Por su parte, Valencia et al. (2021) sostienen que la selección de personal implica la elección del candidato más apropiado para el puesto correcto. En un sentido más amplio, implica seleccionar a los candidatos más adecuados de entre todos los que han sido reclutados para ocupar los puestos existentes en una empresa. Este proceso busca mantener o incrementar la eficiencia y el rendimiento del personal, así como la eficacia de la organización en su conjunto.

### **2.2.1.2 Objetivos de la selección de personal**

Los objetivos de la selección de personal en una organización son múltiples y abarcan diferentes aspectos que contribuyen al éxito y al funcionamiento eficiente de la empresa. Estos objetivos incluyen (Dessler, 2015):

- Encontrar el Ajuste Adecuado: Identificar candidatos cuyas habilidades, experiencia y valores estén alineados con los requerimientos del puesto y la cultura de la organización.
- Mejorar el Rendimiento Organizacional: Seleccionar individuos que puedan contribuir de manera significativa al rendimiento y productividad de la empresa.
- Reducir la Rotación de Personal: A través de una selección efectiva, se busca contratar empleados que probablemente permanezcan y crezcan



- con la organización, reduciendo así los costos y las interrupciones asociadas con la alta rotación.
- Fomentar la Diversidad en el Lugar de Trabajo: Atraer y seleccionar una amplia gama de candidatos para enriquecer el entorno laboral con diversas perspectivas y experiencias.
  - Cumplir con las Normativas Legales y Éticas: Asegurar que el proceso de selección cumpla con todas las leyes laborales y prácticas éticas, evitando discriminación y garantizando la igualdad de oportunidades.
  - Desarrollo de Talento a Largo Plazo: Identificar candidatos no solo con las competencias actuales necesarias, sino también con el potencial para el desarrollo futuro y la asunción de roles de mayor responsabilidad.
  - Maximizar la Inversión en Recursos Humanos: Asegurar que el tiempo y los recursos invertidos en el proceso de reclutamiento y selección generen el máximo retorno posible en términos de capital humano.
  - Mejorar la Imagen y Reputación de la Empresa: Un proceso de selección efectivo y profesional mejora la percepción de la empresa tanto entre los candidatos como en el mercado en general.
  - Responder a las Necesidades Estratégicas: Alinear el proceso de selección con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que se contrate personal que pueda apoyar y facilitar el logro de estos objetivos.



- Innovación y Adaptabilidad: Seleccionar empleados que no solo se adapten a las necesidades actuales, sino que también sean capaces de innovar y adaptarse a los cambios y desafíos futuros.

Estos objetivos reflejan cómo una selección de personal eficaz es fundamental para el éxito general de una organización, impactando en su desempeño, cultura, y sostenibilidad a largo plazo.

### **2.2.1.3 Importancia de la selección de personal**

La selección de personal es un proceso crítico en la gestión de recursos humanos y tiene una importancia fundamental para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Aquí te presento los puntos clave que resaltan su importancia (Luna, 2017) :

- Asegurar el Ajuste Adecuado: Una selección efectiva garantiza que se contraten empleados cuyas habilidades, experiencia y actitud se alineen con los requisitos del puesto y la cultura de la organización. Esto es crucial para el rendimiento y la satisfacción laboral.
- Mejora del Rendimiento Organizacional: Empleados bien seleccionados tienen más probabilidades de desempeñar sus roles con eficacia, lo que conduce a una mejora general en el rendimiento de la organización.
- Reducción de Costos a Largo Plazo: Un proceso de selección eficiente reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y la formación de nuevos empleados, lo que representa un ahorro significativo a largo plazo.



- Fomento de la Diversidad y la Inclusión: Un proceso de selección bien diseñado puede ayudar a promover la diversidad en el lugar de trabajo, lo cual es esencial para fomentar la innovación, la creatividad y una mayor comprensión del mercado.
- Cumplimiento Legal y Ético: La selección de personal realizada de manera justa y conforme a las leyes laborales ayuda a evitar discriminaciones y garantiza la igualdad de oportunidades para todos los candidatos.
- Refuerzo de la Marca del Empleador: Un proceso de selección positivo y profesional mejora la imagen de la empresa ante los candidatos y el mercado, atrayendo así a talentos de alta calidad.
- Desarrollo de Equipos Efectivos: La selección adecuada de personal contribuye a la formación de equipos de trabajo equilibrados y complementarios, esenciales para el logro de objetivos empresariales.
- Preparación para el Futuro: La selección estratégica de empleados con potencial de crecimiento y desarrollo asegura que la organización esté preparada para enfrentar desafíos futuros y adaptarse a cambios en el mercado.

La selección de personal es más que simplemente llenar una vacante; es un proceso estratégico que impacta directamente en la calidad del trabajo, la cultura organizacional, la eficiencia operativa y el éxito a largo plazo de la organización.





#### 2.2.1.4 Teorías

Las teorías de la selección de personal son fundamentales en el campo de la gestión de recursos humanos y ayudan a entender cómo las organizaciones pueden identificar y seleccionar a los candidatos más adecuados para sus necesidades. Aquí te presento algunas de las teorías más relevantes:

- Teoría del Ajuste Persona-Puesto (Person-Job Fit): Esta teoría sostiene que la efectividad en la selección de personal se logra cuando hay una correspondencia entre las características del candidato (como habilidades, conocimientos y personalidad) y las demandas del puesto. Un buen ajuste persona-puesto conduce a un mayor rendimiento y satisfacción laboral.
- Teoría del Ajuste Persona-Organización (Person-Organization Fit): Más allá de la correspondencia con el puesto específico, esta teoría enfatiza la importancia de que los valores, la cultura y el ambiente de trabajo de la organización se alineen con las características personales y valores del candidato. Un buen ajuste persona-organización promueve la lealtad, el compromiso y reduce la rotación de personal.
- Teoría de la Selección Realista (Realistic Job Preview, RJP): Esta teoría propone que proporcionar a los candidatos una visión realista y completa del puesto y la organización (incluyendo aspectos positivos y negativos) antes de que tomen la decisión de unirse, resulta en una mejor correspondencia y menor rotación de personal.



- Teoría de la Expectativa: En el contexto de la selección de personal, esta teoría sugiere que los candidatos evalúan los puestos y organizaciones potenciales en función de sus expectativas sobre el trabajo y la empresa. Según esta teoría, los candidatos eligen los empleos que creen que satisfarán mejor sus necesidades y expectativas.
- Teoría de la Justicia Organizacional: Se enfoca en la percepción de los candidatos sobre la equidad y la justicia del proceso de selección. Una selección percibida como justa mejora la imagen de la empresa y la satisfacción del empleado, mientras que un proceso percibido como injusto puede dañar la reputación de la empresa y desmotivar a los empleados.
- Modelo de Competencias: Este enfoque se centra en identificar y seleccionar candidatos basándose en un conjunto específico de competencias claves (conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos) que se consideran críticas para el desempeño exitoso en un puesto.

Estas teorías ofrecen diferentes perspectivas y herramientas para entender y mejorar el proceso de selección de personal, asegurando que las organizaciones no solo elijan a los candidatos más capacitados, sino también a aquellos que mejor se ajusten a la cultura y necesidades específicas de la organización.

### 2.2.1.5 Dimensiones

- **Reclutamiento**

El reclutamiento se define como un proceso que engloba una serie de estrategias y acciones destinadas a captar candidatos con las calificaciones adecuadas, interesados en unirse a la organización. Este proceso implica varias etapas clave, iniciándose con la decisión de la empresa de llenar una vacante. A continuación, se procede a la difusión de la disponibilidad de dicho puesto, lo que permite informar a posibles candidatos sobre la oportunidad laboral. Finalmente, se da inicio a la recepción de solicitudes de los interesados. Este conjunto de procedimientos, conocido como la fase de atracción de candidatos, es fundamental para garantizar que la organización atraiga a los aspirantes más idóneos (Snell, 2020)

- **Evaluación**

La evaluación, en el contexto de la gestión de recursos humanos, es un proceso esencial que implica la revisión y análisis sistemático del rendimiento y las competencias de los empleados dentro de una organización. Este proceso tiene múltiples propósitos y características clave: Busca medir cuán eficazmente los empleados cumplen con sus responsabilidades y objetivos laborales. Esto se realiza a través de diversos métodos, como evaluaciones de rendimiento, revisión de metas y objetivos alcanzados, y análisis de contribuciones al éxito de la empresa.



Ofrece una oportunidad para proporcionar retroalimentación constructiva a los empleados, destacando áreas de fortaleza y aspectos que necesitan mejora. La evaluación es también un momento para el desarrollo profesional, donde se pueden identificar necesidades de capacitación y planificar el crecimiento de la carrera (Tejedo Sanz, 2022).

#### - **Inducción**

La inducción, en el contexto de la gestión de recursos humanos, se refiere al proceso a través del cual los nuevos empleados son introducidos y adaptados a su nuevo lugar de trabajo. Este proceso es fundamental para asegurar una transición exitosa y eficiente de los nuevos contratados a su entorno laboral y roles específicos dentro de la organización. Comienza con una presentación de la empresa, incluyendo su historia, valores, cultura y estructura organizacional. Esto ayuda a los nuevos empleados a comprender el contexto más amplio de su trabajo (Iglesias Prada, 2022).

### **2.2.2 Desempeño laboral**

#### **2.2.2.1 Definición**

El concepto de desempeño laboral ha sido objeto de análisis y definición por parte de diversos académicos y expertos en la gestión de recursos humanos, cada uno aportando una perspectiva única que enriquece la comprensión del término. Es la manifestación concreta del comportamiento del empleado en el marco de la persecución de los objetivos establecidos por la organización. Esta conceptualización pone de manifiesto que el desempeño laboral no solo implica la ejecución de tareas o la realización de actividades específicas, sino que



representa una estrategia individual adoptada por cada trabajador para alcanzar las metas propuestas, integrando tanto la capacidad como el compromiso del empleado (Chiavenato, 2017).

Por otro lado, Luna (2017) ofrece una visión más holística del desempeño laboral, considerándolo como un sistema integral dentro de la administración de la organización. En esta perspectiva, el desempeño laboral abarca todos los procesos organizacionales que determinan la eficiencia y eficacia con las que se desempeñan tanto los empleados individuales como los equipos de trabajo. Esta definición subraya la importancia de considerar el desempeño laboral no solo como un indicador de la productividad individual, sino también como un reflejo del funcionamiento general de la organización. Incluye aspectos tales como la cultura organizacional, las políticas de gestión de recursos humanos, el liderazgo, el clima laboral y los sistemas de recompensa y reconocimiento, todos los cuales tienen un impacto directo en cómo los empleados y los equipos llevan a cabo sus funciones y contribuyen al éxito general de la empresa.

Ambas perspectivas destacan la complejidad del desempeño laboral, resaltando que es un fenómeno multifacético que implica tanto factores individuales como organizacionales. Esto refuerza la necesidad de que las estrategias de gestión de recursos humanos y las prácticas de liderazgo sean integradoras y consideren una amplia gama de factores para fomentar un desempeño laboral óptimo en todos los niveles de la organización.



### 2.2.2.2 Objetivos

Los objetivos del desempeño laboral en el ámbito de la gestión de recursos humanos son fundamentales para el desarrollo y la eficacia de una organización. Estos objetivos buscan no solo medir y mejorar la productividad individual y colectiva, sino también fomentar el crecimiento y la satisfacción en el trabajo. A continuación se detallan algunos de los objetivos principales del desempeño laboral (Dessler, 2015)

- Mejora del Rendimiento Individual y Organizacional: Establecer estándares y expectativas claras para que los empleados comprendan lo que se espera de ellos, y evaluar su rendimiento para identificar áreas de mejora.
- Desarrollo y Capacitación del Personal: Identificar necesidades de desarrollo y formación para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, lo que a su vez incrementa su eficiencia y productividad.
- Motivación y Compromiso de los Empleados: Utilizar el desempeño laboral como una herramienta para motivar a los empleados, reconociendo y recompensando su buen rendimiento, lo que a su vez fomenta un mayor compromiso con la organización.
- Planificación de Carrera y Sucesión: Evaluar el potencial de los empleados para futuras promociones y roles de liderazgo, lo que ayuda en la planificación de sucesiones y la gestión de talento.
- Alineación con Objetivos Estratégicos: Asegurar que el rendimiento de los empleados esté alineado con los objetivos y estrategias globales de la organización, contribuyendo así al logro de metas a largo plazo.



- Mejora Continua y Adaptabilidad: Promover una cultura de mejora continua y adaptabilidad, donde los empleados están dispuestos a aprender y adaptarse a nuevos desafíos y cambios en el entorno empresarial.
- Feedback Constructivo y Comunicación Efectiva: Proporcionar retroalimentación regular y constructiva para mejorar la comunicación entre los empleados y los supervisores, y para facilitar el desarrollo personal y profesional.
- Identificación y Resolución de Problemas: Utilizar la evaluación del desempeño para identificar y abordar problemas de rendimiento, conflictos laborales o desajustes en el puesto.
- Promoción de la Justicia y Transparencia: Implementar prácticas de evaluación del desempeño justas y transparentes para fomentar la confianza y el respeto dentro de la organización.
- Mejora del Bienestar y la Satisfacción Laboral: Reconocer que un buen desempeño laboral contribuye al bienestar general de los empleados, mejorando su satisfacción y su equilibrio vida-trabajo.

Al alcanzar estos objetivos, las organizaciones pueden asegurar que sus empleados no solo cumplen con sus responsabilidades laborales, sino que también se desarrollan profesionalmente, contribuyendo significativamente al éxito general de la empresa.



### 2.2.2.3 Teorías

Las teorías del desempeño laboral son diversas y ofrecen distintas perspectivas sobre cómo los empleados realizan sus tareas y responsabilidades en el trabajo. Estas teorías son fundamentales para entender y mejorar el rendimiento en el entorno laboral. Algunas de las teorías más destacadas incluyen:

- Teoría de la Expectativa de Vroom: Esta teoría sugiere que el desempeño laboral está influenciado por las expectativas individuales de recompensa y reconocimiento. Según Vroom, los empleados están motivados a trabajar más duro si creen que su esfuerzo resultará en una recompensa deseada.
- Teoría del Establecimiento de Metas de Locke y Latham: Esta teoría afirma que el establecimiento de objetivos específicos y desafiantes conduce a un mayor rendimiento. La claridad de las metas, la dificultad de las mismas y el compromiso del empleado son factores clave en esta teoría.
- Teoría del Reforzamiento de Skinner: Basada en el conductismo, esta teoría sostiene que el desempeño laboral puede ser moldeado mediante el uso de refuerzos positivos y negativos. Los comportamientos que son recompensados tienden a ser repetidos.
- Modelo de Competencias: Se enfoca en identificar y desarrollar competencias clave (habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos) que se consideran críticas para el desempeño exitoso en un puesto.





- Teoría de la Equidad de Adams: Propone que los empleados comparan su esfuerzo y recompensas con los de otros. Si perciben injusticia o desigualdad en esta comparación, es probable que su rendimiento disminuya.
- Teoría del Ciclo de Vida de Hersey y Blanchard: Esta teoría, centrada en el liderazgo situacional, sugiere que el estilo de liderazgo efectivo varía según la madurez del empleado, y esto afecta directamente su desempeño.
- Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan: Se centra en la motivación intrínseca y extrínseca y cómo estas afectan el desempeño. La satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación influye en el rendimiento del empleado.
- Teoría de las Características del Trabajo de Hackman y Oldham: Esta teoría propone que ciertas características del trabajo (como la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la significación, la autonomía y el feedback) pueden mejorar el rendimiento laboral al aumentar la motivación y la satisfacción laboral.

Estas teorías ofrecen valiosos insights sobre los factores que impulsan el desempeño laboral y proporcionan una base para el desarrollo de estrategias eficaces de gestión y liderazgo para mejorar la productividad y la satisfacción en el trabajo.

#### **2.2.2.4 Dimensiones**

- **Eficacia**



Se refiere a la capacidad de un empleado para alcanzar los objetivos y resultados deseados de manera efectiva y eficiente. Esencialmente, se trata de lograr las metas establecidas con el mínimo de recursos y esfuerzo necesarios, manteniendo un alto nivel de calidad. Se considera que un empleado es eficaz cuando cumple o supera los objetivos de su puesto de trabajo, ya sean estos cuantitativos o cualitativos.

Incluye la habilidad para utilizar de manera óptima los recursos disponibles, como tiempo, materiales y financiamiento, evitando desperdicios y maximizando el valor. La eficacia en el desempeño laboral es una medida integral que evalúa cómo un empleado logra resultados significativos de manera competente y económica, contribuyendo al éxito general de la organización (Louffat et al., 2022)

- **Eficiencia**

La eficiencia, en el contexto del desempeño laboral, se refiere a la habilidad de un empleado para realizar sus tareas y responsabilidades de manera óptima, utilizando los recursos mínimos necesarios, como tiempo, esfuerzo y costos, para lograr los resultados deseados. La eficiencia se centra en la relación entre los insumos utilizados (recursos) y los productos generados (resultados del trabajo).

La eficiencia implica lograr la mayor cantidad de trabajo o resultados de la mejor calidad posible en el menor tiempo y con el menor gasto de recursos. Se enfoca en el uso inteligente y económico de recursos disponibles, incluyendo



materiales, tiempo y energía, para evitar el desperdicio y maximizar el valor (Cuesta Santos, 2017).

- **Motivación**

La motivación en el contexto del desempeño laboral se refiere a los factores internos y externos que estimulan el interés y el esfuerzo de un empleado para realizar su trabajo de manera efectiva. Es un elemento crucial para el éxito de cualquier organización, ya que un personal motivado tiende a ser más productivo, creativo y comprometido. Basado en teorías como la de Maslow, la motivación puede ser vista como el impulso para satisfacer necesidades personales, desde las más básicas hasta las de auto-realización.

Los incentivos, tanto monetarios como no monetarios (como el reconocimiento, el avance profesional y la autonomía), son poderosos motivadores para los empleados (Bouzas Ortiz, 2019).

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

**Compensación:** Conjunto de beneficios, tanto monetarios como no monetarios, que un empleado recibe a cambio de su trabajo, incluyendo salario, bonificaciones y beneficios (Dessler, 2015).

**Desarrollo Organizacional:** Estrategias y esfuerzos planificados que se enfocan en mejorar la efectividad de una organización a través de cambios en políticas, procesos, cultura y estructura (Cuesta Santos, 2017).

**Desempeño Laboral:** Evaluación de cómo un empleado cumple con las tareas y objetivos relacionados con su puesto de trabajo (Chiavenato, 2020).



**Evaluación del Desempeño:** Proceso sistemático por el cual se evalúa el rendimiento laboral de un empleado en función de criterios preestablecidos (Bouzas Ortiz, 2019)

**Feedback:** Información proporcionada a un empleado sobre su rendimiento o conducta en el trabajo, con el objetivo de reforzar aspectos positivos o identificar áreas de mejora (Chiavenato, 2017).

**Gestión de Talento:** Proceso integral de atraer, desarrollar, motivar y retener empleados de alto potencial y rendimiento en una organización (Tejedo Sanz, 2022).

**Inducción:** Proceso de integrar a nuevos empleados en la empresa, familiarizándolos con la cultura organizacional, políticas y procedimientos, así como sus roles y responsabilidades específicas (Chiavenato, 2017)

**Motivación:** Conjunto de factores internos y externos que determinan la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento de un individuo en el trabajo (Snell, 2020).

**Reclutamiento:** Proceso de identificar y atraer a candidatos potenciales para ocupar puestos vacantes dentro de una organización (Luna, 2017)

**Selección:** Proceso de evaluar y elegir entre los candidatos reclutados a aquellos más adecuados para ocupar un puesto específico (Chiavenato, 2020)



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La Municipalidad Provincial de Melgar se encuentra en la región Puno, en el sureste del Perú, con su capital en Ayaviri, una ciudad ubicada a unos 3,900 metros sobre el nivel del mar. Ayaviri es conocida como la "Capital Ganadera del Sur del Perú" debido a su ubicación estratégica en la altiplanicie andina y su importancia en el tránsito entre Puno y Cusco. La provincia cuenta con una población aproximada de 74,000 habitantes, distribuidos en áreas urbanas y rurales.

Melgar está compuesta por nueve distritos: Ayaviri, Antauta, Cupi, Llalli, Macari, Nuñoa, Orurillo, Santa Rosa y Umachiri. Cada distrito tiene sus particularidades, pero comparten un entorno geográfico andino que influye en sus actividades económicas y culturales. La capital, Ayaviri, actúa como el centro administrativo y económico de la provincia, mientras que los otros distritos contribuyen a la diversidad económica y cultural de la región.

Las principales actividades económicas en Melgar se centran en la agricultura y la ganadería, especialmente la cría de ganado vacuno y ovino, con una significativa producción de lana y carne. Además, la minería, particularmente en el distrito de Antauta, complementa la economía local con la explotación de recursos como el estaño. La provincia también es rica en cultura andina, con tradiciones y festividades que reflejan su patrimonio cultural, siendo la gastronomía local, como el "Kankacho Ayavireño," una expresión de su identidad regional.

#### **Figura 1.**

*Ubicación*



**Nota:** Google maps. La Municipalidad Provincial De Melgar la sede central se encuentra ubicada en Jr. Tacna N° 562. - Puno - Melgar - Ayaviri - Perú – 21866.

### 3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La duración de la investigación fue desde junio 2023 hasta marzo 2024.

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.3.1 Población

La población se refiere al conjunto completo de elementos o individuos que comparten características o atributos específicos y que son objeto de estudio. Es el grupo total que se desea investigar y del cual se obtendrán los datos y las conclusiones (Pereyra, 2022).

La población estuvo formada por los 32 trabajadores de la Gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Melgar.



### **3.3.2 Muestra**

La muestra se refiere a un grupo seleccionado de elementos o individuos extraídos de una población más amplia con el propósito de estudiar y obtener conclusiones sobre dicha población. La muestra es una parte representativa de la población y se elige utilizando técnicas de muestreo adecuadas. (Iglesias, 2021)

En este estudio, la muestra esta formada por el total de la población y estará formada por 32 trabajadores.

