

# UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ASESOR: Mg. Máximo Soto Pareja**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Virgilio Delgado Chillihuani**

**Bach. Alan Achulli Yucra**

**ABANCAY - APURÍMAC - PERÚ**

**2017**



# UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ASESOR: Mg. Máximo Soto Pareja**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Virgilio Delgado Chillihuani**

**Bach. Alan Achulli Yucra**

**ABANCAY - APURÍMAC - PERÚ**

**2017**



**“EL PROCESO DE SELECCIÓN Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
ABANCAY, 2016”**

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS  
DE APURÍMAC**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**DR. LEONARDO ADOLFO PRADO CÁRDENAS**

**VICERECCTOR ACADÉMICO**

**DR. ROLANDO RAMOS OBREGÓN**

**VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN**

**DRA. IRIS EUFEMIA PAREDES GONZALES**



**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS  
DE APURÍMAC.**

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE  
ADMINISTRACIÓN.**

**DR. MAURO HUAYAPA HUAYNACHO**  
**DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

**DR. VÍCTOR CARMELINO VARGAS GODOY**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**MG. SILVIA SOLEDAD LOPEZ IBAÑEZ**  
**DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN**

# UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

## FACULTADA DE ADMINISTRACIÓN ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION.

### INFORME FINAL DE TESIS. "PROCESOS DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016"

Miembros del jurado

  
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
Dr. Victor Carmelino Vargas Godoy  
DOCENTE

Dr. Victor Carmelino Vargas Godoy

Presidente

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla  
DOCENTE ORDINARIO

Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla

Primer Miembro

  
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
Escuela Académica Profesional de Administración

Mg. Silvia Soledad López Ibáñez  
DOCENTE

Mg. Silvia Soledad López Ibáñez

Segundo Miembro

## CONFORMIDAD DE TESIS

El suscrito **Mg. MAXIMO SOTO PAREJA** docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en la facultad de Administración, **ASESOR** del proyecto de investigación científica y de tesis Universitaria (informe final) denominado "**EL PROCESO DE SELECCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY - 2016**". Presentado por los bachilleres en Administración **VIRGILIO DELGADO CHILLIHUANI** y **ALAN ACHULLI YUCRA**, tesis para optar el título profesional de Licenciados en Administración de Empresas. El mismo que ha sido desarrollado dentro de los marcos de exigencias de la metodología de investigación científica (forma y fondo). Así mismo se acoge con los requerimientos de contenido estructural y procedimiento estipulado en el reglamento general de grados y títulos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac plan curricular de la escuela académico profesional de Administración de Empresas.

Por lo anterior sustentado y en mi Condición de asesor. Ante las autoridades y jurado evaluador, sustentación y defensa de tesis. Procuero la **CONFORMIDAD** pertinente para los procedimientos académicos y administrativos que amerita para optar el título profesional.

Abancay, 18 de diciembre de 2017

Universidad Nacional Micaela Bastidas  
de Apurímac  
FACULTAD DE ADMINISTRACION  
Escuela Académico Profesional de Administración

Lic. Adm. Máximo Soto Pareja  
DOCENTE AUT. ORDINARIO



# CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

EL ESPECIALISTA EN CORRECCIÓN DE LETRAS QUIEN SUSCRIBE

## HACE CONSTAR

Que, corregí la estructura externa consistente en la gramática, ortografía y semántica contextual del informe final de la tesis titulada: EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016; presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas: DELGADO CHILLIHUANI, Virgilio y ACHULLI YUCRA, Alan; para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas; de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que estimen conveniente.

Abancay, 15 de diciembre de 2017.



Prof. Julio Cesar Damián Juárez  
DNI: 70702222



del Informe final de Tesis por parte de

damente se da lectura a las conclusiones y recomendaciones emanadas del evaluador para de inmediato proceder con la fase de rueda de preguntas y réplicas realizado por todos los miembros del Jurado, tomando en cuenta los tiempos establecidos en cada fase.

Después, el jurado de forma interna y privada pasa a deliberar los calificativos analizados de las sustentantes, designándose los siguientes calificativos:

Bachiller Yuly Belivar Moreano con nota catorce (14)

Bachiller Lisenia Poniro Vivanco con nota catorce (14)

Finalmente el jurado evaluador de la presente sustentación, con el compromiso de llegar por escrito las observaciones del caso a las sustentantes para su cumplimiento respectivo y declaración de expedito para el empastado final, se dio a conocer este acto académico siendo las seis de la tarde del mismo día y en

presencia de conformidad firman los presentes

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

José Yuberto Vilca Ccolque  
DOCENTE - DAA

UNAMBA - FA - EAPA

Dra. Rosario L. Valer Monesinos  
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Lic. Adm. José Carlos Vilca Marvóz  
DOCENTE

Lisenia  
Lisenia Poniro Vivanco  
74076085

Yuly  
Belivar Moreano yuly  
71323669

Acta de Sustentación y defensa de Tesis de los Bachilleres Virgilio Delgado Chillihuani y Alan Acholli Yucra.