## **3.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.4.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo ya que este enfoque busca recopilar y analizar datos numéricos para responder preguntas de investigación. Se describen los principales elementos del enfoque cuantitativo, como la recolección de datos a través de cuestionarios, pruebas o medidas objetivas, y el análisis estadístico de los datos recopilados (Reyes, 2022).

### **3.4.2 Tipo de la investigación**

La investigación fue de tipo básica, este tipo de investigación también es conocido como investigación pura o fundamental, se refiere al tipo de investigación científica que se realiza con el objetivo principal de aumentar el conocimiento general y comprender mejor los aspectos fundamentales del mundo (Sulca Pando, 2020).



### **3.4.3 Nivel de la investigación**

La investigación tuvo un nivel correlacional. El nivel correlacional busca establecer la relación entre las variables en estudio (Medina et al., 2023).

### **3.4.4 Diseño de la investigación**

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal. El diseño no experimental es utilizado para describir características o fenómenos en un momento dado, y permite identificar relaciones o asociaciones entre variables, en un punto específico en el tiempo, sin manipular o intervenir en ellas (Méndez Álvarez, 2020)

## **3.5 TÉCNICA PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

En la investigación se utilizó como técnica la encuesta, ya que es un método de recolección de datos en el cual se hace una serie de preguntas estandarizadas a un grupo de personas seleccionadas, con el objetivo de obtener información sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos u otras características específicas (Guerrero Dávila & Guerrero Dávila, 2020).

## **3.6 INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

En la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario donde, Villanueva, (2022) explica que cuestionario es una herramienta clave para el investigador, ya que resume y condensa las dimensiones e indicadores involucrados en el estudio, además, este instrumento apoya y enriquece el marco teórico al seleccionar indicadores o ítems específicos que están alineados con las teorías relevantes para la investigación.



Los dos instrumentos utilizados en la investigación: el del proceso de selección de personal y el de desempeño laboral que fueron utilizados en la investigación fueron realizados por Sanchez (Sánchez, 2020) y fueron validados por juicio de expertos.

**Tabla 1.**

*Validación por juicio de expertos*

Grado	Nombre y apellido	Dictamen
M.Sc.	Gustavo Ramos Apaza	Aplicable
M.Sc.	Lucas Ponce Quispe	Aplicable
Dr.	Julio César Choque Vargas	Aplicable

El instrumento de proceso de selección de personal, esta conformado por 15 preguntas, con escala de respuesta tipo Likert donde 1 es Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente desacuerdo. Para el calculo de la confiabilidad se aplicó una muestra piloto de 10 personas y se obtuvo como valor del alfa de Cronbach 0.931, lo cual indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta y puede ser aplicado.

**Tabla 2.**

*Confiabilidad – Variable procesos de selección de personal*

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Proceso de selección de personal	0,931	15

Para la variable desempeño laboral, el instrumento esta también para 17 preguntas, con escala de respuesta tipo Likert donde 1 es Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente desacuerdo. Para el calculo de la confiabilidad se aplicó una muestra piloto de 10 personas y se obtuvo como valor del alfa de Cronbach 0.830, lo cual indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta y puede ser aplicado.

**Tabla 3.**

*Confiabilidad – Variable desempeño laboral*

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Desempeño laboral	0,830	17

### 3.7 PROCESAMIENTO DE DATOS

Se empleo el software estadístico SPSS 26.0 para realizar el análisis descriptivo e inferencial de los datos recopilados, con el objetivo de examinar y comprender la información obtenida. Se generarán tablas de frecuencia y se crearán gráficos, como barras o circulares, según sea necesario, para analizar los datos en relación a las variables calculadas.

En relación al análisis inferencial, se evaluó la normalidad de los datos y se determino que se utilizó estadística no paramétrica o el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico para medir la relación entre las variables.

El coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho), puede interpretarse de la siguiente manera:

Esta escala proporciona una guía general para interpretar el grado y la dirección de la correlación según el valor del coeficiente de Spearman.



### 3.8 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 4.**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Variable independiente: Proceso de Selección de Personal	Reclutamiento	Fuentes internas
		Fuentes externas
		Comparación
	Evaluación	Psicológica
		Conocimiento
		Currículo
	Contratación	Remuneración
		Empresa
	Inducción	Puesto
		Logros
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Eficacia	Metas
		Tareas
	Eficiencia	Recursos
		Reconocimiento
		Motivación Laboral
		Relaciones interpersonales

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS

Los resultados se presentan según los objetivos específicos planteados:

##### 4.1.1 Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

**Tabla 5.**

*Reclutamiento de candidato externos que internos.*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	8	25.00
Indeciso	6	18.75
De acuerdo	17	53.13
Totalmente de acuerdo	1	3.13
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al evaluar las percepciones sobre la preferencia de búsqueda de candidatos externos frente a internos. Los resultados obtenidos se analizan a continuación de forma detallada. El 25% de los encuestados manifestó estar "En desacuerdo" con dicha preferencia. Este porcentaje sugiere que una proporción considerable de los participantes percibe valor en el reclutamiento interno o tiene reservas sobre la eficacia de privilegiar a candidatos externos. Esta perspectiva podría reflejar una preocupación

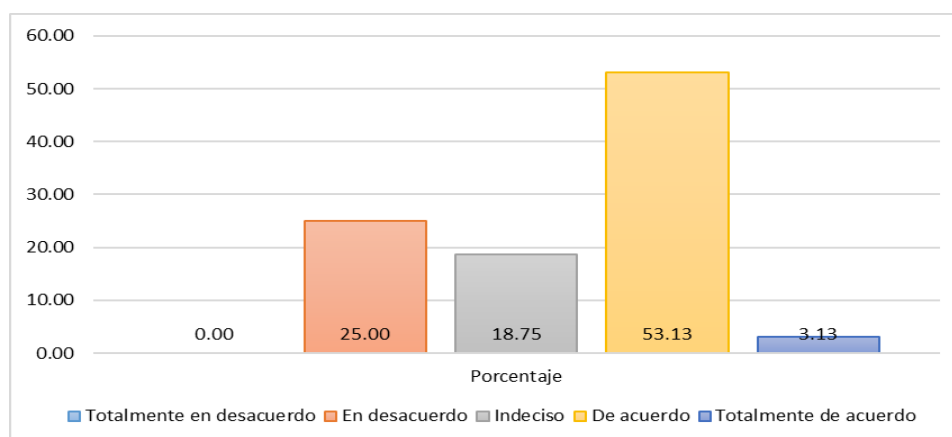
por el desarrollo profesional de los empleados actuales o una percepción de que el talento interno puede estar siendo subestimado.

El 18.75% de los encuestados se posicionó como "Indeciso". Esta proporción, aunque menor, es significativa y puede indicar una falta de información suficiente para formar una opinión firme o una experiencia limitada con los efectos comparativos de ambos enfoques de reclutamiento.

Más de la mitad de los participantes (53.13%) expresaron estar "De acuerdo" con la preferencia por candidatos externos. Esta mayoría indica una inclinación general hacia la valoración de las nuevas habilidades y perspectivas que los candidatos externos podrían aportar a la organización. Esto podría interpretarse como un reconocimiento de la necesidad de innovación y diversidad en el entorno laboral. Mientras que el 3.13% se mostró "Totalmente de acuerdo" con la búsqueda de candidatos externos, reforzando la idea de que hay un respaldo, aunque limitado, a la incorporación de nuevas capacidades y experiencias desde fuera de la organización.

## Figura 2.

### *Búsqueda de candidatos externos que internos*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

La tendencia generalizada entre los trabajadores es de apoyo a la preferencia por candidatos externos en el proceso de selección de personal, lo que refleja una posible orientación de la Municipalidad Provincial de Melgar hacia la valoración de nuevas perspectivas y habilidades.

**Tabla 6.**

*La municipalidad da importancia al reclutamiento interno*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	5	15.63
Indeciso	7	21.88
De acuerdo	18	56.25
Totalmente de acuerdo	2	6.25
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al evaluar la importancia que la municipalidad da al reclutamiento interno, se observa que un 15.63% de los participantes indicó estar "En desacuerdo" con la idea de que la municipalidad valora el reclutamiento interno. Aunque esta cifra es minoritaria, representa una proporción no despreciable de los encuestados, lo que puede reflejar una percepción de que la municipalidad podría mejorar en cuanto a la valoración y aprovechamiento de sus recursos humanos internos.

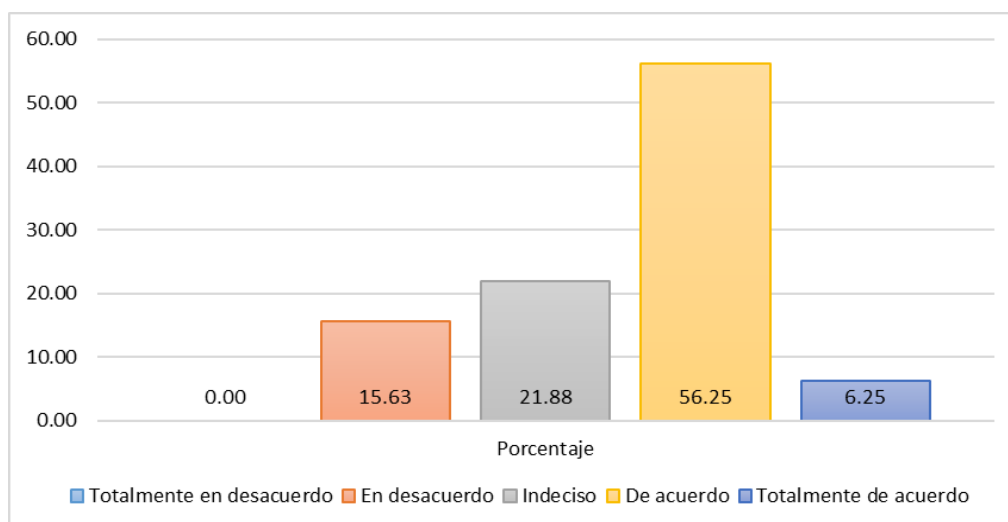
Por otro lado, un 21.88% de los encuestados se posicionó como "Indeciso". Esta proporción, significativa pero no mayoritaria, sugiere que hay una parte del personal que no tiene una percepción clara o definida sobre el enfoque de la municipalidad respecto al reclutamiento interno, lo que podría indicar una necesidad de comunicar más efectivamente las políticas y prácticas de reclutamiento interno.

La mayoría de los encuestados, un 56.25%, se mostró "De acuerdo" con que la municipalidad da importancia al reclutamiento interno. Esta mayoría indica que, en general, los empleados perciben un enfoque positivo hacia el aprovechamiento del talento existente dentro de la organización. Esto podría interpretarse como un reconocimiento de los esfuerzos de la municipalidad para promover y desarrollar a sus empleados actuales.

Finalmente, un 6.25% de los encuestados se manifestó "Totalmente de acuerdo". Aunque esta es una proporción pequeña, refuerza la idea de que existe un segmento del personal que percibe una fuerte valoración por parte de la municipalidad hacia el reclutamiento interno.

### Figura 3.

*La municipalidad da importancia al reclutamiento interno*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los resultados indican una tendencia general favorable hacia el reconocimiento de la importancia del reclutamiento interno por parte de la Municipalidad Provincial de



Melgar. No obstante, la presencia de una proporción significativa de encuestados en desacuerdo o indecisos sugiere la necesidad de fortalecer y comunicar más efectivamente las políticas de reclutamiento interno para asegurar que todos los empleados comprendan y valoren estos esfuerzos.

**Tabla 7.**

*Está de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento interno en la municipalidad*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.13
En desacuerdo	6	18.75
Indeciso	5	15.63
De acuerdo	17	53.13
Totalmente de acuerdo	3	9.38
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al evaluar si está de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento interno en la municipalidad, el 3.13%, se mostró "Totalmente en desacuerdo" con la implementación del reclutamiento interno. Esta minoría expresa una clara oposición a esta política, lo cual podría indicar preocupaciones específicas acerca de su eficacia, equidad, o impacto en la organización.

Un 18.75% de los participantes expresó estar "En desacuerdo" con la implementación del reclutamiento interno. Esta proporción significativa sugiere que hay una resistencia considerable hacia esta política. Las razones detrás de esta actitud podrían incluir percepciones de favoritismo, limitaciones en las oportunidades de





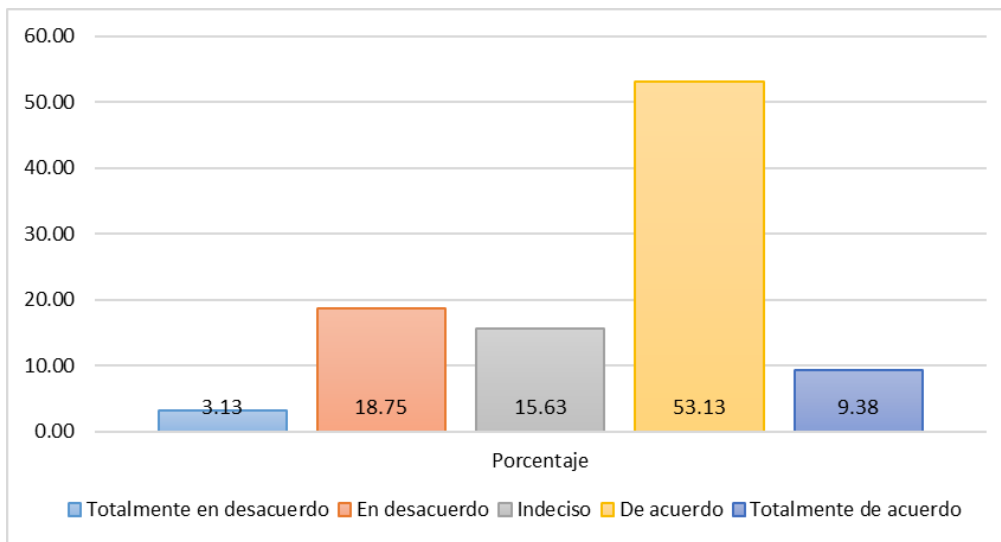
desarrollo profesional, o dudas sobre la capacidad del personal interno para cubrir nuevas necesidades o roles.

Por otro lado, un 15.63% se posicionó como "Indeciso". Esta cifra indica que una parte de los empleados no tiene una opinión formada o definitiva sobre el tema. Esta indecisión puede deberse a una falta de información o experiencia directa con los resultados del reclutamiento interno, resaltando la necesidad de una comunicación más clara y efectiva sobre las políticas y prácticas de reclutamiento.

La mayoría de los encuestados, con un 53.13%, manifestó estar "De acuerdo" con la implementación de esta política. Este resultado sugiere una aceptación general del reclutamiento interno como una práctica positiva dentro de la municipalidad. Esto podría interpretarse como un reconocimiento de los beneficios asociados con el desarrollo y la promoción de talento interno, tales como el aprovechamiento de conocimientos institucionales ya existentes y la mejora en el compromiso y la moral del personal. Además, un 9.38% de los encuestados se mostró "Totalmente de acuerdo". Aunque es un porcentaje menor, refuerza la percepción de que hay un grupo dentro de la municipalidad que apoya firmemente el reclutamiento interno y posiblemente lo ve como esencial para el crecimiento y la sostenibilidad organizacional.

**Figura 4.**

*Está de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento interno en la municipalidad*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Estos resultados indican que, aunque existe una mayoría que apoya la implementación del reclutamiento interno en la Municipalidad Provincial de Melgar, también hay una proporción considerable de empleados que están en desacuerdo o no tienen una posición definida sobre esta política.

**Tabla 8.**

*Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato en la selección de personal*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	3.13
Indeciso	3	9.38
De acuerdo	16	50.00
Totalmente de acuerdo	12	37.50
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al evaluar si está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato en la selección de personal, un 3.13% de los participantes manifestó estar "En desacuerdo". Esta mínima proporción señala que hay muy poca resistencia a esta práctica. Un 9.38% de los encuestados se mostró "Indeciso". Esta cifra, aunque pequeña, es significativa y puede reflejar una falta de conocimiento detallado sobre cómo se realiza esta comparación o una incertidumbre sobre su efectividad.

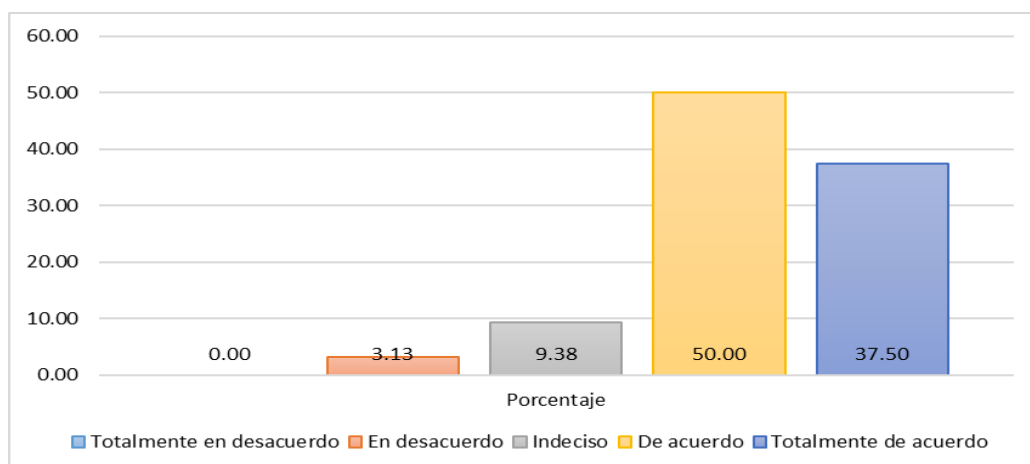
La mayoría de los encuestados, un 50%, expresó estar "De acuerdo" con el proceso. Esta cifra mayoritaria sugiere que la práctica de comparar los requisitos del puesto con el perfil del candidato es ampliamente aceptada y valorada como una herramienta esencial en la selección de personal. Este grupo posiblemente percibe que este método contribuye a una selección más objetiva y adecuada.

Además, un 37.50% se mostró "Totalmente de acuerdo". Esta proporción considerable refuerza aún más la aceptación de este método. El alto nivel de acuerdo

sugiere que muchos consideran esta comparación no solo como útil, sino como un aspecto crítico para asegurar la adecuación entre el puesto y el candidato.

**Figura 5.**

*Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato en la selección de personal*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los resultados indican un fuerte respaldo al proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato en la selección de personal. Una mayoría significativa de los encuestados apoya esta práctica, viéndola como una herramienta clave para garantizar la adecuación y efectividad en la selección de personal.

**Tabla 9.**

*Está de acuerdo con que el candidato seleccionado debe poseer las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas*

<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	3.13
Indeciso	2	6.25
De acuerdo	12	37.50
Totalmente de acuerdo	17	53.13
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al evaluar si está de acuerdo con que el candidato seleccionado debe poseer las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas, un 3.13% de los participantes expresó estar "En desacuerdo". Esta mínima proporción sugiere que casi todos los encuestados reconocen la importancia de que las competencias del candidato coincidan con las necesidades del puesto. Un 6.25% se posicionó como "Indeciso". Este pequeño porcentaje, aunque no es mayoritario, es significativo y podría reflejar una incertidumbre sobre cómo se definen o evalúan las competencias necesarias, o una falta de familiaridad con los detalles del proceso de selección.

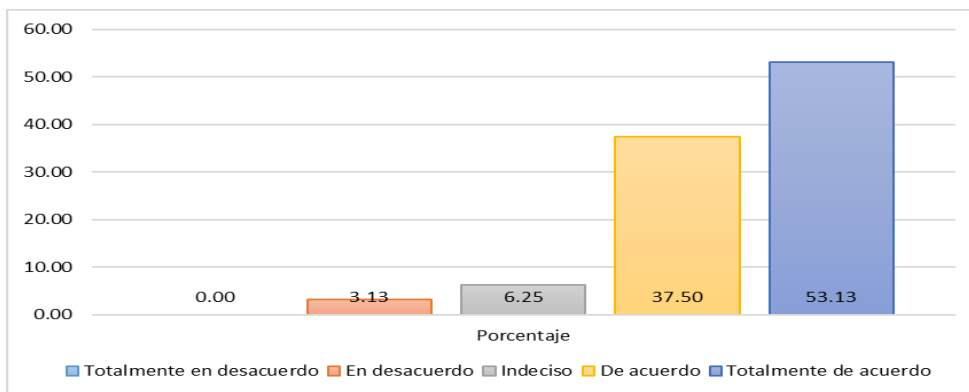
La mayoría de los encuestados, un 37.50%, se mostró "De acuerdo". Este grupo sustancial reconoce y valora la importancia de que el candidato posea las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de manera efectiva.

Además, un 53.13% expresó estar "Totalmente de acuerdo". Este porcentaje mayoritario refuerza aún más la convicción de que es esencial que el candidato seleccionado tenga las competencias necesarias. La fuerte concurrencia en este punto

sugiere una creencia generalizada de que la adecuación de competencias es crucial para el éxito tanto del individuo en su rol como de la organización en su conjunto.

### Figura 6.

*Está de acuerdo con que el candidato seleccionado debe poseer las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos reflejan un consenso sobre la importancia de que las competencias del candidato seleccionado se alineen con los requisitos del puesto. Esta perspectiva subraya un reconocimiento generalizado de la necesidad de un enfoque detallado y meticuloso en la selección de personal, asegurando que los individuos seleccionados estén adecuadamente equipados para cumplir con las demandas de sus roles específicos.

### Tabla 10.

*Está de acuerdo con que el proceso de comparación considere las ventajas competitivas de los candidatos*



Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	6.25
Indeciso	2	6.25
De acuerdo	16	50.00
Totalmente de acuerdo	12	37.50
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al evaluar si está de acuerdo con que el proceso de comparación considere las ventajas competitivas de los candidatos, un 6.25% de los encuestados expresó estar "En desacuerdo". Esta actitud podría basarse en preocupaciones sobre posibles sesgos o en la percepción de que otros factores deberían tener mayor peso en la selección de personal.

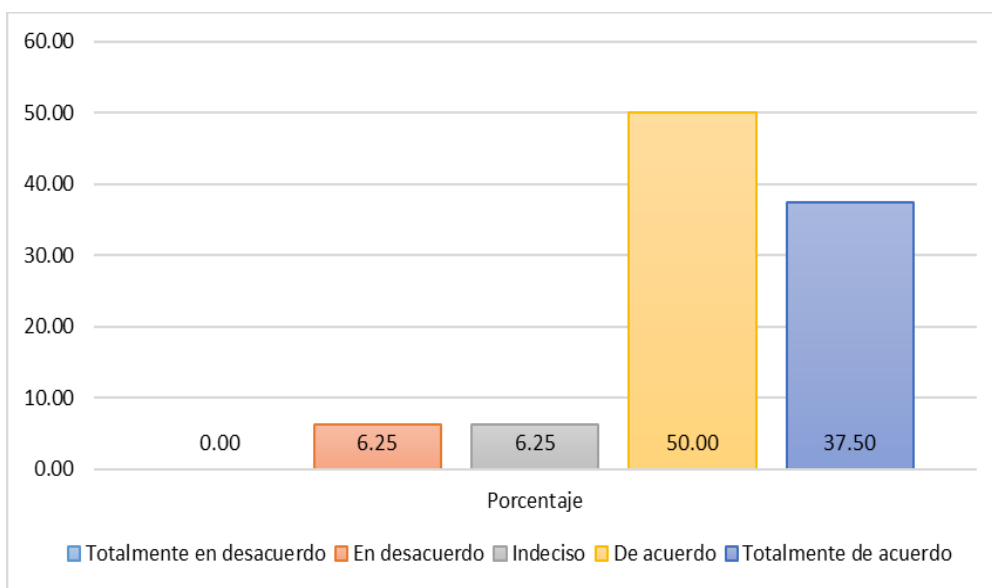
EL 6.25% se mostró "Indeciso". Este grupo podría estar compuesto por personas que no tienen una opinión formada sobre este tema, posiblemente debido a una falta de familiaridad con los detalles del proceso de selección o a incertidumbres sobre cómo se definen y evalúan las ventajas competitivas.

La mayoría de los encuestados, representando el 50%, indicó estar "De acuerdo" con la consideración de las ventajas competitivas en el proceso de selección. Esta cifra mayoritaria sugiere que la mayoría reconoce la importancia de identificar y valorar las habilidades y atributos únicos que los candidatos pueden aportar a la organización.

Además, un 37.50% se mostró "Totalmente de acuerdo". Este porcentaje significativo refuerza la idea de que una proporción considerable de los encuestados valora altamente la evaluación de las ventajas competitivas como un factor clave en la selección de candidatos adecuados para el puesto.

**Figura 7.**

*Está de acuerdo con que el proceso de comparación considere las ventajas competitivas de los candidatos*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos reflejan un claro apoyo a la práctica de considerar las ventajas competitivas de los candidatos en los procesos de selección de personal. La mayoría de los encuestados aprueba esta práctica, considerándola una herramienta importante para asegurar que se seleccionen candidatos que no solo cumplan con los requisitos básicos del puesto, sino que también aporten habilidades y cualidades únicas que puedan beneficiar a la organización.





**Tabla 11.**

*Proceso de reclutamiento*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	19	59.38
Bueno	13	40.63
Total	32	100.00

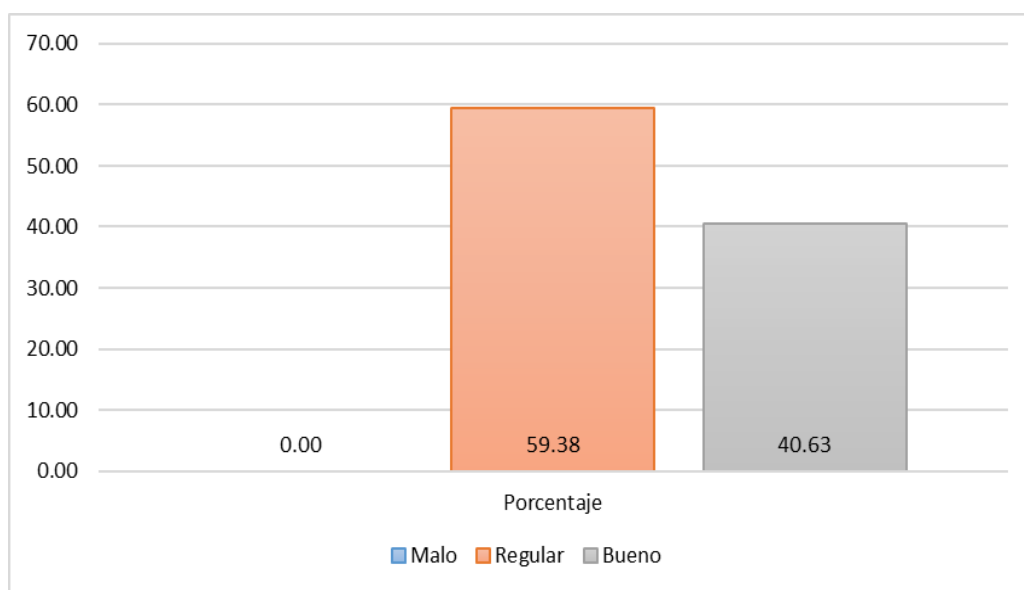
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al evaluar sobre el proceso de reclutamiento, a mayoría de los encuestados, representando un 59.38%, calificó el proceso de reclutamiento como "Regular". Este porcentaje mayoritario indica que, aunque el proceso no es visto como deficiente, hay una percepción general de que hay margen significativo para mejorar.

Por otro lado, un 40.63% de los participantes calificó el proceso como "Bueno". Esta proporción considerable sugiere que hay un grupo significativo de personas que perciben el proceso de reclutamiento de manera positiva. Estos encuestados posiblemente reconocen fortalezas en el proceso actual, como la adecuada identificación de candidatos, la eficiencia de los procedimientos, o la efectividad en la selección de personal.

**Figura 8.**

*Proceso de reclutamiento*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Estos resultados sugieren una evaluación mixta del proceso de reclutamiento. Mientras que no se lo considera malo en términos generales, la mayoría de los encuestados lo ven como regular, lo que indica la necesidad de mejorar varios aspectos para elevar su percepción a un nivel más positivo. La proporción significativa que lo califica como bueno también muestra que hay aspectos del proceso actual que son bien valorados. La clave para la mejora podría estar en identificar y replicar estas fortalezas

mientras se abordan las áreas donde se percibe que el proceso solo cumple de manera regular.

**Tabla 12.**

*Proceso de reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la  
Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.*

Niveles	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Regular	0	0.00	8	25.00	11	34.38	19	59.38
Bueno	0	0.00	0	0.00	13	40.63	13	40.63
Total	0	0.00	8	25.00	24	75.00	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al analizar el Desempeño a Reclutamiento, se puede observar que el 25% de los trabajadores encuestados indican que su desempeño es 'Regular' y se asocian con un proceso de reclutamiento también calificado como 'Regular'. Esto podría sugerir que un proceso de reclutamiento percibido como regular puede no ser efectivo en identificar y seleccionar candidatos que luego muestren un desempeño laboral destacado.

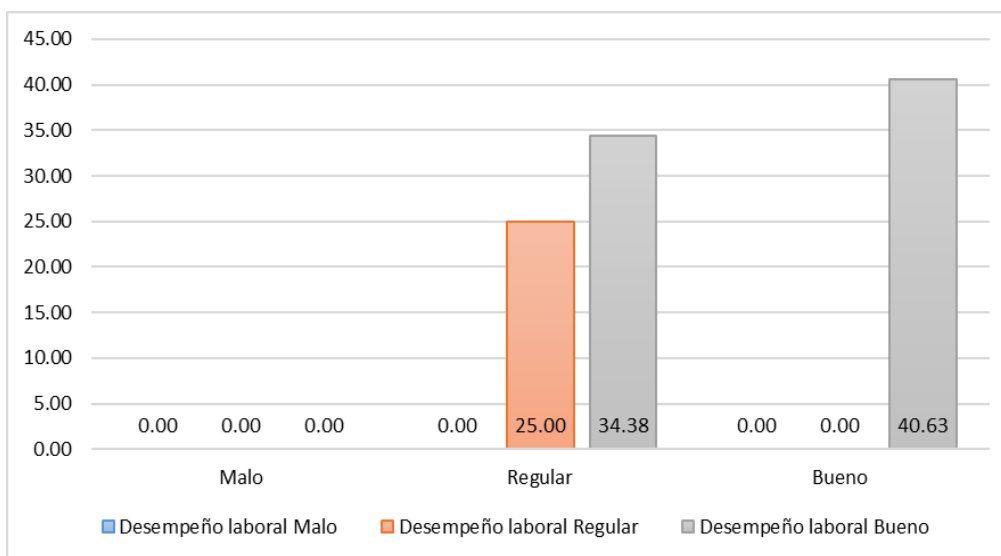
Al analizar desempeño 'Regular' Asociado a Reclutamiento un 34.38% del total de encuestados indica que, aunque el proceso de reclutamiento fue evaluado como 'Bueno', el desempeño laboral resultante se percibe como 'Regular'. Esta situación puede

señalar una desconexión entre los criterios utilizados en el reclutamiento y los factores que realmente inciden en un desempeño laboral efectivo.

Mientras que el 40.63% de los encuestados muestra una alineación entre un proceso de reclutamiento percibido como 'Bueno' y un desempeño laboral 'Bueno'. Este resultado es indicativo de que cuando el proceso de reclutamiento es efectivo y bien valorado, hay mayores probabilidades de que los empleados muestren un desempeño laboral positivo.

### Figura 9.

*Proceso de reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos sugieren que existe una correlación entre la percepción de la calidad del proceso de reclutamiento y el desempeño laboral resultante en la Municipalidad Provincial de Melgar. Aunque la mayoría de los servidores se ubica en las categorías de desempeño 'Regular' y 'Bueno', la tendencia indica que mejorar la percepción del

proceso de reclutamiento podría tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Este análisis resalta la importancia de evaluar y perfeccionar continuamente las prácticas de reclutamiento para asegurar que se seleccionen candidatos con el mayor potencial de contribuir eficazmente a la organización.

#### **4.1.2 Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.**

**Tabla 13.**

*En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final*

<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indeciso	0	0.00
De acuerdo	12	37.50
Totalmente de acuerdo	20	62.50
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>

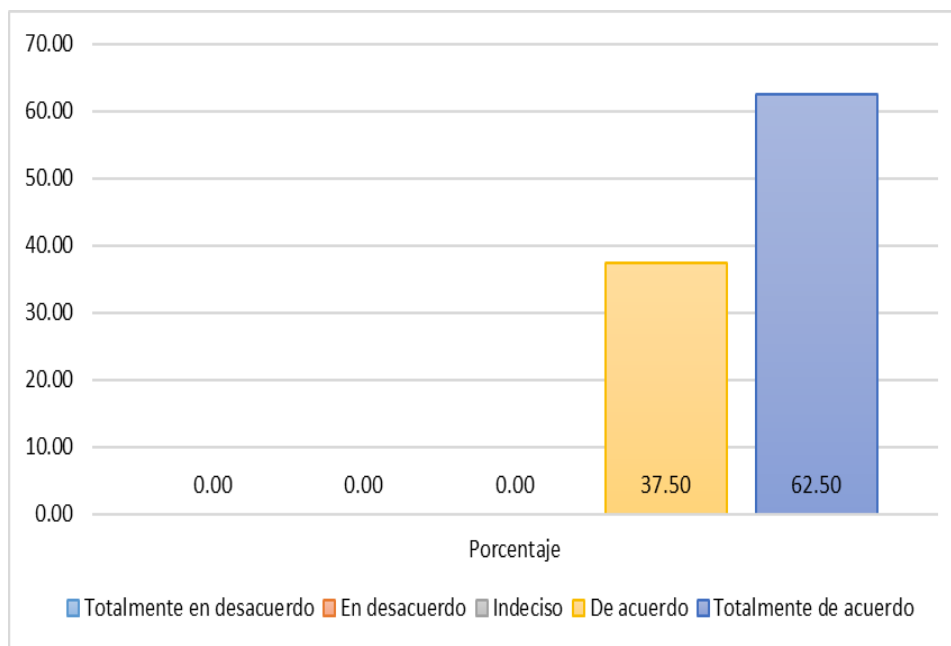
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

El análisis de las respuestas sobre la consideración de la ética personal y profesional en el proceso de selección para la decisión final mostró que el 62.50% de los encuestados expresó estar "Totalmente de acuerdo" con la premisa de que la ética personal y profesional debe ser considerada en las decisiones finales del proceso de selección. Este alto porcentaje refleja una valoración muy fuerte de la ética como un criterio esencial y no negociable en la selección de personal. Por otro lado, un 37.50% indicó estar "De acuerdo", lo que, aunque no es tan enfático como el grupo anterior,

contribuye a la conclusión general de que la ética es un factor crucial en el proceso de selección.

**Figura 10.**

*En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Estos resultados señalan una claramente que los trabajadores tienen una alta valoración de la ética personal y profesional en el proceso de selección de personal. La totalidad de los encuestados considera que la ética debe ser un componente clave en la toma de decisiones finales al seleccionar candidatos. Esta unanimidad en la valoración de la ética destaca la importancia que se le otorga a la integridad y la responsabilidad en la conformación de equipos de trabajo y, por extensión, en la cultura organizacional en general.



**Tabla 14.**

*Es importante solicitar a los candidatos la presentación del resumen curricular*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	3	9.38
Indeciso	1	3.13
De acuerdo	15	46.88
Totalmente de acuerdo	13	40.63
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

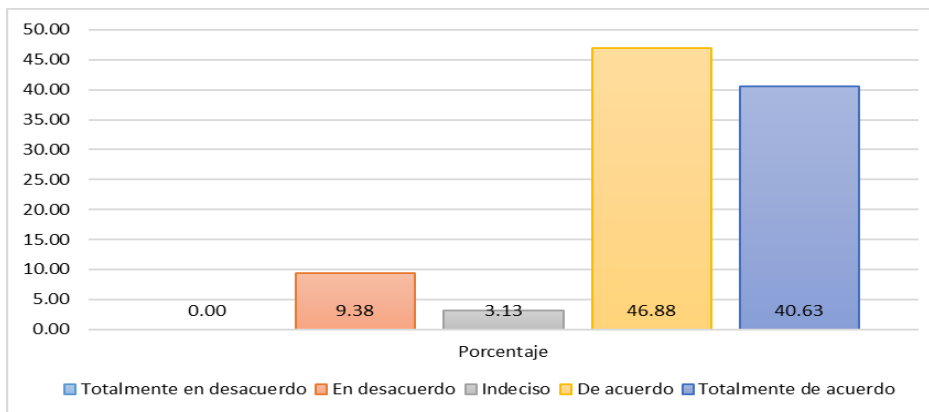
El análisis de las respuestas sobre si es importante solicitar a los candidatos la presentación del resumen curricular mostró que el 9.38% de los encuestados mostró estar "En desacuerdo" con la importancia de solicitar el resumen curricular. Por otro lado, el 3.13%, se mostró "Indeciso". Esta indecisión podría reflejar una falta de familiaridad con el proceso de selección o una percepción de que el resumen curricular es solo una herramienta entre varias que podrían utilizarse para evaluar a los candidatos.

La mayoría de los encuestados, representando un 46.88%, se indicaron estar "De acuerdo" con la importancia de solicitar el resumen curricular. Este grupo mayoritario probablemente ve al resumen curricular como una herramienta valiosa que proporciona información clave sobre los candidatos, facilitando el proceso de preselección y evaluación inicial.

El 40.63% expresó estar "Totalmente de acuerdo" con esta práctica.

**Figura 11.**

*Es importante solicitar a los candidatos la presentación del resumen curricular*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Este porcentaje significativo refuerza la idea de que un segmento considerable de los encuestados considera el resumen curricular como un elemento crítico en el proceso de selección, destacando su rol en la presentación efectiva de las capacidades y experiencias de los candidatos. Los datos indican que la mayoría de los encuestados valora la presentación del resumen curricular como una parte importante del proceso de selección.

**Tabla 15.**

*Se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	3.13





Indeciso	2	6.25
De acuerdo	14	43.75
Totalmente de acuerdo	15	46.88
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

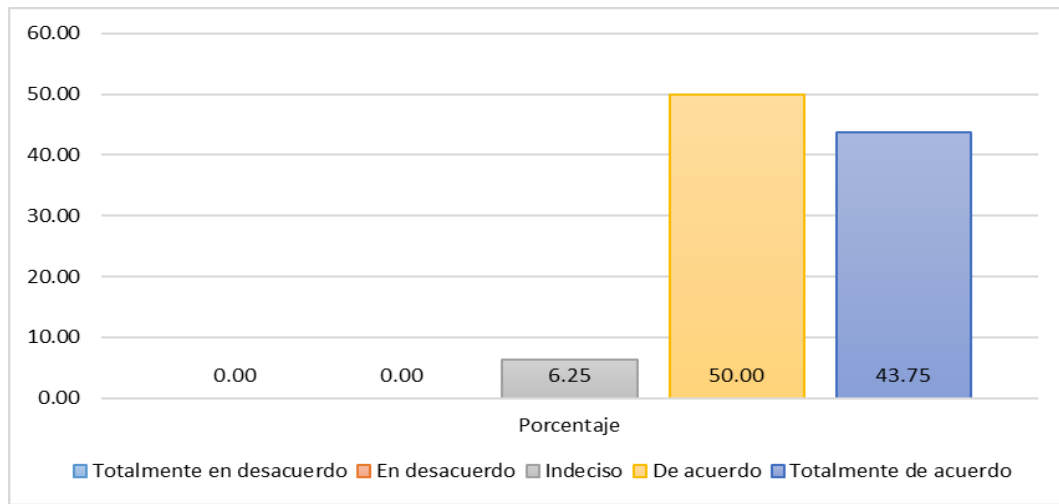
El análisis de las respuestas sobre si se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir, mostró que el 3.13% está "En desacuerdo" con la necesidad de realizar dicha evaluación. Un 6.25% de los encuestados se mostró "Indeciso". Esta indecisión puede reflejar una falta de claridad sobre cómo deberían evaluarse estos conocimientos o cuál es su importancia relativa en el proceso de selección.

Por otro lado, un 43.75% de los participantes expresó estar "De acuerdo" con la necesidad de evaluar los conocimientos generales y técnicos. Este grupo mayoritario reconoce la importancia de estos conocimientos, sugiriendo que ven en ellos un indicador clave de la idoneidad del candidato para el puesto.

Además, un 46.88% se posicionó "Totalmente de acuerdo", reforzando aún más la percepción de que evaluar los conocimientos generales y técnicos es una parte esencial del proceso de selección. Este alto porcentaje implica una fuerte convicción en que dichos conocimientos son fundamentales para determinar la capacidad del candidato para desempeñar eficazmente el puesto.

**Figura 12.**

*Se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos reflejan un claro consenso en favor de la evaluación de los conocimientos generales y técnicos de los candidatos durante el proceso de selección. Si bien hay una pequeña minoría que discrepa o está indecisa, la mayoría de los encuestados valora esta evaluación como un componente crítico para asegurar la adecuación del candidato al puesto. Esto subraya la importancia de un enfoque equilibrado en la selección, donde los conocimientos técnicos y generales se consideran junto con otros aspectos del perfil del candidato para hacer una elección informada y efectiva.



**Tabla 16.**

*Las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indeciso	2	6.25
De acuerdo	16	50.00
Totalmente de acuerdo	14	43.75
Total	32	100.00

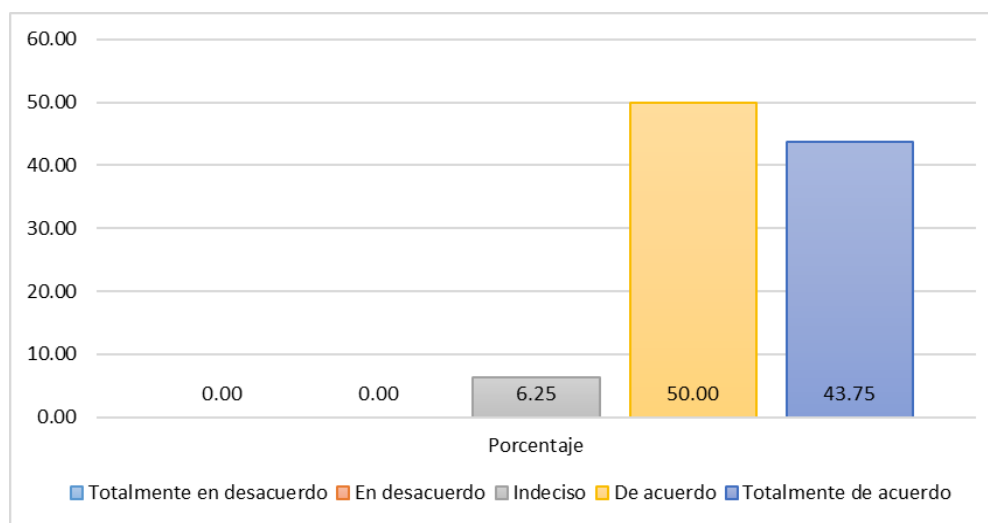
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

El análisis de las respuestas sobre si las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos, mostró que el 6.25%, se mostró "Indeciso". Esta indecisión puede reflejar una falta de conocimiento sobre la efectividad de las pruebas psicológicas, o quizás una incertidumbre sobre cómo estas pruebas se alinean con los requisitos específicos de diferentes puestos. La mayoría de los encuestados, un 50%, se posicionó "De acuerdo" con la necesidad de las pruebas psicológicas. Este acuerdo mayoritario demuestra que la mayoría considera estas pruebas como una herramienta valiosa para comprender mejor el comportamiento, las aptitudes y las actitudes de los candidatos. Esta percepción puede basarse en la creencia de que las pruebas psicológicas proporcionan puntuaciones importantes que no pueden ser obtenidos a través de otros métodos de evaluación.