En el Auditorium de la Facultad de Administración, situado en la ciudad universitaria de Tamburco de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a horas once de la mañana del día nueve de noviembre del mil diecisiete, se reunieron los miembros del jurado evaluador



2 con formidad .

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
Dr. Silvio Salazar López Ibarra  
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
Dr. Víctor J. Vargas Godoy  
DOCENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
Dr. José Abdón Solomayor Chahuanilla  
DOCENTE ORDINARIO

*[Signature]*  
45980481  
Achúta Yucra Alon.

*[Signature]*  
46046440

Delgado constituyente Virgilio

### Acto de sustentación y defensa de Tesis de la Bachiller Floritza Lancha Chilla

En el local del Auditorium de la Facultad de Administración, situado en la ciudad universitaria de Tambourco de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Arequipa, a horas cuatro de la tarde del día nueve de noviembre del año dos mil diecisiete, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador del informe final de tesis Universitaria presidida por la Mgt. Silvia Soledad López Ibarra, Dra. Leticia Valer Montesinos (Primer Miembro) y Dr. Mauricio Paul Escalante Rojas (Segundo Miembro) en cumplimiento al Memorando Múltiple N° 0293 - D-EAPA-FA-UNAMBA con el cual se les comunicó la fecha y hora de sustentación de informe final de tesis intitulado "El marketing digital en las tiendas de ropa de vestir del distrito de Abancay - 2016" desarrollado por la Bachiller Ma. Lancha Chilla aspirante a obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, cuyo proyecto de tesis fue aprobado con Resolución Decanal N° 2017-UI-FA-UNAMBA de fecha ocho de agosto del dos mil diecisiete y con N° 027-2017-SSLE-UI-DAA-FA-UNAMBA presentado por la Presidenta del Jurado Evaluador, declarando APTO para la sustentación de tesis respectiva.

En la apertura al presente acto académico en estricto cumplimiento al lo establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos - UNAMBA con la sustentación oral del informe final de tesis de parte de la Bachiller Floritza Lancha Chilla.

En la lectura de las conclusiones y recomendaciones suscritas del Jurado



## ÍNDICE

Capítulo I.....	1
Marco Referencial.....	1
1.1. Bases teóricas.....	1
1.2. Antecedentes de la investigación.....	1
1.2.1 El proceso de selección de personal.....	4
1.2.1.1 Teorías de contenido del proceso de selección de personal.....	7
1.2.1.2 Reclutamiento de colaboradores en el proceso de selección.....	7
1.2.1.3 Fuentes de abastecimiento de colaboradores.....	8
1.2.1.4 Medios de reclutamiento en proceso de selección.....	8
1.2.1.5 Políticas de reclutamiento y selección de colaboradores.....	9
1.2.1.6 Técnicas de selección.....	9
1.2.1.7 Entrevistas de selección.....	10
1.2.1.8 Pruebas de conocimiento o de capacidad.....	12
1.2.2 Desempeño laboral.....	12
1.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	17
1.2.2.2. Programas y propósitos de evaluación del desempeño.....	18
1.2.2.3. Propósitos administrativos.....	18
1.2.2.4. Propósitos de desarrollo.....	19
1.2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño.....	19
1.2.2.6. Métodos de comportamiento.....	20
1.2.2.7. Métodos de resultados.....	20
1.2.2.8. Evaluación y calificación de méritos de los colaboradores.....	20
1.3. Marco conceptual.....	21
Capítulo II.....	23
Metodología de la investigación.....	23
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	23
2.1.1. Tipo de investigación.....	23
2.1.2. Nivel de investigación.....	23
2.2. Método y diseño de investigación.....	23
2.2.1. Método de la investigación.....	23
2.2.2. Diseño de la investigación.....	24