Además, un 43.75% de los encuestados se mostró "Totalmente de acuerdo". Este porcentaje considerable refuerza la idea de que un segmento significativo de los participantes considera las pruebas psicológicas como esenciales en el proceso de selección.

**Figura 13.**

*Las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos reflejan un claro respaldo a la utilización de pruebas psicológicas en el proceso de selección de personal. La combinación de un alto porcentaje de acuerdo y la ausencia de desacuerdo resalta la valoración de estas pruebas como un medio eficaz para evaluar aspectos críticos del perfil de los candidatos que van más allá de sus habilidades técnicas y experiencia laboral.



**Tabla 17.**

*Se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	3.13
Indeciso	4	12.50
De acuerdo	14	43.75
Totalmente de acuerdo	13	40.63
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

El análisis de las respuestas sobre si esta de acuerdo con que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas, mostró que el 3.13%, se muestra "En desacuerdo" con la utilización de estas técnicas. Aunque representa una minoría, este grupo podría albergar preocupaciones sobre la efectividad, la relevancia o la implementación práctica de las simulaciones en el contexto del proceso de selección. Podría también reflejar una preferencia por métodos de evaluación más tradicionales o establecidos.

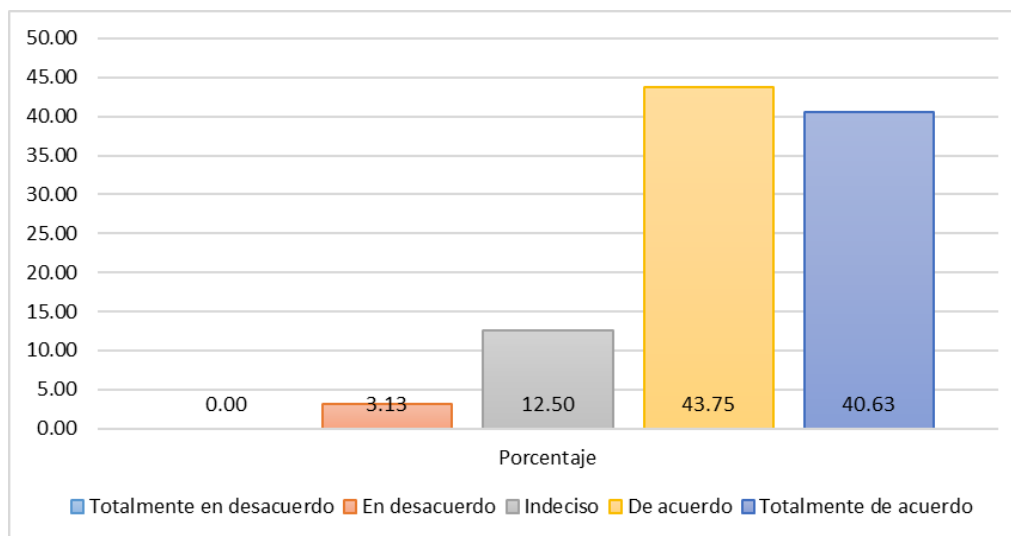
Un 12.50% de los encuestados se mostró "Indeciso". Esta indecisión podría derivar de una falta de familiaridad con las técnicas de simulación o una incertidumbre sobre cómo estas se integran eficazmente con otros componentes del proceso de selección, como las entrevistas y las pruebas psicológicas.

La mayoría de los encuestados, un 43.75%, está "De acuerdo" con la implementación de técnicas de simulación. Este acuerdo indica que la mayoría considera que estas técnicas pueden ser una herramienta valiosa para complementar las evaluaciones tradicionales, proporcionando una visión más práctica y contextualizada del desempeño potencial de los candidatos.

Además, un 40.63% se mostró "Totalmente de acuerdo". Este segmento significativo probablemente ve las técnicas de simulación como esenciales para una evaluación completa del candidato, permitiendo una apreciación más profunda y realista de cómo un individuo podría desempeñarse en situaciones concretas relacionadas con el trabajo.

#### **Figura 14.**

*Se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los resultados sugieren un respaldo generalizado a la inclusión de técnicas de simulación en el proceso de selección de personal. La mayoría de los encuestados valora estas técnicas como un complemento útil a las entrevistas y pruebas psicológicas, ofreciendo una perspectiva más integral y práctica en la evaluación de los candidatos.

**Tabla 18.**

*Considera que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	3.13
Indeciso	1	3.13
De acuerdo	14	43.75
Totalmente de acuerdo	16	50.00
Total	32	100.00

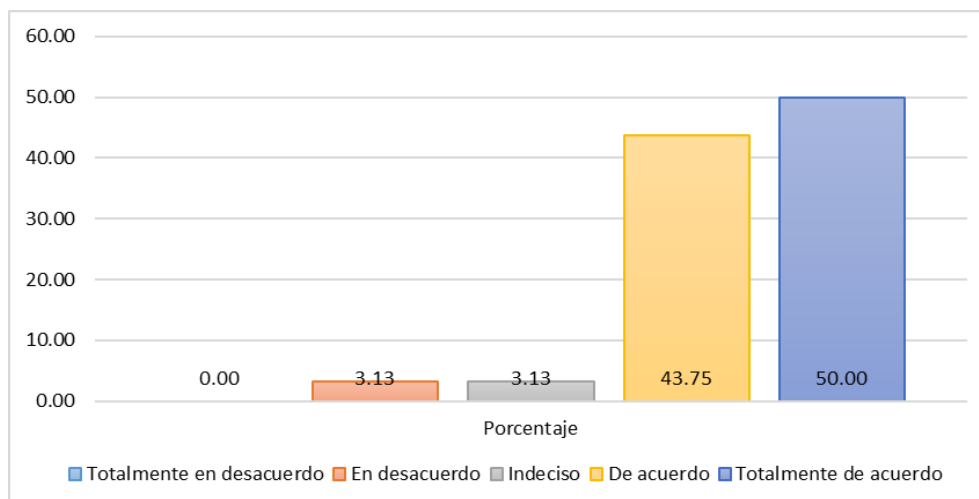
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

El análisis de las respuestas sobre si considera que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución, mostró que el 3.13%, se mostró "En desacuerdo". Aunque es una minoría, este grupo podría albergar la opinión de que otros instrumentos del proceso de selección son igualmente o más importantes que la entrevista. Igualmente, un 3.13% de los encuestados se mostró "Indeciso". Esta indecisión puede reflejar una falta de convicción sobre el papel predominante de la entrevista en comparación con otras herramientas de selección, o podría indicar una percepción de que la importancia de la entrevista varía dependiendo del tipo de puesto o de las circunstancias específicas del proceso de selección.

La mayoría de los encuestados, un 43.75%, está "De acuerdo" con que la entrevista es el instrumento más importante. Este acuerdo mayoritario destaca la percepción de que la entrevista proporciona una oportunidad única para evaluar directamente a los candidatos, ofreciendo puntos sobre sus habilidades de comunicación, su personalidad y su idoneidad para el puesto. Además, un 50% se mostró "Totalmente de acuerdo".

**Figura 15.**

*Considera que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Este porcentaje significativo refuerza la idea de que un gran número de participantes considera la entrevista como el elemento central del proceso de selección. Los resultados indican una fuerte valoración de la entrevista como el instrumento más importante en el proceso de selección.

**Tabla 19.**

*Proceso de evaluación.*





Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	5	15.63
Bueno	27	84.38
Total	32	100.00

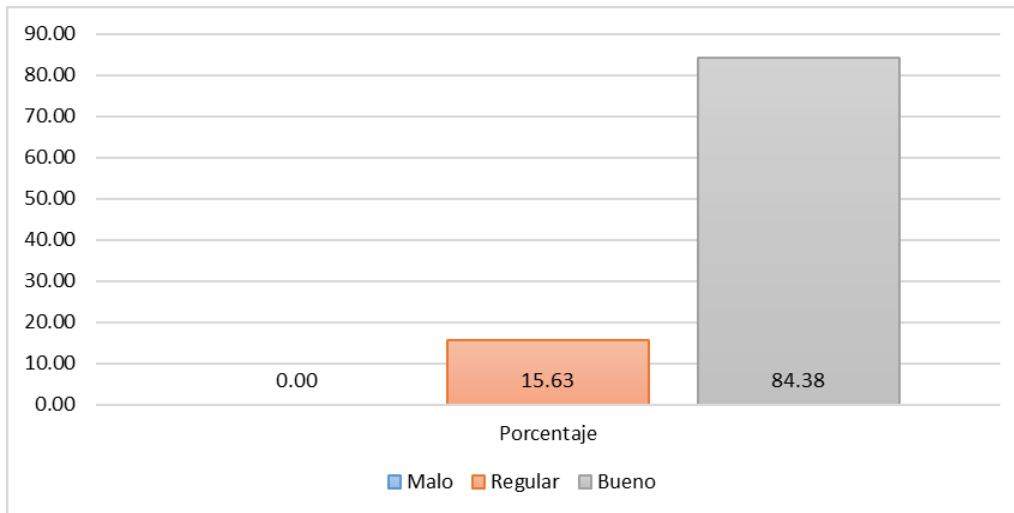
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

El análisis de las respuestas sobre como considera que se encuentra el proceso de evaluación, el 15.63% de los encuestados, que representan a 5 individuos, calificaron el proceso como "Regular". Esta proporción sugiere que, aunque no se identifican problemas graves, existen aspectos del proceso que no alcanzan un nivel de satisfacción óptimo entre ciertos participantes.

La mayoría de las respuestas, un 84.38% correspondiente a 27 participantes, calificaron el proceso de selección como "Bueno". Este alto porcentaje de valoraciones positivas indica una percepción generalmente favorable del proceso por parte de la mayoría de los encuestados. Este resultado puede interpretarse como una señal de que el proceso es percibido como justo, eficiente y adecuado a las necesidades y expectativas de los participantes.

### **Figura 16.**

*Proceso de evaluación*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los resultados del proceso de evaluación revelan una tendencia predominante hacia una percepción positiva del proceso de selección de personal. Sin embargo, el porcentaje significativo de valoraciones "Regulares" señala la existencia de áreas potenciales de mejora. Para una comprensión más profunda y detallada, sería recomendable realizar un análisis cualitativo que permita explorar las razones detrás de estas valoraciones y así identificar aspectos específicos del proceso que podrían optimizarse.

**Tabla 20.**

*Proceso de evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.*

Niveles	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Regular	0	0.00	5	15.63	0	0.00	5	15.63
Bueno	0	0.00	3	9.38	24	75.00	27	84.38
Total	0	0.00	8	25.00	24	75.00	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0



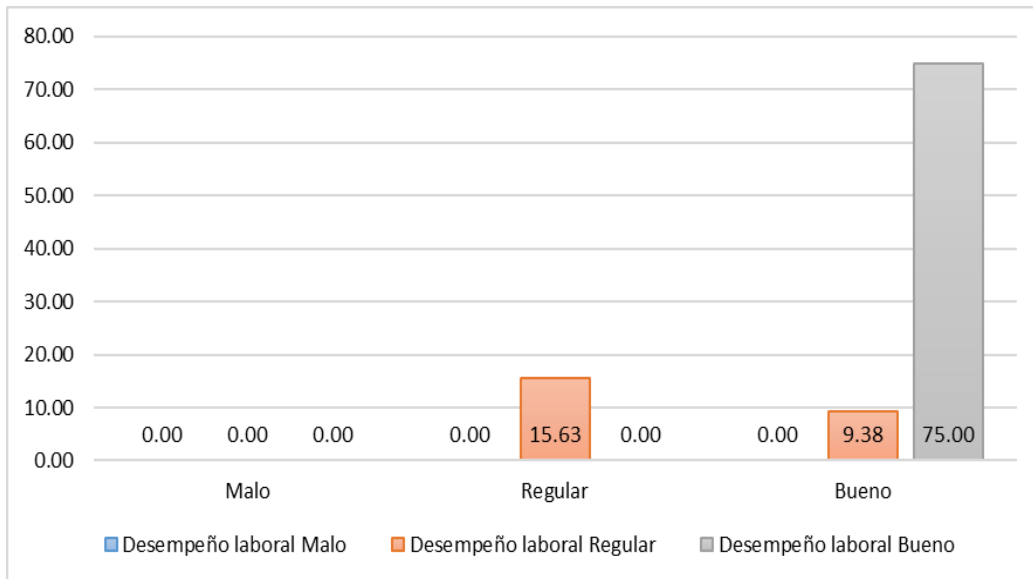
El análisis de los datos sobre la relación entre el proceso de evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, un 15.63% cuyo desempeño laboral es calificado como 'Regular' se asocia con una percepción 'Regular' del proceso de evaluación. Esto podría sugerir que una evaluación considerada como regular no es suficientemente efectiva para identificar y potenciar las capacidades de los empleados hacia un desempeño superior.

Un 9.38% de los encuestados percibe el proceso de evaluación como 'Regular', pero su desempeño laboral es calificado como 'Bueno'. Esto puede indicar que, aunque el proceso de evaluación no es visto como óptimo, no impide que una proporción significativa de empleados alcance un buen desempeño. Esto podría reflejar una adaptabilidad o competencia intrínseca de los empleados que supera las limitaciones de un proceso de evaluación solo regular.

La mayoría de los encuestados, un 75%, califica su desempeño laboral como 'Bueno' y no asocia esto a una evaluación de calidad 'Regular'. Este resultado es muy positivo y sugiere que la mayoría de los empleados logran un alto rendimiento independientemente de la percepción del proceso de evaluación.

**Figura 17.**

*Proceso de evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos sugieren que, aunque una parte de los empleados percibe el proceso de evaluación como 'Regular', esto no se traduce mayoritariamente en un desempeño laboral deficiente. La mayoría de los empleados alcanza un desempeño 'Bueno', lo que indica que hay factores en la Municipalidad Provincial de Melgar que contribuyen positivamente al rendimiento de sus servidores más allá de la percepción del proceso de evaluación.

#### 4.1.3 Objetivo específico 3: Identificar la relación entre la inducción con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

**Tabla 21.**

*La responsabilidad del seleccionador es orientar*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	3.13



Indeciso	3	9.38
De acuerdo	22	68.75
Totalmente de acuerdo	6	18.75
Total	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

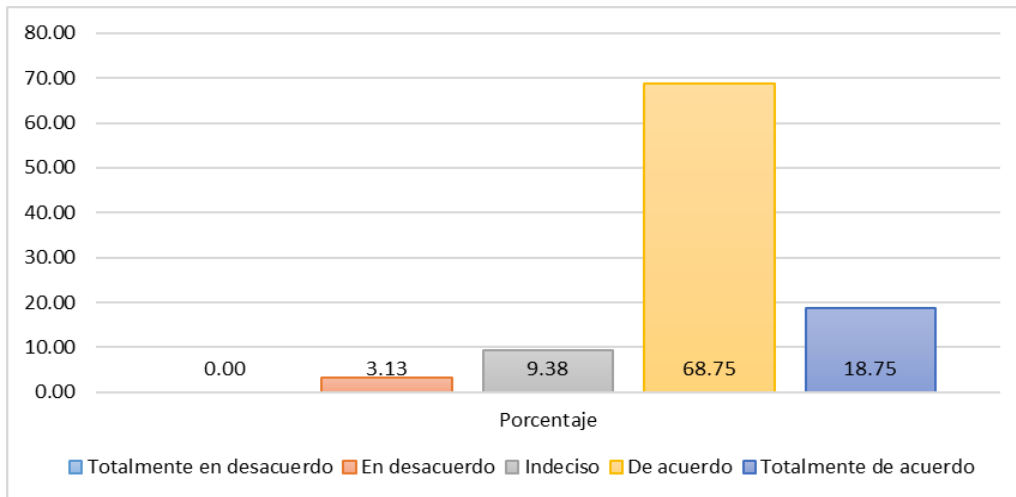
Al analizar los resultados sobre la percepción de la responsabilidad del seleccionador en términos de orientación, el 3.13%, se muestra "En desacuerdo" con la afirmación.

Por otro lado, un 9.38% de los participantes se muestra "Indeciso" respecto a esta afirmación. Esta indecisión puede reflejar una falta de conocimiento o certeza sobre el papel y las responsabilidades del seleccionador, o podría indicar una percepción ambivalente sobre si la orientación debería ser considerada como una de sus responsabilidades fundamentales.

La mayoría de los encuestados, un significativo 68.75%, está "De acuerdo" con la afirmación, y un adicional 18.75% se muestra "Totalmente de acuerdo". Estos porcentajes elevados reflejan una clara tendencia hacia la aceptación de que la orientación es una responsabilidad importante del seleccionador. Este consenso sugiere que, para la mayoría de los encuestados, la función de orientar es vista como un componente esencial del rol del seleccionador en el proceso de selección de personal.

### **Figura 18.**

*En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos revelan una percepción mayoritariamente positiva sobre la responsabilidad de orientación del seleccionador, con una marcada tendencia hacia el acuerdo en cuanto a que esta función es un aspecto importante de su rol. La presencia de una pequeña proporción de indecisos y en desacuerdo sugiere la existencia de cierta diversidad de opiniones, aunque no son lo suficientemente significativas como para cuestionar la tendencia general de aceptación.

**Tabla 22.**

*Es importante recibir inducción a nivel institucional por parte de la entidad*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indeciso	1	3.13
De acuerdo	20	62.50
Totalmente de acuerdo	11	34.38
Total	32	100.00

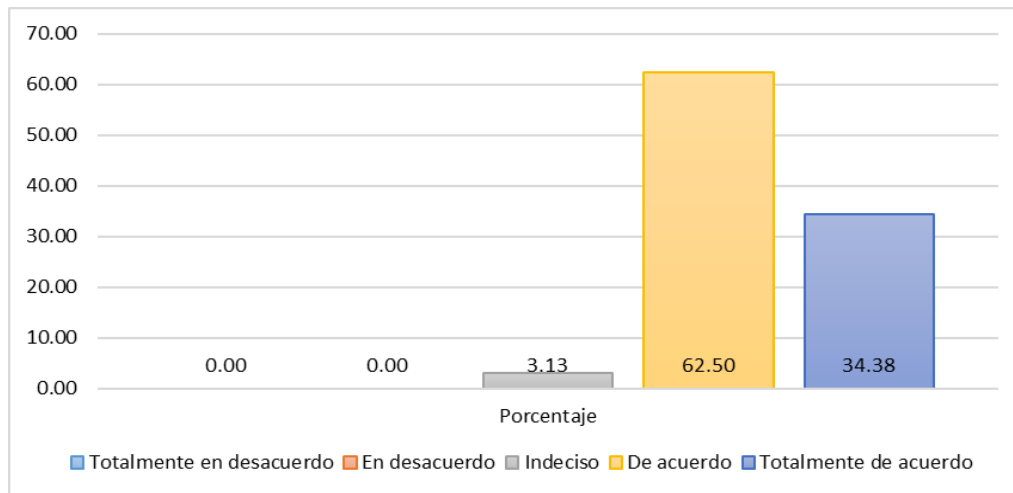
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

Al analizar los resultados sobre la importancia de recibir inducción a nivel institucional por parte de la empresa, se destacan varias observaciones relevantes, el 3.13%, se muestra "Indeciso". Esta indecisión puede reflejar una falta de experiencia directa con la inducción institucional o posiblemente una incertidumbre sobre su impacto o relevancia en el contexto de su rol en la entidad.

La mayoría de los participantes, un 62.50%, está "De acuerdo" con la afirmación, y un adicional 34.38% se muestra "Totalmente de acuerdo". Estos porcentajes, que suman un 96.88% del total de respuestas, reflejan una clara concordancia sobre la importancia de la inducción a nivel institucional. Esta alta tasa de acuerdo sugiere que, para la mayoría de los encuestados, recibir inducción a nivel institucional es considerado como un componente esencial y beneficioso para su integración y desempeño en la entidad.

**Figura 19.**

*En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos indican una fuerte tendencia hacia la valoración positiva de la inducción institucional. La mayoría de los encuestados percibe esta inducción como un aspecto importante y beneficioso para su desarrollo y adaptación en el contexto laboral.

**Tabla 23.**

*Es importante recibir inducción en el puesto de trabajo*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Indeciso	0	0.00
De acuerdo	21	65.63
Totalmente de acuerdo	11	34.38
Total	32	100.00

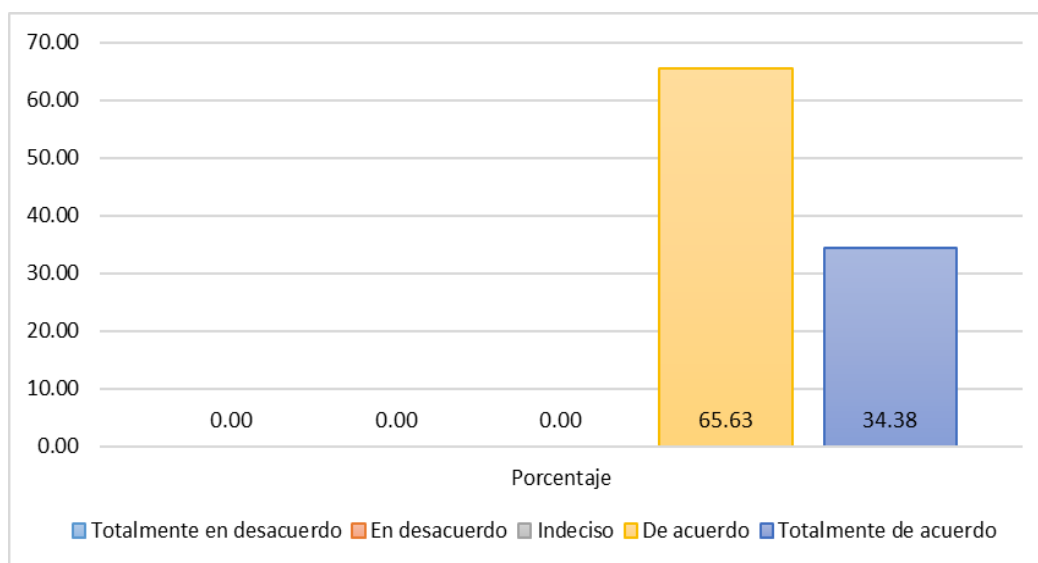
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0



Al analizar los resultados sobre la importancia de recibir inducción en el puesto de trabajo ofrece una perspectiva clara y unánime entre los encuestados. La mayoría de los encuestados, representando el 65.63%, está "De acuerdo" con la afirmación de que es importante recibir inducción en el puesto de trabajo. Además, un 34.38% adicional se muestra "Totalmente de acuerdo". La suma de estas dos categorías constituye el 100% de las respuestas, lo que refleja una percepción absolutamente positiva hacia la inducción en el puesto de trabajo.

**Figura 20.**

*En el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Esta total aceptación da valoración de la inducción en el puesto de trabajo como un elemento crucial para el desempeño laboral. Los empleados reconocen la importancia de estar bien informados y preparados para las tareas específicas que van a desempeñar,

lo que implica una comprensión de que la inducción directamente en el puesto es esencial para un rendimiento efectivo y eficiente.

**Tabla 24.**

*Proceso de inducción.*

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	5	15.63
Bueno	27	84.38
Total	32	100.00

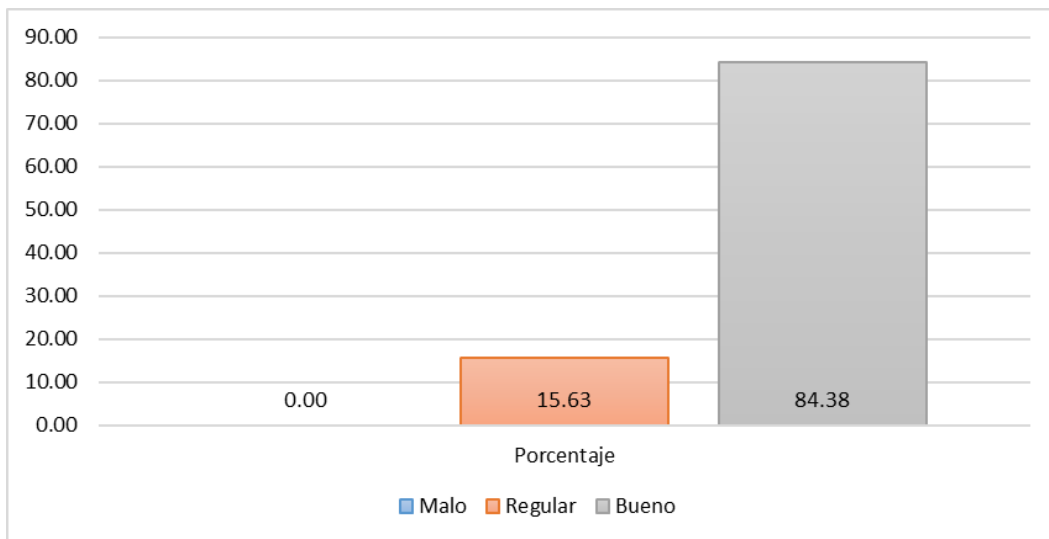
Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

El análisis de las respuestas sobre el proceso de inducción, el 15.63%, percibe el proceso de inducción como "Regular". Aunque esta proporción no representa la mayoría, es lo suficientemente significativa para indicar que existen aspectos del proceso que no cumplen completamente con las expectativas o necesidades de una parte de los empleados. Esta percepción de regularidad sugiere que hay margen para mejoras en ciertas áreas del proceso de inducción.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados, un 84.38%, califica el proceso de inducción como "Bueno". Este alto porcentaje de valoraciones positivas indica una satisfacción general con el proceso. Sugiere que, en su mayor parte, el proceso es percibido como eficaz y adecuado para preparar a los nuevos empleados para sus roles dentro de la organización.

**Figura 21.**

*Proceso de inducción*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los resultados muestran una tendencia general hacia una percepción positiva del proceso de inducción, con la mayoría de los participantes expresando una opinión favorable. No obstante, la existencia de un segmento de respuestas que califican el proceso como "Regular" señala oportunidades para mejorar. Sería provechoso realizar un análisis más detallado de las razones detrás de estas valoraciones para identificar áreas específicas de mejora y, de este modo, incrementar la efectividad general del proceso de inducción en la organización.

**Tabla 25.**

*Proceso de inducción y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.*

Niveles	Desempeño laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Regular	0	0.00	6	18.75	15	46.88	21	65.63
Bueno	0	0.00	2	6.25	9	28.13	11	34.38
Total	0	0.00	8	25.00	24	75.00	32	100.00

Nota: Procesado en SPSS versión 26.0

El análisis de los datos sobre la relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, un 18.75% tiene un desempeño laboral también "Regular", y un 46.88% tiene un desempeño "Bueno". Esto representa un total del 65.63% de los participantes. Esta distribución indica que, aunque el proceso de inducción sea percibido como regular, aún es posible lograr un buen desempeño laboral.

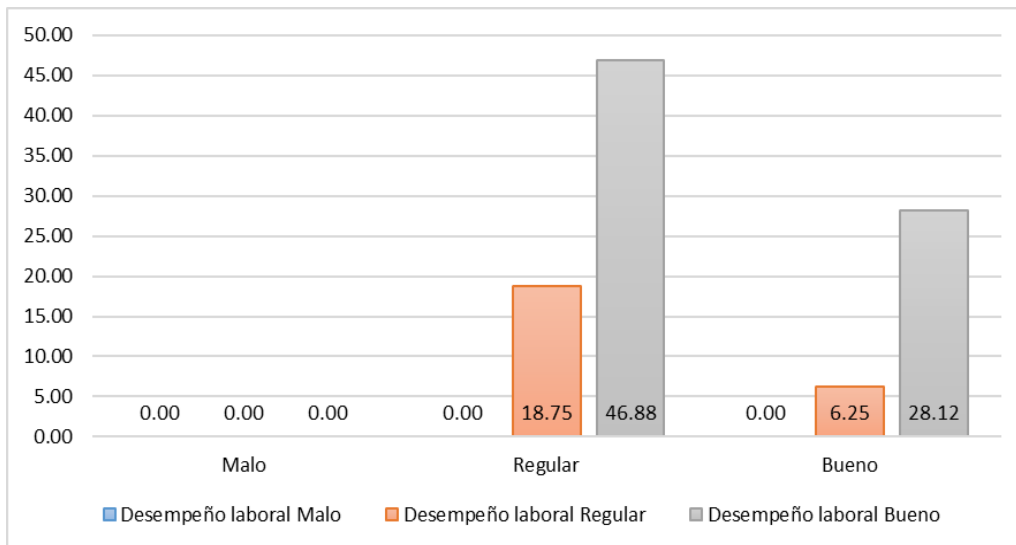
En la categoría donde el proceso de inducción es calificado como "Bueno", un 6.25% de los encuestados tiene un desempeño laboral "Regular" y un 28.13% tiene un desempeño "Bueno". Esto suma un 34.38% del total de participantes. Este resultado sugiere una correlación entre una buena percepción del proceso de inducción y un desempeño laboral positivo.

Al observar el total de distribución del desempeño laboral, se ve que un 25% de los encuestados tienen un desempeño "Regular" y un 75% tienen un desempeño

"Bueno". Esto refleja que, en general, la mayoría de los servidores tienen un desempeño laboral bueno, independientemente de su percepción del proceso de inducción.

**Figura 22.**

*Proceso de inducción y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023*



Nota: Procesado en SPSS 26.0

Los datos indican que aunque hay una variedad en la percepción del proceso de inducción, la mayoría de los servidores mantienen un desempeño laboral bueno. Además, no se observa un impacto negativo directo en el desempeño laboral en relación con las percepciones menos favorables del proceso de inducción. Estos hallazgos sugieren que, mientras hay espacio para mejorar la percepción del proceso de inducción, el desempeño laboral de los servidores no parece estar significativamente afectado por estas percepciones.



## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1 Prueba de normalidad

#### a) Planteamiento de hipótesis

##### 1. Hipótesis nula $H_0$ :

Los datos provienen de una población con una distribución normal.

##### 2. Hipótesis alterna ( $H_a$ ):

Los datos no provienen de una población con una distribución normal.

#### b) Nivel de significancia: 5%

#### c) Criterios de decisión

- Si el valor p es inferior a 0.05, No se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo que sugiere que no hay suficiente evidencia para concluir que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se asume que los datos son normales.
- Si el valor p es superior a 0.05, e rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), lo que indica que hay suficiente evidencia para concluir que los datos no siguen una distribución normal.

#### d) Cálculo del estadístico

*Prueba de normalidad – Shapiro - Wilk*

Variabes	N	p – valor
Proceso de selección	17	0.008
Desempeño laboral	15	0.001

Para ambas variables, los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk indican que no hay evidencia suficiente para rechazar la normalidad. los resultados de la prueba de

Shapiro-Wilk indican que hay suficiente evidencia para rechazar la normalidad. Esto sugiere que ambas variables no se distribuyen normalmente. En consecuencia, se deben considerar métodos de análisis no paramétricos o transformar los datos antes de aplicar pruebas que asuman normalidad en los datos. Por lo que se utilizó en coeficiente de correlación de Spearman.

#### 4.2.2 Hipótesis general

##### a) Planteamiento de hipótesis

###### - Hipótesis alterna (Ha):

Existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

##### b) Nivel de significancia: 5%

##### c) Criterios de decisión

- Si el valor p es inferior a 0.05, se procede a aceptar la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

##### d) Cálculo del estadístico

**Tabla 26.**

*Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis general*

		Proceso de selección	Desempeño laboral
<b>Proceso de selección</b>	Correlación de Spearman	1	,979**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Spearman	,979**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32



\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Spearman entre el proceso de selección y el desempeño laboral es de 0.979 lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre estas dos variables. Esto sugiere que a medida que mejora la calidad del proceso de selección, también tiende a mejorar el desempeño laboral, y viceversa. El valor de significancia (Sig. bilateral) para esta correlación es de 0.000. Un valor de p tan bajo, especialmente siendo menor que 0.01, indica que la correlación observada es altamente significativa en términos estadísticos.

La fuerte correlación positiva y significativa sugiere que el proceso de selección en la organización está muy alineado con el desempeño laboral de los empleados. Esto puede interpretarse como que un proceso de selección bien diseñado y eficaz contribuye significativamente al buen desempeño de los empleados. Este hallazgo puede ser valioso para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos y estrategias de mejora organizacional.

#### **4.2.3 Hipótesis específica 1**

##### **a) Planteamiento de hipótesis**

##### **- Hipótesis alterna (Ha):**

Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

##### **b) Nivel de significancia: 5%**

##### **c) Criterios de decisión**



- Si el valor p es inferior a 0.05, se procede a aceptar la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.
- Si el valor p es superior a 0.05, se mantiene la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

#### d) Cálculo del estadístico

**Tabla 27.**

*Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis específica 1*

		<b>Proceso de reclutamiento</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Proceso de reclutamiento</b>	Correlación de Spearman	1	,701**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Spearman	,701**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Spearman entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral es de 0.701. Este valor indica una correlación positiva moderada a fuerte. Esto significa que existe una relación positiva entre cómo se lleva a cabo el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral de los empleados: a mejor proceso de reclutamiento, generalmente se observa un mejor desempeño laboral. El valor de significancia (Sig. bilateral) es de 0.000. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (bilateral), lo que implica una alta confiabilidad en que la correlación.

La correlación moderada a fuerte sugiere que hay una relación significativa entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral. Esto puede interpretarse como que las prácticas de reclutamiento efectivas tienen un impacto positivo en el desempeño de

los trabajadores, aunque hay otros factores que también pueden influir en el desempeño laboral.

#### 4.2.4 Hipótesis específica 2

##### a) Planteamiento de hipótesis

###### - Hipótesis alterna (Ha):

Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

##### b) Nivel de significancia: 5%

##### c) Criterios de decisión

- Si el valor p es inferior a 0.05, se procede a aceptar la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.
- Si el valor p es superior a 0.05, se mantiene la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

##### d) Cálculo del estadístico

**Tabla 28.**

*Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis específica 2*

		<b>Proceso de evaluación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Proceso de evaluación</b>	Correlación de Spearman	1	,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Spearman	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



La correlación de Spearman entre el proceso de evaluación y el desempeño laboral es de 0.882. Este es un valor alto, indicando una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que existe una relación directa y significativa entre la calidad o efectividad del proceso de evaluación y el nivel de desempeño laboral. En otras palabras, a medida que mejora el proceso de evaluación, tiende a mejorar también el desempeño laboral. El valor de significancia (Sig. bilateral) es de 0.000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (bilateral).

La fuerte correlación indica que el proceso de evaluación dentro de la municipalidad tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados. Esto podría interpretarse como una evidencia de que evaluaciones bien estructuradas y efectivas contribuyen positivamente al rendimiento de los trabajadores.

#### **4.2.5 Hipótesis específica 3**

##### **a) Planteamiento de hipótesis**

##### **- Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>):**

Existe relación significativa entre la inducción con y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.

##### **b) Nivel de significancia: 5%**

##### **c) Criterios de decisión**

- Si el valor p es inferior a 0.05, se procede a aceptar la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

- Si el valor p es superior a 0.05, se mantiene la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

#### d) Cálculo del estadístico

**Tabla 29.**

*Estadístico de correlación de Spearman – Hipótesis específica 3*

		<b>Proceso de inducción</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Proceso de inducción</b>	Correlación de Spearman	1	,570**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
<b>Desempeño laboral</b>	Correlación de Spearman	,570**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Spearman entre el proceso de inducción y el desempeño laboral es de 0.570. Este valor indica una correlación positiva moderada. En términos prácticos, esto sugiere que hay una relación significativa entre la calidad o eficacia del proceso de inducción y el nivel de desempeño laboral de los empleados. Es decir, un proceso de inducción bien diseñado y ejecutado tiende a asociarse con un mejor desempeño laboral. El valor de significancia (Sig. bilateral) es de 0.000, significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (bilateral).

Una correlación moderada sugiere que, aunque el proceso de inducción tiene un impacto en el desempeño laboral, hay otros factores que también juegan un papel importante. Esto indica que, mientras que un buen proceso de inducción puede contribuir al desempeño laboral, no es el único determinante.

## 4.3 OBJETIVO PROPUESTO

### 4.3.1 Proponer lineamientos para optimizar el proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Melgar.

- **Introducción**

En el dinámico y competitivo entorno laboral actual, el proceso de selección de personal se ha convertido en un elemento crucial para el éxito y la eficiencia de las organizaciones públicas. La Municipalidad Provincial de Melgar, consciente de la importancia de contar con un equipo humano competente y comprometido, enfrenta el reto de mejorar continuamente sus procesos de reclutamiento y selección. Este informe surge de la necesidad de adaptar y perfeccionar estos procesos, no solo para atraer y retener talento de calidad, sino también para garantizar una gestión pública eficaz y alineada con las expectativas y necesidades de nuestra comunidad.

Actualmente, la Municipalidad enfrenta desafíos relacionados con la eficiencia del proceso de selección, la calidad del ajuste de los candidatos a las necesidades de las posiciones, y la equidad y transparencia del proceso. En respuesta a estos desafíos, este informe propone un conjunto de lineamientos orientados a optimizar el proceso de selección de personal. Estas recomendaciones están basadas en prácticas exitosas y evidencias de estudios recientes en el campo de la gestión de recursos humanos.

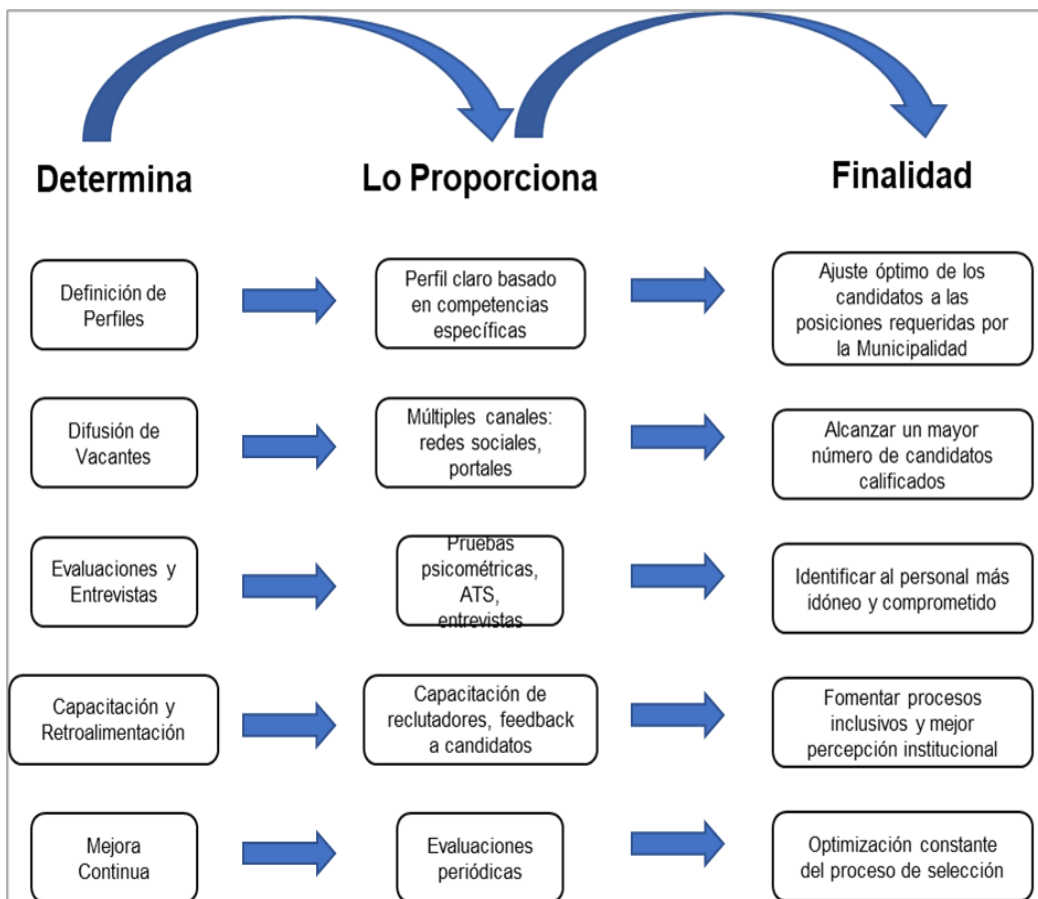
El objetivo de esta propuesta es triple: primero, mejorar la eficacia del proceso de selección para asegurar que se identifique y atraiga a los candidatos más calificados; segundo, agilizar el proceso de selección para que sea más eficiente y menos costoso en términos de tiempo y recursos; y tercero, reforzar la percepción de la Municipalidad

como un empleador equitativo y atractivo, comprometido con los principios de igualdad de oportunidades y diversidad.

Con la implementación de los lineamientos sugeridos, la Municipalidad Provincial de Melgar no solo mejorará su proceso de selección de personal, sino que también dará un paso significativo hacia la excelencia en la gestión pública, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad a la que servimos.

**Tabla 30.**

*Propuesta de implementación*



La implementación de estos lineamientos permitirá:

- Mejorar la calidad de las contrataciones, asegurando que los empleados sean competentes y alineados con los valores de la Municipalidad.



- Agilizar los tiempos y costos del proceso, optimizando los recursos disponibles.
- Fortalecer la percepción institucional, posicionando a la Municipalidad Provincial de Melgar como un empleador equitativo y transparente.

Este enfoque garantizará una gestión pública eficiente, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad local.

#### 4.4 DISCUSIÓN

En la presente investigación, se estableció como objetivo general determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Provincial de Melgar durante el año 2023. Los resultados obtenidos revelaron que existe una correlación positiva muy fuerte, con un valor de 0.979, entre el proceso de selección y el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que la calidad del proceso de selección está directamente relacionada con el nivel de desempeño laboral; es decir, a medida que se mejora el proceso de selección, también tiende a incrementarse la calidad del desempeño laboral, y viceversa. Además, esta correlación resultó ser estadísticamente significativa, con un valor  $p$  inferior a 0.05.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Borst et al., (2020) quienes en su estudio también identificaron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las prácticas de selección de personal y el desempeño laboral. Ellos concluyeron que las organizaciones con métodos de selección más robustos y estratégicos tienden a tener empleados con un desempeño laboral superior. Este descubrimiento cobra especial relevancia en el sector público, donde la eficiencia y efectividad del personal son esenciales para la adecuada prestación de servicios públicos y para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.



Por otro lado, Mío (2022) encontró que el nivel de significancia era inferior a 0.05, lo que confirma la relevancia estadística de sus hallazgos y descarta que sean producto del azar. Aunque las correlaciones identificadas por Mío presentaron una magnitud más baja, con un valor de Rho de 0.175, fueron igualmente positivas. Esto indica que, si bien la relación entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral no es extremadamente fuerte, sí existe una asociación positiva. Mío concluyó que la mejora en los procedimientos de selección de personal podría impactar favorablemente en el rendimiento de los empleados de la municipalidad. En consecuencia, al optimizar los procesos de selección, las municipalidades no solo pueden mejorar la calidad del personal contratado, sino también su eficacia y eficiencia en el trabajo. Esto, a su vez, puede traducirse en una mejora en la prestación de servicios a la comunidad y en un incremento en la satisfacción de los ciudadanos.

En el marco del objetivo específico 1, que buscaba identificar la relación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar en el año 2023, se obtuvieron resultados significativos. Se encontró que existe una correlación moderada a fuerte, con un valor de 0.701, entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral. Esta correlación implica que generalmente, a medida que se mejora el proceso de reclutamiento, se observa un aumento en el desempeño laboral. El valor de significancia bilateral de 0.000 subraya que esta correlación es estadísticamente significativa.

Este hallazgo coincide con lo encontrado por de García-Juan et al. (2023), en su artículo, donde destacan la importancia de invertir tiempo y recursos en el proceso de selección para garantizar la adquisición de talento de alta calidad. Según ellos, esta inversión puede conducir a una mejora notable en la prestación de servicios públicos y en la satisfacción general de los ciudadanos con el gobierno local. Además, su investigación proporciona una perspectiva





valiosa sobre cómo las prácticas de recursos humanos pueden ser optimizadas para aumentar la eficacia organizativa en el sector público.