2.2.3.	Población.....	24
2.2.4.	Características y delimitación.....	24
2.3.	Muestra.....	25
2.3.1.	Técnica de muestreo:.....	25
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
2.4.1.	Técnicas a utilizar.....	26
2.4.2.	Instrumentos a utilizar.....	26
<b>Capítulo III.....</b>		<b>27</b>
<b>Resultados y discusión.....</b>		<b>27</b>
3.1	El proceso de selección del personal y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay, 2016.....	27
3.1.1	El proceso de selección.....	27
3.1.1.1	Reclutamiento de colaboradores.....	28
3.1.1.2	Técnicas de selección.....	33
3.1.2	Desempeño laboral.....	42
3.1.2.1	Programas de evaluación de desempeño.....	42
3.1.2.2	Métodos de evaluación.....	52
3.2	Contrastación de hipótesis.....	59
3.3	Discusiones.....	69
<b>Capítulo IV.....</b>		<b>72</b>
<b>Conclusiones y recomendaciones.....</b>		<b>72</b>
4.1	Conclusiones.....	72
4.2	Recomendaciones.....	74
<b>Capítulo V.....</b>		<b>75</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>		<b>75</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Pasos del proceso de selección</i>	5
<i>Figura 2 Participación en el proceso de selección</i>	27
<i>Figura 3 El proceso de reclutamiento de personal y el desempeño laboral del personal</i>	29
<i>Figura 4 Convocatorias y sus puestos en la institución</i>	30
<i>Figura 5 Conocimiento del puesto laboral y medios de comunicación</i>	31
<i>Figura 6 Proceso de reclutamiento de personal con toda transparencia</i>	32
<i>Figura 7 Presupuesto para seleccionar al personal requerido</i>	33
<i>Figura 8 Proceso de selección en la municipalidad provincial de Abancay</i>	34
<i>Figura 9 Técnicas de selección utilizadas en la municipalidad</i>	35
<i>Figura 10 Factibilidad de técnicas de selección de personal en la municipalidad</i>	36
<i>Figura 11 Pruebas de conocimientos y proceso de selección</i>	37
<i>Figura 12 Pruebas de selección aplicadas por la municipalidad</i>	38
<i>Figura 13 Proceso de selección como el proceso de apertura</i>	39
<i>Figura 14 Pruebas de conocimiento, como el proceso de apertura</i>	40
<i>Figura 15 Pruebas psicológicas que se desarrolla al personal</i>	41
<i>Figura 16 Desempeño laboral en la municipalidad</i>	42
<i>Figura 17 Desarrollo de capacitaciones en la municipalidad</i>	43
<i>Figura 18 Cumplimiento de tareas en la municipalidad</i>	44
<i>Figura 19 Factores de eficiencia y eficacia en el desempeño laboral en la municipalidad</i>	45
<i>Figura 20 Realización de evaluaciones del desempeño laboral</i>	46
<i>Figura 21 Optimización de desempeño laboral</i>	47
<i>Figura 22 Importancia del desempeño laboral</i>	48
<i>Figura 23 Medición del desempeño laboral por resultados</i>	49
<i>Figura 24 Medición del desempeño laboral por objetivos</i>	50
<i>Figura 25 Inversión en programas y métodos de desempeño laboral</i>	51
<i>Figura 26 Evaluación y calificación al mérito de los colaboradores</i>	52
<i>Figura 27 Relaciones laborales para mejorar el desempeño laboral</i>	53
<i>Figura 28 El trabajo en equipo como efectividad institucional</i>	54
<i>Figura 29 Coordinaciones y trabajos, en la municipalidad</i>	55
<i>Figura 30 Contrato de personal para asumir cargos y responsabilidades</i>	56
<i>Figura 31 Conocimiento y funciones en la responsabilidad al cargo</i>	57
<i>Figura 32 Puntualidad y responsabilidad del personal, en la municipalidad</i>	58
<i>Figura 33 Proceso de selección y desempeño laboral</i>	59
<i>Figura 34 Reclutamiento de colaboradores y desempeño laboral</i>	61
<i>Figura 35 Técnicas selección y desempeño laboral</i>	63
<i>Figura 36 Programas de evaluación y procesos de selección</i>	65
<i>Figura 37 Métodos de evaluación y procesos de selección</i>	67

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Población de trabajadores en la municipalidad de Abancay</i>	24
<i>Tabla 2 Muestra trabajadores por nivel laboral</i>	25
<i>Tabla 3 Participación en el proceso de selección</i>	27
<i>Tabla 4 El proceso de reclutamiento de personal y el desempeño laboral del personal</i>	28
<i>Tabla 5 Convocatorias y sus puestos en la institución</i>	30
<i>Tabla 6 Conocimiento del puesto laboral y medios de comunicación</i>	31
<i>Tabla 7 Proceso de reclutamiento de personal con toda transparencia</i>	32
<i>