De manera complementaria, Aguinis y O'Boyle (2019) identificaron varios factores críticos que contribuyen a un desempeño laboral excepcional. Entre estos, destacaron la inteligencia cognitiva, la personalidad, las habilidades emocionales y el ajuste entre la persona y el puesto. Estos autores sugieren la importancia de evaluar una gama más amplia de atributos durante la selección de candidatos. Esto no solo ayuda a identificar a individuos que cumplen con los requisitos del puesto, sino que también poseen el potencial para un desempeño sobresaliente.

En el contexto del objetivo específico 2, que consistía en establecer la relación entre el proceso de evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar en el año 2023, se realizó un análisis utilizando la correlación de Spearman. Los resultados revelaron una relación positiva fuerte, con un valor de correlación de 0.882, entre el proceso de evaluación y el desempeño laboral. Esto implica que mejoras en el proceso de evaluación están asociadas con mejoras en el desempeño laboral, con una significancia estadística menor a 0.05.

Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Iñap et al. (2022), donde se detectó una relación directa y estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral en la municipalidad. La relación identificada, con un valor de correlación de 0.557, indica una influencia positiva de la gestión de recursos humanos sobre el rendimiento laboral, aunque esta influencia no es extremadamente fuerte.

Adicionalmente, la investigación de Torre (2021) sobre la Municipalidad Distrital de La Victoria arrojó luz sobre deficiencias en el nivel de desempeño laboral. Este descubrimiento



subraya la importancia de revisar y posiblemente rediseñar las prácticas de selección de personal, con el objetivo de abordar y mejorar estas deficiencias en el desempeño. La comparación de estos estudios con los resultados obtenidos en la Municipalidad Provincial de Melgar resalta la relevancia de procesos de evaluación y gestión de recursos humanos efectivos para optimizar el desempeño laboral.

En relación con el objetivo específico 3, que se enfocaba en identificar la relación entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar en el año 2023, los resultados obtenidos arrojaron datos significativos. Se encontró una correlación positiva moderada, con un valor de Spearman de 0.570, entre el proceso de inducción y el desempeño laboral. Esto sugiere que un proceso de inducción eficaz y bien implementado tiende a correlacionarse con un mejor desempeño laboral, y esta relación posee una significancia estadística menor a 0.05.

Paralelamente, el estudio de Vilca (2023) reveló que el proceso de selección de personal ejerce una influencia significativa en el clima organizacional, contribuyendo a un 39.9% de este. Este dato resalta cómo casi la mitad del ambiente laboral en áreas administrativas puede vincularse directamente con las metodologías empleadas en la selección de personal.

Por otro lado, Pinto y Pozo (2022) utilizaron el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), obteniendo un valor de 0.621. Este resultado indica una correlación positiva y subraya la relevancia de promover la motivación entre los empleados como estrategia para mejorar su desempeño laboral. Los hallazgos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y para el desarrollo de políticas y prácticas orientadas a potenciar la motivación del personal en contextos similares.



Además, Quispe (2021) identificó una relación significativa entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la misma municipalidad. Este descubrimiento es particularmente relevante, ya que pone de manifiesto la importancia del bienestar psicológico de los empleados y su impacto directo en su capacidad para realizar sus funciones de manera eficiente.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se demostró que existe una correlación fuerte entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Melgar con una correlación de Spearman de 0.979 lo que indica una relación positiva entre las dos variables. Este dato sugiere que a medida que mejora la calidad del proceso de selección, también tiende a mejorar el desempeño laboral y viceversa. Demostrando que la relación tiene una significancia estadística con un valor p bilateral de 0.000 confirmando la relevancia estadística de la relación observada.

**SEGUNDA:** Se concluye que existe una correlación moderada a fuerte, con un valor de 0.701, entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral. Esta correlación implica que generalmente, a medida que se mejora el proceso de reclutamiento, se observa un aumento en el desempeño laboral. El valor de significancia bilateral de 0.000 subraya que esta correlación es estadísticamente significativa.

**TERCERA:** Los resultados se realizaron utilizando la correlación de Spearman, el cual indicó que una relación positiva fuerte, con un valor de correlación de 0.882, entre el proceso de evaluación y el desempeño laboral. Esto implica que mejoras en el proceso de evaluación están asociadas con mejoras en el desempeño laboral, con una significancia estadística menor a 0.05.

**CUARTA:** Se encontró una correlación positiva moderada, con un valor de Spearman de 0.570, entre el proceso de inducción y el desempeño laboral. Esto sugiere que un proceso de inducción eficaz y bien implementado tiende a correlacionarse con un mejor desempeño laboral, y esta relación posee una significancia estadística menor a 0.05.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A la municipalidad, revisar y actualizar continuamente las estrategias de selección de personal. Esto puede incluir la implementación de técnicas de entrevista más sofisticadas, el uso de evaluaciones de habilidades y personalidad, y una formación exhaustiva para los encargados de la selección. Asegurarse de que el proceso sea integral, justo y alineado con las competencias clave necesarias para el puesto mejorará la calidad del talento contratado y, por lo tanto, su desempeño laboral.

**SEGUNDA:** Para fortalecer aún más la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral, es aconsejable diversificar y ampliar las fuentes de reclutamiento. Esto puede incluir la colaboración con universidades, ferias de empleo y plataformas en línea, así como el fomento de un programa de referidos internos. Asimismo, el análisis de datos y tendencias en el reclutamiento puede ayudar a identificar y atraer candidatos con alto potencial de rendimiento.

**TERCERA:** Implementar un sistema de evaluación de desempeño bien estructurado y regular. Esto debería incluir no solo la evaluación de metas y objetivos específicos, sino también aspectos como el trabajo en equipo, la creatividad y la adaptabilidad. Las evaluaciones deberían ser oportunidades para el desarrollo profesional y el feedback constructivo, no solo para la medición del desempeño.

**CUARTA:** Optimizar el programa de inducción para nuevos empleados es esencial. Esto puede lograrse mediante la inclusión de sesiones de orientación detalladas, capacitaciones específicas del puesto, y la asignación de mentores o compañeros de trabajo para guiar a los nuevos empleados durante sus primeros meses. Una



buena inducción no solo mejora el desempeño inicial, sino que también ayuda en la retención a largo plazo de los empleados.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinis, H., & O'Boyle Jr., E. (2019). Star Performers in Twenty-First Century Organizations. *Personnel Psychology*, 67(2), 313-350. <https://doi.org/10.1111/peps.12054>
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2020). The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis Across the Public, Semipublic, and Private Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 613-640. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>
- Bouzas Ortiz, J. A. (2019). *Gestión del talento humano* (1.ª ed.). IURE Editores.
- Bouzas Ortiz, J. A., & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/102259/gestion-del-talento-humano>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima edición. Revisada y actualizada). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (Quinta edición). McGraw-Hill Interamericana.
- Cuesta Santos, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Segunda edición.). Ecoe Ediciones.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos (14a. Ed.)*. Pearson Educación.
- García-Juan, B., Escrig-Tena, A. B., & Roca-Puig, V. (2023). Structural empowerment and organisational performance: The mediating role of employees' well-being in Spanish local governments. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 1907-1939. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1859581>
- Guerrero Dávila, G., & Guerrero Dávila, C. (2020). *Metodología de la investigación* (2da ed.). Grupo Editorial Patria.
- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos* (1 era). Noveduc.
- Iglesias Prada, M. Á. (with Tejedo Sanz, J., & Meseguer Galán, P.). (2022). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Macmillan Education.
- Louffat, E., Aliaga, & Cossi, L. (2022). *Nuevas tendencias en administración del talento humano* (first edition). Cengage Learning Editores.



- Luna Arocas, R. (2017). *Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT)*. Ediciones Pirámide.
- Medina, M., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- Méndez Álvarez, C. E. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales* (5ta ed.). Alpha Editorial.
- Mío Puse, J. E. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque* [Tesis grado maestría, Universidad César Vallejos]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92953>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U.
- Pinto Pacheco, K., & Pozo Enciso, R. S. (2022). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021* [Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9395643>
- Quispe Pandia, S. H. (2021). *Relación del Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de San Román—Juliaca, 2019* [Tesis grado maestría, Universidad Nacional de Juliaca]. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/127>
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing Inc.
- Sánchez, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima-2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/29822>
- Snell, S. (with Morris, S., García Alvarez, C., Torres Carrasco, R., García Bencomo, M. I., Mora Basurto, G., & Chávez Acevedo, M.). (2020). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning Editores.
- Sulca Pando, A. A. (2020). *La contabilidad de costos y su influencia en el análisis para la toma de decisiones empresariales en la compañía industrial Montesol S.C.R.L 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/195>





- Tejedo Sanz, J. (with Iglesias Prada, M. Á., & Meseguer Galán, P.). (2022). *Gestión de recursos humanos* (Edición actualizada.). Macmillan Education.
- Torre Sullca, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor del Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213>
- Vilca Alanoca, B. E. (2023). *Proceso de selección del personal y su influencia en el clima organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2021* [Tesis grado maestría, Universidad Nacional de Juliaca]. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/248>
- Villanueva, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

#### “PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, AÑO 2023.”

Problema	Objetivos	Hipótesis de estudio	Variables	Dimensiones	Metodología
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	Variable independiente: Proceso de Selección de Personal	Reclutamiento	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico
¿Cómo se relaciona el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?	Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.	Existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.		Evaluación	Nivel: Correlacional
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>		Inducción	Diseño: No experimental de corte transversal
¿Cómo se relaciona el reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?	Identificar la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.	Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023			Población, muestra o unidad de estudio:
¿Cómo se relaciona la evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?	Establecer la relación entre la evaluación con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023	Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023	Variable dependiente: Desempeño Laboral	Eficacia	Municipalidad Provincial de Melgar
¿Cómo se relaciona la inducción y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023?	Identificar la relación entre la inducción con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023 <b>OBJETIVO PROPUESTA</b> Proponer lineamientos para optimizar el proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Melgar.	Existe relación significativa entre la inducción con y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Melgar, año 2023.		Eficiencia	Muestreo: probabilística
				Motivación	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario  Análisis: Estadística descriptiva e Inferencial

## Anexo 2. Instrumento

### CUESTIONARIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

#### INSTRUCCIONES:

Estimado participante, este cuestionario tiene como objetivo evaluar su percepción sobre el proceso de selección de personal y recopilar información relevante. Le pedimos que lea cuidadosamente cada pregunta y elija solo una opción como respuesta. Es importante destacar que este cuestionario es anónimo y confidencial. Por favor, asegúrese de responder todas las preguntas.

#### INFORMACIÓN GENERAL:

Marca con una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Reclutamiento		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que se buscan más candidatos externos que interno?					
2	¿Considera usted que la municipalidad le da importancia al reclutamiento interno?					
3	¿Está usted de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento intento en la municipalidad?					
4	¿Está usted de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y perfil del candidato aplicado en la selección de personal?					
5	¿Está usted de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?					
6	¿Está usted de acuerdo que el proceso de comparación se realice considerando las ventajas competitivas de los candidatos?					
Evaluación		1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final?					
8	¿Está usted de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del resumen curricular?					
9	¿Está usted de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?					
10	¿Está usted de acuerdo en que las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos?					
11	¿Está usted de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?					
12	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?					
Inducción		1	2	3	4	5
13	¿Está usted de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es orientar?					
14	¿Considera usted importante recibir' inducción a nivel institucional por parte de la entidad?					
15	¿Considera usted importante recibir inducción en el puesto de trabajo?					



## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

<b>Eficacia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera usted es importante definir los objetivos que debe alcanzar la institución?					
2	¿Considera usted que es importante el cumplimiento de los objetivos?					
3	¿Considera usted que se muestra dispuesto a ayudar a los demás?					
4	¿Considera usted que sus respuestas son rápidas cuando hay un requerimiento?					
<b>Eficiencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿Considera usted que la misión y visión de la entidad se relaciona con sus valores y creencias personales?					
6	¿Considera usted que conoce las tareas que tiene que realizar en su puesto de trabajo?					
7	¿Considera usted que utiliza algún método y/o procedimientos para realizar su trabajo?					
8	¿Considera usted que los equipos y materiales brindados por la entidad son apropiados para desarrollar sus actividades diarias?					
9	¿Considera usted que tiene problemas al acatar órdenes?					
10	¿Considera usted que maximiza y organiza adecuadamente su tiempo?					
<b>Motivación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿Considera usted buena la relación con su jefe inmediato?					
12	¿Considera usted importante recibir algún reconocimiento en la organización ?					
13	¿Considera usted que la capacitación permite mejorar el desempeño laboral en la institución?					
14	¿Considera usted que la empresa fomenta el trabajo en equipo?_					
15	¿Considera usted que los trabajadores de la institución se apoyan mutuamente?					
16	¿Considera usted que se toman en consideración sus opiniones en el trabajo?					
17	¿Considera usted que su puesto de trabajo es idóneo y va en relación con sus habilidades y capacidades?					

### Anexo 3. Validaciones de los instrumentos

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.DATOS GENERALES**

1.1 Apellido y nombre del experto: *Ramos Apaza Gustavo*  
 1.2 Número de DNI : *43052194*  
 1.3 Grado académico : *Magister Cientista*  
 1.4 Profesión : *Contador Público*  
 1.5 Nombre del proyecto: : **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, AÑO 2023.**  
 1.6 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario  
 1.7 Autor del instrumento : *Jhany Lizbeth Diaz Melo*

**II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS  
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)

A	B	C	D	E

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$   $\frac{43}{50}$

**III.CALIFICACIÓN GLOBAL** (Señor experto, ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

**IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD**  
*Aprobado - Aplicable*

Puno *16* de *Noviembre* del 2023.

FIRMA  
 DNI: *43052194*

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del experto: PONCE QUISPE LUCAS  
 1.2 Número de DNI : 40378140  
 1.3 Grado académico : M.Sc.  
 1.4 Profesión : CONTADOR PÚBLICO  
 1.5 Nombre del proyecto: : **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, AÑO 2023.**  
 1.6 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario  
 1.7 Autor del instrumento : Jhany Lizbeth Diaz Melo

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{40}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Señor experto, ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

### IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

A. PROBADO - APLICABLE

Puno 16 de NOVIEMBRE del 2023.

M. Sc. LUCAS PONCE QUISPE  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 DOCENTE  
 DNI: 40378140



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del experto: *Choque Vargas Julio Cesar*  
 1.2 Número de DNI : *01332923*  
 1.3 Grado académico : *Dr.*  
 1.4 Profesión : *Contador Publico*  
 1.5 Nombre del proyecto: : **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, AÑO 2023.**  
 1.6 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario  
 1.7 Autor del instrumento : *Jhany Lizbeth Diaz Melo*

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{41}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Señor experto, ubique la coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

### IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

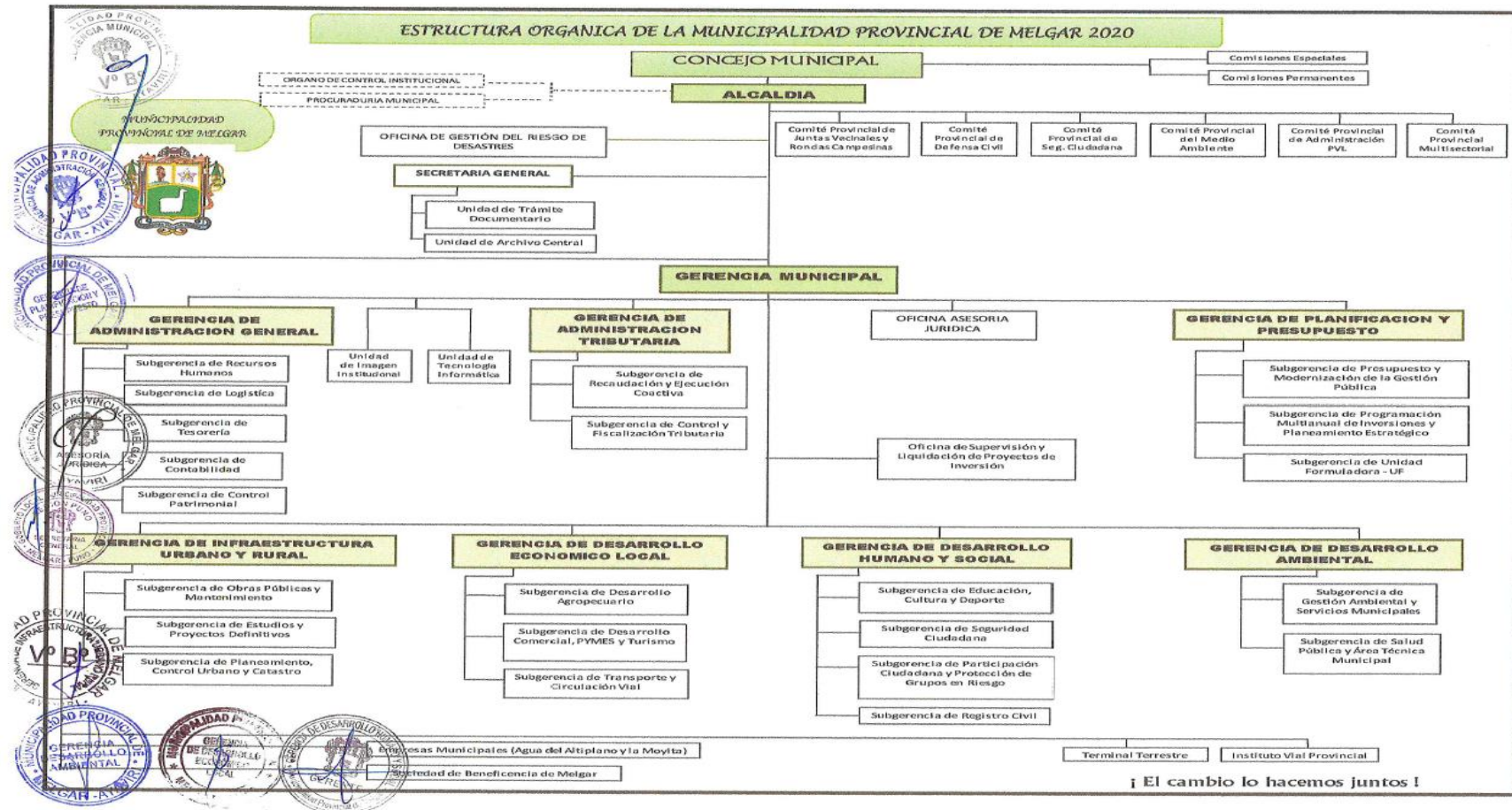
*Aprobado - Aplicable*

Puno, *16* de *Noviembre* del 2023.

FIRMA  
  
 Julio C. Choque Vargas  
 DNI: *DOCENTE - UNA*  
 01332923



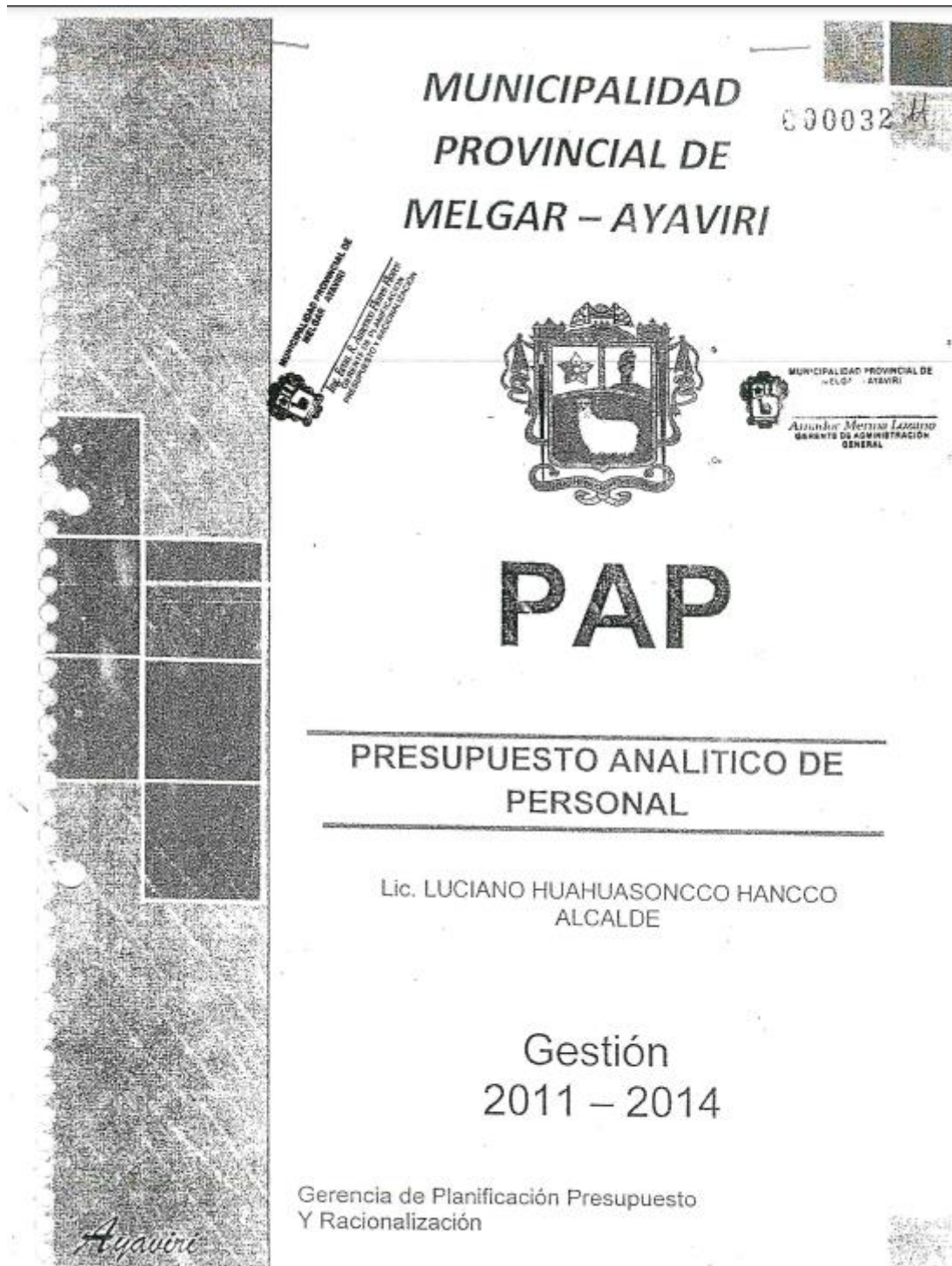
### Anexo 4. Organigrama







## Anexo 5. Presupuesto analítico de personal





# Municipalidad Provincial de Melgar

"ALGO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO"

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 548-2012-MPM-A.

Ayaviri, 2° de Noviembre del 2012

### VISTO:

El Informe N° 0447-2014-GPPR/MPM, de la Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización sobre aprobación del proyecto del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), y;

### CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional Ley Nro. 27680 y luego por Ley 28607; concordaste con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley Nro. 27972, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 001-2012-MPM-A, de fecha 03.02.2012, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Melgar.

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 008-2012-MPM-A, de fecha 08.06.2012, se aprobó el Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad Provincial de Melgar.

Que, el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) es un documento de gestión institucional que contiene la estimación anual del gasto del personal y obligaciones sociales, estimada en función del CAP y la escala remunerativa aprobada, siendo un instrumento indispensable para efectuar el pago de las remuneraciones y otros beneficios en el sector público.

Que, mediante Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, se aprobó los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP, precisando en el artículo 10, que los cargos contenidos en el CAP, son independientes de la plaza contenido en el Presupuesto Analítico de Personal-PAP.

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 1) de la Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, la entidad mediante Resolución de su Titular aprueba las propuestas de modificaciones al Presupuesto Analítico de Personal - PAP, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, sobre su viabilidad presupuestal.

Que, mediante el Informe N° 0447-2012-GPPR/MPM, la Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización, hace alcance el proyecto del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), formulado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos en el presente ejercicio 2012, e indica que se encuentra susientario de acuerdo al Cuadro para Asignación del Personal (CAP), la misma que se distribuyen en 310 plazas entre 77 ocupadas (nombrados y permanentes) y 240 vacantes, plaza ocupada es el cargo contemplado en el cuadro de asignación de personal que cuenta con el financiamiento debidamente previsto en el presupuesto institucional.

Por tales fundamentos en uso de las facultades conferidas por el Artículo 20° - inciso 6) de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades con visación de la Gerencia Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración General;

### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.- APROBAR** el PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL - PAP, de la Municipalidad Provincial de Melgar, el mismo que como Anexo, obra adjunto y forma parte integral del presente.

**Artículo Segundo.- DEROGUESE**, la Resolución de Alcaldía N° 434-2010-MPM/A, de fecha 22.06.2010.

**Artículo Tercero.- ENCARGAR**, a Gerencia Municipal, hacer de conocimiento de todas las Gerencias y Subgerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar, del Presupuesto Analítico del Personal-PAP, para su cumplimiento.

**Artículo Cuarto.-** La presente Resolución entrará en vigencia desde el día siguiente de su notificación a las instancias correspondientes de la entidad, para cuyo efecto notifíqueseles.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE





# Municipalidad Provincial de Melgar

"AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO"

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 548-2012-MPM-A.

Ayaviri, 2° de Noviembre del 2012

### VISTO:

El Informe N° 0447-2014-GPPR/MPM, de la Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización sobre aprobación del proyecto del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), y;

### CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional Ley Nro. 27680 y luego por Ley 28607: concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley Nro. 27972, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 001-2012-MPM-A, de fecha 03.02.2012, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Melgar.

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 008-2012-MPM-A, de fecha 08.06.2012, se aprobó el Cuadro de Asignación de Personal de la Municipalidad Provincial de Melgar.

Que, el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) es un documento de gestión institucional que contiene la estimación anual del gasto del personal y obligaciones sociales, estimada en función del CAP y la escala remunerativa aprobada, siendo un instrumento indispensable para efectuar el pago de las remuneraciones y otros beneficios en el sector público.

Que, mediante Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, se aprobó los lineamientos para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP, precisando en el artículo 10, que los cargos contenidos en el CAP, son independientes de la plaza contenido en el Presupuesto Analítico de Personal-PAP.

Que, conforme a lo dispuesto en el inciso 1) de la Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, la entidad mediante Resolución de su Titular aprueba las propuestas de modificaciones al Presupuesto Analítico de Personal - PAP, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, sobre su viabilidad presupuestal.

Que, mediante el Informe N° 0447-2012-GPPR/MPM, la Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización, hace alcance el proyecto del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), formulado por la Sub Gerencia de Recursos Humanos en el presente ejercicio 2012, e indica que se encuentra sustentado de acuerdo al Cuadro para Asignación del Personal (CAP), la misma que se distribuyen en 310 plazas entre 77 ocupadas (nombrados y permanentes) y 240 vacantes, plaza ocupada es el cargo contemplado en el cuadro de asignación de personal que cuenta con el financiamiento debidamente previsto en el presupuesto institucional.

Por tales fundamentos en uso de las facultades conferidas por el Artículo 20° - inciso 6) de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades con visación de la Gerencia Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración General;

### SE RESUELVE:

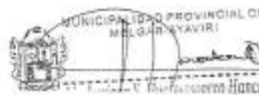
**Artículo Primero.- APROBAR** el PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL - PAP, de la Municipalidad Provincial de Melgar, el mismo que como Anexo, obra adjunto y forma parte integral del presente.

**Artículo Segundo.- DEROGUESE**, la Resolución de Alcaldía N° 434-2010-MPM/A, de fecha 22.06.2010.

**Artículo Tercero.- ENCARGAR**, a Gerencia Municipal, hacer de conocimiento de todas las Gerencias y Subgerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar, del Presupuesto Analítico del Personal-PAP, para su cumplimiento.

**Artículo Cuarto.-** La presente Resolución entrará en vigencia desde el día siguiente de su notificación a las instancias correspondientes de la entidad, para cuyo efecto notifíqueseles.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.









**PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

**IS DE ASESORAMIENTO**

MINACION DEL ORGANOS: Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización

Descripción	Centro de Costos	Presupuesto	Financiamiento	Presupuesto	Financiamiento	RL
RECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II	2108.04.1.02	EC	X	3,500.00	315.00	42,000.00
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.04.1.05	SP-EI	X	1,500.00	98.55	18,000.00
SISTENTE ADMINISTRATIVO II	2108.04.1.06	SP-AF	X	1,500.00	98.55	18,000.00
Gerencia de Planificación Presupuesto y Racionalización						78,000.00

MINACION DEL ORGANOS: Sub Gerencia de Planificación y Cooperación Técnica

Descripción	Centro de Costos	Presupuesto	Financiamiento	Presupuesto	Financiamiento	RL
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	2108.04.1.04	SP-EI	X	2,500.00	98.55	30,000.00
SISTENTE ADMINISTRATIVO I	2108.04.1.05	SP-AF	X	1,500.00	98.55	18,000.00
Gerencia de Planificación y Cooperación Técnica						48,000.00



000029

























PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

- DE LINEA

AFILIACION DEL ORGANISMO: Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras Publicas

Código	Descripción	Presupuesto	Ingresos	Egresos	Saldo	Presupuesto		Saldo	RL	
						2018	2019			
2108.06.1.04	SP-EI	X				X	2,500.00	98.55	30,000.00	
2108.06.1.05	SP-LI	X				X	2,000.00	98.55	24,000.00	
2108.06.1.05	SP-EI	X				X	1,800.00	98.55	21,600.00	
2108.06.1.05	SP-EI	X				X	1,800.00	98.55	21,600.00	
Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras Publicas						4	0	0	4	97,200.00

AFILIACION DEL ORGANISMO: Sub Gerencia de Estudios y Proyectos

Código	Descripción	Presupuesto	Ingresos	Egresos	Saldo	Presupuesto		Saldo	RL	
						2018	2019			
2108.06.1.04	SP-EI	X				X	2,500.00	98.55	30,000.00	
2108.06.1.05	SP-EI	X				X	2,000.00	98.55	24,000.00	
2108.06.1.05	SP-EI	X				X	2,000.00	98.55	24,000.00	
2108.06.1.06	SP-AP	X				X	1,500.00	98.55	18,000.00	
Gerencia de Estudios y Proyectos						3	1	0	4	96,000.00



000019



PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

DE JINEA

AFILIACION DEL ORGANISMO: Sub Gerencia de Control y Catastro Urbano

DESCRIPCION DEL PUESTO	CODIGO	UNIDAD ORGANIZACIONAL	CATEGORIA	SALARIO	SUELDO	RETRIBUCIONES ADICIONALES		TOTAL	RENTA	TOTAL
						GRATIFICACION	PRESTACION			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	2108.06.1.04	SP-EI	X				2,500.00	98.55	30,000.00	1057
ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	2108.06.1.06	SP-AP	X				1,500.00	98.55	18,000.00	1057
JUACA MUNICIPAL I	2108.06.1.06	SP-AP	X				1,000.00	90.00	12,000.00	1057
Gerencia de Control y Catastro Urbano										
			3	0	3	0			60,000.00	

AFILIACION DEL ORGANISMO: Sub Gerencia de Unidad Formuladora

DESCRIPCION DEL PUESTO	CODIGO	UNIDAD ORGANIZACIONAL	CATEGORIA	SALARIO	SUELDO	RETRIBUCIONES ADICIONALES		TOTAL	RENTA	TOTAL
						GRATIFICACION	PRESTACION			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	2108.06.1.04	SP-EI	X				2,500.00	98.55	30,000.00	1057
ESPECIALISTA EN PROYECTOS	2108.06.1.05	SP-ES	X				2,000.00	98.55	24,000.00	1057
ESPECIALISTA EN PROYECTOS	2108.06.1.05	SP-ES	X				2,000.00	98.55	24,000.00	1057
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.06.1.05	SP-EI	X				1,500.00	96.55	18,000.00	1057
Gerencia de Unidad Formuladora										
			3	1	3	1	4		96,000.00	



000018

**PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)**  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

DE LINEA

NACION DEL ORGANISMO: Gerencia de Desarrollo Economico Local

DESCRIPCION DE LA LINEA	UNIDAD ORGANIZACIONAL	GRUPO	CLASIFICACION	INDICADOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	RL	
RECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II	2108.06.1.02	EC	X						3,000.00	270.00	35,000.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	2108.06.1.06	SP-AP	X						1,500.00	98.55	18,000.00
Gerencia de Desarrollo Economico Local			2	0	0						54,000.00

ASIGNACION DEL ORGANISMO: Sub Gerencia de Desarrollo Agropecuario

DESCRIPCION DE LA LINEA	UNIDAD ORGANIZACIONAL	GRUPO	CLASIFICACION	INDICADOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	RL	
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	2108.06.2.04	SP-EI	X						2,000.00	98.55	24,000.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	2108.06.2.06	SP-AP	X						1,500.00	98.55	18,000.00
TENICO AGROPECUARIO I	2108.06.2.05	SP-AP	X						1,300.00	98.55	15,600.00
Gerencia de Desarrollo Agropecuario			3	0	0						57,600.00



000017

PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

ÍDE LINEA

UNIDAD DEL ORGANISMO: Sub Gerencia de Desarrollo Comercial, Pymes y Turismo

ÍDE LINEA	UNIDAD DEL ORGANISMO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	CLASIFICACIÓN	ESTADO	FECHA	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL	OTROS
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.04	SP-EI	X	2,000.00	1	2,000.00	98.55
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,500.00	1	1,500.00	98.55
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.05	SP-ES	X	2,000.00	1	2,000.00	98.55
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,600.00	1	1,600.00	98.55
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,000.00	1	1,000.00	90.00
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,000.00	1	1,000.00	90.00
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,000.00	1	1,000.00	90.00
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,000.00	1	1,000.00	90.00
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,000.00	1	1,000.00	90.00
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,000.00	1	1,000.00	90.00
1057		PROFESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	2108.06.2.06	SP-AP	X	1,000.00	1	1,000.00	90.00



000016

















PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

DE LINEA

UNIDAD DEL ORGANO: Sub Gerencia de Proteccion de Grupos en Riesgo

UNIDAD DEL ORGANO	DESCRIPCION DEL POSTO	CLASIFICACION	INDICADOR DE CANTIDAD	INDICADOR DE VALOR	INDICADOR DE TIPO	INDICADOR DE UNIDAD	INDICADOR DE VALOR	INDICADOR DE TIPO	INDICADOR DE UNIDAD	INDICADOR DE VALOR	TOTAL ANUAL	
Sub Gerencia de Proteccion de Grupos en Riesgo	PECALISTA ADMINISTRATIVO II	2108.06.4.04	SP-EI	X				X		2,000.00	98.55	24,000.00
	PECALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.06.4.05	SP-ES	X				X		1,500.00	98.55	18,000.00
	PECALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.06.4.05	SP-ES	X				X		1,500.00	98.55	18,000.00
	PECALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.06.4.05	SP-ES	X				X		1,500.00	98.55	18,000.00
	PECALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.06.4.05	SP-ES	X				X		1,500.00	98.55	18,000.00
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	2108.06.4.06	SP-AP	X				X		1,500.00	98.55	18,000.00
	PECALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.06.4.05	SP-ES	X				X		1,500.00	98.55	18,000.00
	PECALISTA ADMINISTRATIVO I	2108.06.4.05	SP-ES	X				X		1,500.00	98.55	18,000.00
	PSICOLOGO I	2108.06.4.05	SP-ES	X				X		1,800.00	98.55	21,600.00
Sub Gerencia de Proteccion de Grupos en Riesgo				9			0	3	6			171,600.00

UNIDAD DEL ORGANO: Sub Gerencia de Registro Civil

UNIDAD DEL ORGANO	DESCRIPCION DEL POSTO	CLASIFICACION	INDICADOR DE CANTIDAD	INDICADOR DE VALOR	INDICADOR DE TIPO	INDICADOR DE UNIDAD	INDICADOR DE VALOR	INDICADOR DE TIPO	INDICADOR DE UNIDAD	INDICADOR DE VALOR	TOTAL ANUAL	
Sub Gerencia de Registro Civil	PECALISTA ADMINISTRATIVO II	2108.06.4.04	SP-EI	X				X		2,000.00	98.55	24,000.00
	REGISTRADOR	2108.06.4.06	SP-AP	X				X		1,200.00	98.55	14,400.00
	TECNICO ADMINISTRATIVO II	2108.06.4.05	SP-AP	X				X		1,600.00	98.55	19,200.00
Sub Gerencia de Registro Civil				2			1	1	2			57,600.00

000009

PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

- DE LINEA

NACION DEL ORGANO: Gerencia de Medio Ambiente y Salubridad

DESCRIPCION DE LA UNIDAD ORGANIZACIONAL	CLASIFICACION PRESUPUESTAL	INDICADOR DE RESULTADO	SITUACION DEL PERSONAL	RETRIBUCION MENSUAL	TIPO DE UNIDAD	RL
RECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II	2108.06.5.02	SP-EI	X	3,000.00	X	36,000.00 1057
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	2108.06.5.06	SP-AP	X	1,500.00	X	18,000.00 1057
Gerencia de Medio Ambiente y Salubridad			2		0	54,000.00

ANEXACION DEL ORGANO: Sub Gerencia de Parques, Jardines y Areas Verdes

DESCRIPCION DE LA UNIDAD ORGANIZACIONAL	CLASIFICACION PRESUPUESTAL	INDICADOR DE RESULTADO	SITUACION DEL PERSONAL	RETRIBUCION MENSUAL	TIPO DE UNIDAD	RL
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	2108.06.5.04	SP-EI	X	2,000.00	X	24,000.00 1057
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	2108.06.5.06	SP-AP	X	1,500.00	X	18,000.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057
LABORADOR DE SERVICIOS II - GUARD	2108.06.5.06	SP-AP	X	800.00	X	9,600.00 1057

000008











PRESUPUESTO ANALITICO DEL PERSONAL (PAP)

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
GOBIERNO LOCAL

DESCONCENTRADO

SINACION DEL ORGANISMO: Terminal Terrestre

DESCRIPCION DEL POSTO	CÓDIGOS		PRESUPUESTO		CATEGORIAS		REQUISITOS		TOTAL			
	ES-ES	SP-AP	ES-EJ	SP-ES	ES-EJ	SP-ES	ES-EJ	SP-ES	ES-EJ	SP-ES		
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II			X				X		2,000.00	98.55	24,000.00	1057
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO				X			X		1,300.00	98.55	15,600.00	1057
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I					X		X		1,500.00	98.55	18,000.00	1057
AGENTE DE SEGURIDAD				X			X		1,000.00	90.00	12,000.00	1057
AGENTE DE SEGURIDAD				X			X		1,000.00	90.00	12,000.00	1057
AGENTE DE SEGURIDAD*				X			X		1,000.00	90.00	12,000.00	1057
AGENTE DE SEGURIDAD				X			X		1,000.00	90.00	12,000.00	1057
AGENTE DE SEGURIDAD				X			X		1,000.00	90.00	12,000.00	1057
AGENTE DE SEGURIDAD				X			X		1,000.00	90.00	12,000.00	1057
UNICO ADMINISTRATIVO II							X		1,600.00	98.55	15,200.00	1057
Terminal Terrestre			8		2	0	10				148,800.00	



000003







## Anexo 6. Cuadro para asignación de personal provisional CAP -P

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - AYAVIRI

**CUADRO PARA ASIGNACION**  
**DE PERSONAL-**  
**PROVISIONAL**  
**CAP-P.**

GESTION 2019 - 2022

¡EL CAMBIO LO HACEMOS JUNTOS!







MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

I. INTRODUCCION

La Municipalidad Provincial de Melgar- Ayaviri viene implementando las Herramientas de Gestión, a fin de encaminar las acciones y actividades en la consecución de los fines y objetivos propuestos en la presente gestión municipal.

El Cuadro de Asignación de Personal – Provisional es el documento de gestión institucional de carácter temporal que contiene los cargos definitivos y aprobados por la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante el periodo de transición del sector público al régimen del servicio civil previsto en la Ley N°30057.

El Cuadro de Asignación de Personal Provisional, es el requerimiento mínimo de cargos y plazas para hacer que funciones todo el sistema municipal en el cumplimiento de sus funciones, sin embargo no todos los cargos están ocupados por razones presupuestales, pero si se tiene en cuenta que en el camino y de acuerdo a los requerimientos necesarios se prevé para ser contratados.

La Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en cuya Cuarta Disposición Complementaria Final establece que el Cuadro para Asignación de Personal – CAP y el Presupuesto Analítico de Personal – PAP serán sustituidos por el instrumento de gestión denominado Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE, cuya implementación progresiva será regulada por la Directiva que emita SERVIR, como se dispone en la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM.

En Resolución Presidencial Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N°002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Proceso de Administración de Puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad-CPE", modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE, establece en el artículo 7° numeral 7.5 que las normas referidas al CAP Provisional que deben aplicar las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, se encuentran establecidas en los Anexos N°4, 4-A, A-B, 4-C, 4-D que forman parte de dicha norma reglamentaria.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

## II. LINEAMIENTOS GENERALES

### 2.1. FINALIDAD

El Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-P) es un instrumento normativo de gestión administrativa que tiene por objeto establecer los cargos necesarios para cada órgano definido en la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones.

### 2.2. OBJETIVO

El Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-P) tiene por objetivo organizar y designar los cargos que correspondan a cada Unidad de la Entidad; en base a la Estructura Orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

### 2.3. AMBITO DE APLICACIÓN

Los lineamientos establecidos en el presente documento, deberán ser aplicados por la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.

### 2.4. ORGANO RESPONSABLE DE LA ELABORACION DEL CAP-P

La conducción del proceso de elaboración y formulación del CAP-P de la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri está a cargo de la Gerencia de Planificación y Presupuesto.

### 2.5. PROCESO DE MODERNIZACION

La Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri ejecutara progresivamente actividades orientadas a impulsar el proceso de modernización de la gestión pública, conforme a los siguientes criterios:

- Realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, cargos y requisitos, evaluando de forma permanente su actualización.
- Adoptar criterios de gestión que agilicen la toma de decisiones supervisando el uso racional de los recursos del Estado y promoviendo el ingreso propio de la entidad.
- Mejorar la eficiencia de la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri en términos de costos y calidad de servicios y de productos.

### 2.6. BASE LEGAL

- Ley N°27972 - "Ley Orgánica de Municipalidades"
- Ley N°28175 - "Ley Marco del Empleo Público"
- Directiva N°002-2016-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión del Proceso de Administración de Puestos y Elaboración del Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°057-2016-SERVIR-PE, que modifica la Directiva N°002-2016-SERVIR/GDSRH
- Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
MELGAR**

ORGANOS DEL PRIMER NIVEL ORGANIZACIONAL	
<b>ORGANOS DE ALTA DIRECCION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejo Municipal</li> <li>• Alcaldía</li> <li>• Gerencia Municipal</li> </ul>
<b>ORGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL Y DEFENSA JUDICIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Control Institucional</li> <li>• Procuraduría Pública Municipal</li> </ul>
<b>ORGANOS CONSULTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisiones Permanentes</li> <li>• Comisiones Especiales</li> <li>• Comité Provincial de Juntas Vecinales Y Rondas Campesinas</li> <li>• Comité Provincial de Defensa Civil</li> <li>• Comité Provincial de Seguridad Ciudadana</li> <li>• Comité Provincial del Medio Ambiente</li> <li>• Comité De Administración del Vaso de Leche</li> <li>• Comité Provincial de Multisectorial</li> </ul>
ORGANO DEL SEGUNDO NIVEL ORGANIZACIONAL	
<b>ORGANOS DE APOYO</b>	<p><b>ORGANOS DE APOYO QUE DEPENDEN DE ALCALDIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secretaría General</li> </ul> <p><b>ORGANOS DE APOYO QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA MUNICIPAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia de Administración General</li> <li>• Gerencia de Administración Tributaria</li> </ul>
<b>ORGANOS DE ASESORAMIENTO</b>	<p><b>ORGANOS DE ASESORAMIENTO QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA MUNICIPAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia de Planificación y Presupuesto</li> <li>• Asesoría Jurídica</li> <li>• Oficina de Supervisión y Liquidación de Proyectos de Inversión</li> </ul>
<b>ORGANOS DE LINEA</b>	<p><b>ORGANOS DE LINEA QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA MUNICIPAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia de Infraestructura Urbano Rural</li> <li>• Gerencia de Desarrollo Económico Local</li> <li>• Gerencia de Desarrollo Humano y Social</li> <li>• Gerencia de Desarrollo Ambiental</li> </ul>
UNIDADES ORGANICAS DEL TERCER NIVEL ORGANIZACIONAL	
<b>UNIDADES ORGANICAS QUE DEPENDEN DE LOS ORGANOS DE ALTA DIRECCION</b>	<p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE ALCALDIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres</li> </ul> <p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA MUNICIPAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Tecnología Informática</li> <li>• Unidad de Imagen Institucional</li> </ul>







MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

 <b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LOS ORGANOS DE APOYO</b>	<p><b>UNIDADES ORGANICAS QUE DEPENDEN DE LA SECRETARIA GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Trámite Documentario</li> <li>• Unidad de Archivo Central</li> </ul> <p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgerencia de Recursos Humanos</li> <li>• Subgerencia de Logística</li> <li>• Subgerencia de Tesorería</li> <li>• Subgerencia de Contabilidad</li> <li>• Subgerencia de Control Patrimonial</li> </ul> <p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgerencia de Recaudación y Ejecución Coactiva</li> <li>• Subgerencia de Control y Fiscalización Tributaria</li> </ul>
<b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LOS ORGANOS DE ASESORAMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgerencia de Presupuesto y Modernización de la Gestión Pública</li> <li>• Subgerencia de Programación Multianual de Inversiones y Planeamiento Estratégico</li> <li>• Subgerencia de Unidad Formuladora -UF</li> </ul>
    <b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LOS ORGANOS DE LINEA</b>	<p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO Y RURAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgerencia de Obras Públicas y Mantenimiento</li> <li>• Subgerencia de Estudios y Proyectos Definitivos</li> <li>• Subgerencia de Planeamiento, Control Urbano y Catastro</li> </ul> <p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgerencia de Desarrollo Agropecuario</li> <li>• Subgerencia de Desarrollo Comercial, Pymes y Turismo</li> <li>• Subgerencia de Transporte y Circulación Vial</li> </ul> <p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA DE DESARROLLO HUAMANO Y SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgerencia de Educación, Cultura y Deporte</li> <li>• Subgerencia de Seguridad Ciudadana</li> <li>• Subgerencia de Participación Ciudadana y Protección de Grupos en Riesgo</li> <li>• Subgerencia de Registro Civil</li> </ul> <p><b>UNIDADES QUE DEPENDEN DE LA GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subgerencia de Gestión Ambiental y Servicios Municipales</li> <li>• Subgerencia de Salud Pública y Área Técnica Municipal</li> </ul>
<b>ORGANOS DESCONCENTRADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminal Terrestre Ayaviri</li> <li>• Instituto Vial Provincial IVP</li> </ul>
<b>ORGANOS DESCENTRALIZADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas Municipales (Aguas del Altiplano y la Moyita)</li> </ul>
	<b>SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE MELGAR</b>





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ANEXO 4-B

**FORMATO N° 1**

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL							
ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
I.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: ALCALDIA					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
001	Alcalde Provincial	2108.01.0.1	FP	1	1		
002	Asesor II	2108.01.0.2	EC	1	1		1
003	Asistente Administrativo	2108.01.0.6	SP-AP	1	1		
004	Técnico Administrativo	2108.01.0.6	SP-AP	1	1		
005/006	Chofer I	2108.01.0.6	SP-AP	2	2		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
I.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA MUNICIPAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
007	Gerencia Municipal	2108.01.0.1	EC	1	1		1
008	Asistente Administrativo	2108.01.0.6	SP-AP	1	1		
009	Técnico Administrativo	2108.01.0.6	SP-AP	1	1		
010	Asesor II	2108.01.0.5	SP-ES	1	1		
011	Chofer I	2108.01.0.6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL ORGANO</b>				<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
II.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
012	Jefe (Auditor)	2108.02.0.5	SP-DS	1	1		
013	Asistente Administrativo	2108.02.0.6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

6





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
II.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
014	Procurador Público Municipal	2108.02.0.2	EC	1	1		1
015	Abogado	2108.02.0.5	SP-ES	1	1		
TOTAL ÓRGANO				4	4	0	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: SECRETARIA GENERAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
016	Secretario General	2108.04.0.2	EC	1	1		1
017	Abogado	2108.04.0.5	SP-ES	1	1		
018	Asistente Administrativo I	2108.04.0.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	3	0	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: SECRETARIA GENERAL					
IV.1.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE TRAMITE DOCUMENTARIO					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
019	Jefe	2108.04.1.4	SP-EJ	1	1		
020	Técnico Administrativo II	2108.04.1.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	0





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: SECRETARIA GENERAL					
IV.1.2		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE ARCHIVO CENTRAL					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
021	Jefe	2108.04.1.4	SP-EJ	1	1		
022	Técnico Administrativo II	2108.04.1.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION GENERAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
023	Gerente	2108.04.0.2	EC	1	1		1
024	Asistente Administrativo I	2108.04.0.6	SP-AP	1	1		
025	Técnico Administrativo	2108.04.0.6	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	2	1	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION GENERAL					
IV.2.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
026	Subgerente	2108.04.2.4	SP-EJ	1	1		
027	Especialista en Gestión de Compensaciones	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
028	Especialista en Administración del Personal	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
029	Asistente Administrativo I	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
030	Trabajador/a Social	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
031	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				6	6	0	0







MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION GENERAL					
IV.2.2		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE LOGISTICA					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
032	Subgerente	2108.04.2.2	EC	1	1		1
033	Especialista en Contrataciones	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
034	Especialista en Programación	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
035	Asistente Administrativo I	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
036	Técnico Administrativo II	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
037	Cotizador	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				6	6	0	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION GENERAL					
IV.2.3		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE TESORERIA					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
038	Subgerente (Tesorero) II	2108.04.2.2	EC	1	1		1
039	Especialista en Sistema de Tesorería	2108.04.2.5	SP-ES	1		1	
040	Pagador	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
041	Asistente Administrativo I	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
042	Cajero I	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
043	Técnico Administrativo I	2108.04.2.6	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				6	4	2	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
I		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION GENERAL					
IV.2.4		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
044	Subgerente (Contador General)	2108.04.2.2	EC	1	1		1
045	Especialista en Integración Contable	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
046	Especialista en Control Previo	2108.04.2.5	SP-ES	1	1		
047	Asistente Administrativo I	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	4	0	1





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION GENERAL					
IV.2.5		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE CONTROL PATRIMONIAL					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
048	Subgerente	2108.04.2.4	SP-EJ	1	1		
049/050	Asistente Administrativo I	2108.04.2.6	SP-AP	2	2		
051	Técnico Administrativo II	2108.04.2.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	4	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
052	Gerente	2108.04.0.2	EC	1	1		1
053	Asistente Administrativo I	2108.04.0.6	SP-AP	1	1		
054/055	Policia Municipal I	2108.04.0.6	SP-AP	2	2		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	4	0	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
IV		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA					
IV.3.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE RECAUDACION Y EJECUCION COACTIVA					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
056	Subgerente	2108.04.3.4	SP-EJ	1	1		
057/058	Técnico en Registro Tributaria I	2108.04.3.6	SP-AP	2	2		
059	Especialista en Ejecutor Coactivo I	2108.04.3.5	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	4	0	0





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VII.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA					
VII.3.2.		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE CONTROL Y FISCALIZACION TRIBUTARIA					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
060	Subgerente	2108.07.3.4	SP-EJ	1	1		
061	Especialista en Fiscalización	2108.07.3.5	SP-ES	1		1	
062	Fiscalizador	2108.07.3.6	SP-AP	1	1		
063	Notificador	2108.07.3.6	SP-AP	1		1	
064	Técnico Administrativo I	2108.07.3.6	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				5	2	3	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA MUNICIPAL					
IV.4		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
065	Jefe de la Unidad Imagen Institucional	2108.04.4.4	SP-EJ	1	1		
066	Relacionador Público y Protocolo	2108.04.4.5	SP-ES	1	1		
067	Asistente en Comunicación	2108.04.4.6	SP-AP	1	1		
068	Trabajador de Servicio II – Guardianía	2108.04.4.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	4	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA MUNICIPAL					
IV.5		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: UNIDAD DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
069	Jefe	2108.04.5.4	SP-EJ	1	1		
070	Especialista en Mantenimiento y Soporte técnico	2108.04.5.5	SP-ES	1	1		
071	Especialista en Desarrollo de Sistema	2108.04.5.5	SP-ES	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	2	1	0







MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
		DENOMINACION DEL ÓRGANO: ALCALDIA					
IV.6		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: OFICINA DE GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
072	Jefe	2108.04.6.4	SP-EJ	1	1		
073	Asistente Administrativo I	2108.04.6.6	SP-AP	1	1		
074	Especialista en Gestión del Riesgo y Desastres	2108.04.6.5	SP-ES	1	1		
075	Especialista en Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones	2108.04.6.6	SP-ES	1		1	
TOTAL ÓRGANO				60	52	8	6



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
V		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
076	Gerente	2108.05.0.2	EC	1	1		1
077	Asistente Administrativo	2108.05.0.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
V		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO					
V.1.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
078	Subgerente	2108.05.1.4	SP-EJ	1	1		
079	Especialista Administrativo (MRP)	2108.05.1.5	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	0







MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO					
IV.4		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE PROGRAMACION MULTIANUAL DE INVERSIONES Y PLANEAMIENTO ESTRATEGICOS					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
080	Subgerente	2108.05.1.4	SP-EJ	1	1		
081	Asistente Administrativo I (MDP)	2108.05.1.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO					
IV.4		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE UNIDAD FORMULADORA (UF)					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
082	Subgerente	2108.05.1.4	SP-EJ	1	1		
083	Especialista en Proyectos	2108.05.1.5	SP-ES	1	1		
084	Ingeniero I	2108.05.1.5	SP-ES	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	3	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
		DENOMINACION DEL ÓRGANO: OFICINA DE ASESORIA JURIDICA					
IV.4		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
085	Gerente	2108.05.2.2	EC	1	1		
086/087	Abogado II (Asesor Legal)	2108.05.2.5	SP-ES	2	2		
088	Asistente Administrativo	2108.05.2.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	4	0	0





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
V.		DENOMINACION DEL ÓRGANO: OFICINA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE PROYECTOS DE INVERSION					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
089	Jefe	2108.05.3.4	SP-EJ	1	1		
090	Especialista Administrativo I	2108.05.3.5	SP-ES	1		1	
091	Ingeniero II	2108.05.3.5	SP-ES	1	1		
TOTAL ÓRGANO				16	15	1	2

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO Y RURAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
092	Gerente	2108.06.0.2	EC	1	1		1
093	Asistente Administrativo I	2108.06.0.6	SP-AP	1	1		
094	Técnico Administrativo	2108.06.0.6	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	2	1	1

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO Y RURAL					
VI.1.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE OBRAS PUBLICAS Y MANTENIMIENTO					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
095	Subgerente	2108.06.1.4	SP-EJ	1	1		
096	Ingeniero I	2108.06.1.5	SP-ES	1	1		
097	Arquitecto I	2108.06.1.5	SP-ES	1	1		
098	Asistente Administrativo II	2108.06.1.6	SP-AP	1	1		
099	Especialista en Obras y Mantenimiento	2108.06.1.5	SP-ES	1	1		
100	Maestro de Obra y/o Capataz	2108.06.1.6	SP-AP	1	1		
101	Almacenero	2108.06.1.6	SP-AP	1	1		
102	Mecánico	2108.06.1.6	SP-AP	1	1		
103/107	Chofer II	2108.06.1.6	SP-AP	5	5		
108/109	Trabajador de Servicio II	2108.06.1.6	SP-AP	2	2		
110	Guardián del Taller	2108.06.1.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				16	16	0	0



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO Y RURAL					
VI.1.2		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEFINITIVOS					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
111	Subgerente	2108.06.1.4	SP-EJ	1	1		
112/113	Especialista en Estudios y Proyectos	2108.06.1.5	SP-ES	2	2		
114	Asistente Administrativo II	2108.06.1.6	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				4	3	1	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA URBANO Y RURAL					
VI.1.3		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO, CONTROL URBANO Y CATASTRO					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
115	Subgerente	2108.06.1.4	SP-EJ	1	1		
116	Especialista en Levantamiento Topográfico y Actualización Catastral	2108.06.1.5	SP-ES	1	1		
117	Especialista en Licencia de Edificaciones y Habilitaciones Urbanas	2108.06.1.5	SP-ES	1		1	
118	Asistente Técnico I	2108.06.1.6	SP-AP	1	1		
119	Policia Municipal I- Fiscalizador o Notificador	2108.06.1.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				5	4	1	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
120	Gerente	2108.06.0.2	EC	1	1		1
121	Especialista en Actividades Económicas	2108.06.0.5	SP-ES	1	1		
122	Asistente Administrativo I	2108.06.0.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	3	0	1



15





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
VI.2.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
123	Subgerente	2108.06.2.4	SP-EJ	1	1		
124	Asistente Administrativo I	2108.06.2.6	SP-AP	1	1		
125	Técnico Agropecuario I	2108.06.2.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	3	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
VI.2.2		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE DESARROLLO COMERCIAL, PYMES Y TURISMO					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
126	Subgerente	2108.06.2.4	SP-EJ	1	1		
127	Especialista en Turismo y comercio Exterior	2108.06.2.5	SP-ES	1	1		
128	Asistente Administrativo I	2108.06.2.6	SP-AP	1		1	
129	Policia Municipal II	2108.06.2.6	SP-AP	1	1		
130/149	Policia Municipal I	2108.06.2.6	SP-AP	20	20		
150/152	Guardián I	2108.06.2.6	SP-AP	3	3		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				27	26	1	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
VI.2.3		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE TRANSPORTE Y CIRCULACION VIAL					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
153	Subgerente	2108.06.2.4	SP-EJ	1	1		
154	Asistente Administrativo I	2108.06.2.6	SP-AP	1	1		
155	Inspector de Transporte II	2108.06.2.5	SP-ES	1	1		
156/173	Inspector de Transporte I	2108.06.2.6	SP-AP	18	18		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				21	21	0	0





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
174	Gerente	2108.06.0.4	EC	1	1		1
175	Asistente Administrativo I	2108.06.0.6	SP-AP	1	1		
176/179	Fiscalizador - Notificador	2108.06.0.6	SP-AP	4	4		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				6	6	0	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL					
VI.3.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
180	Subgerente	2108.06.3.4	SP-EJ	1	1		
181	Especialista en Educación y Deporte	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
182	Especialista en Cultura I	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
183	Especialista en Bibliotecario I	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
184	Asistente en Biblioteca I	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				5	5	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL					
VI.3.2		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
185	Subgerente	2108.06.3.4	SP-EJ	1	1		
186	Agente de Seguridad II INSTRUCTOR	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
187/206	Agente de Seguridad I SERENOS	2108.06.3.6	SP-AP	20	20		
207/208	Chofer II	2108.06.3.6	SP-AP	2	2		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				24	24	0	0





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL					
VI.3.3		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA Y PROTECCION DE GRUPOS EN RIESGO					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
209	Subgerente	2108.06.3.4	SP-EJ	1	1		
210	Asistente Administrativo I	2108.06.3.5	SP-AP	1	1		
211	Especialista en Participación Ciudadana	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
212	Especialista en la División de Mujer y de la Juventud	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
213	Jefe de DEMUNA	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
214	Asistente Administrativo I	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
215	Abogado I	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
216	Psicólogo I	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
217	Trabajadora Social	2108.06.3.5	SP-AP	1	1		
218	Especialista en Nutrición Integral (PCA)	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
219	Nutricionista I	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
220	Jefe de SISFOH	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
221	Empadronador	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
222	Especialista en OMAPED	2108.06.3.6	SP-ES	1	1		
223	Asistente de OMAPED	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
224	Técnico Administrativo I (OMAPED)	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
225	Especialista en Programa Vaso de Leche	2108.06.3.5	SP-ES	1		1	
226	Asistente Administrativo I (Vaso de Leche)	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
227	Especialista en Atención al Adulto Mayor	2108.06.3.5	SP-ES	1	1		
228	Técnico Administrativo I	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>20</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>0</b>







MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL					
VI.3.4		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE REGISTRO CIVIL					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
229	Subgerente	2108.06.3.4	SP-EJ	1	1		
230	Registrador	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
231	Técnico Administrativo II	2108.06.3.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	3	0	0



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
232	Gerente	2108.06.0.2	EC	1	1		1
233	Asistente Administrativo I	2108.06.0.6	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	1



ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL					
VI.4.1		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE GESTION AMBIENTAL Y SERVICIOS MUNICIPALES					
N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
234	Subgerente	2108.06.4.4	SP-EJ	1	1		
235/236	Técnico Administrativo I	2108.06.4.6	SP-AP	2	2		
237/238	Chofer II	2108.06.4.6	SP-AP	2	2		
239/263	Trabajador de Servicios – (limpieza-Noche)	2108.06.4.6	SP-AP	25	25		
264	Especialista en Parques y Jardines	2108.06.4.5	SP-ES	1		1	
265/273	Trabajador de Servicios II - GUARD	2108.06.4.6	SP-AP	9	9		
274/283	Trabajador de Servicios (ornato)	2108.06.4.6	SP-AP	10	10		







MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

284	Administrador del Camal Municipal	2108.06.4.4	SP-EJ	1	1		
285	Inspector del Camal Municipal	2108.06.4.5	SP-ES	1	1		
286/287	Trabajador de operación en Faenado	2108.06.4.5	SP-ES	2	2		
288/289	Colgador del Camal Municipal	2108.06.4.6	SP-AP	2	2		
290	Guardián del Camal Municipal	2108.06.4.6	SP-AP	1	1		
291	Limpieza del Camal Municipal	2108.06.4.6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>58</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VI		DENOMINACION DEL ÓRGANO: GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL					
VI.4.2.		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA: SUBGERENCIA DE SALUD PUBLICA Y AREA TECNICA MUNICIPAL					
	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
292	Subgerente	2108.05.4.4	SP-EJ	1	1		
293	Técnico Administrativo I	2108.06.4.6	SP-AP	1	1		
294	Especialista en Vigilancia Sanitaria y Salud Pública	2108.06.4.5	SP-ES	1		1	
295	Especialista en Área Técnica Municipal	2108.06.4.5	SP-ES	1		1	
<b>TOTAL ÓRGANO</b>				<b>204</b>	<b>196</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VII		DENOMINACION DEL ÓRGANO: TERMINAL TERRESTRE AYAVIRI					
		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
296	Administrador	2108.07.0.4	SP-EJ	1	1		
297	Asistente Administrativo I	2108.07.0.6	SP-AP	1	1		
298/303	Agente de Seguridad	2108.07.0.6	SP-AP	6	6		
304	Técnica Administrativo II	2108.07.0.6	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ENTIDAD:		MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR					
SECTOR:		GOBIERNO LOCAL					
VII		DENOMINACION DEL ÓRGANO: INSTITUTO VIAL PROVINCIAL IVP					
VII.2.		DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA:					
	CARGO ESTRUCTURAL	CÓDIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL	SITUACION DEL CARGO		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
305	Gerente	2108.07.0.4	SP-EJ	1	1		
306	Ingeniero	2108.07.0.6	SP-AP	1	1		
307	Técnico Administrativo	2108.07.0.6	SP-AP	1		1	
<b>TOTAL ÓRGANO</b>				<b>12</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>



<b>TOTAL GENERAL</b>
----------------------

<b>307</b>	<b>289</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
------------	------------	-----------	-----------





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ANEXO 4-C

FORMATO N° 2

RESUMEN CUANTITATIVO

CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL

SECTOR:	GOBIERNO LOCAL										TOTAL
ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR – AYAVIRI										
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE				TOTAL
	ORGANO O UNIDADES ORGANICAS										
Alcaldía	1	1				4					6
Gerencia Municipal		1			1	3					5
Oficina de Control Institucional			1			1					2
Procuraduría Pública Municipal		1			1						2
Secretaría General		1		2	1	3					7
Gerencia de Administración General		4		2	9	14					29
Gerencia de Administración Tributaria		1		2	2	8					13
Gerencia de Imagen Institucional				1	1	2					4
Unidad de Tecnología Informática				1	2						3
Oficina de Gestión del Riesgos y Prevención de Desastres				1	2	1					4
Gerencia de Planificación y Presupuesto		1		3	3	2					9
Oficina de Asesoría Jurídica		1			2	1					4
Oficina de Supervisión y Liquidación de Proyectos de Inversión				1	2	1					3
Gerencia de Infraestructura Urbano y Rural		1		3	7	17					28
Gerencia de Desarrollo Económico Local		1		3	3	47					54
Gerencia de Desarrollo Humano y Social		1		4	13	40					58
Gerencia de Desarrollo Ambiental		1		3	6	54					64
Terminal Terrestre Ayaviri				1		8					9
Instituto Vial Provincial - IVP				1		2					3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	<b>207</b>	<b>0</b>				<b>307</b>
<b>TOTAL OCUPADOS</b>											<b>289</b>
<b>TOTAL PREVISTOS</b>											<b>18</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>											<b>307</b>





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR  
CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL- 2020

ANEXO 4-D  
CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

SECTOR:	GÓBIERNO LOCAL
ENTIDAD :	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR - AYAVIRI

FP	EC	CLASIFICACION					RE
		SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP		
00	00	00	00	00	00	00	00
TOTAL GENERAL				00			







## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo JHANY LIZBETH DIAZ MELO

, identificado con DNI 70293006 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
CIENCIAS CONTABLES

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

"PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, AÑO 2023."

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 13 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JHANY LIZBETH DIAZ MELO  
, identificado con DNI 40293006 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

CIENCIAS CONTABLES

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

" PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE VELGAR, AÑO 2023 .

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 13 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella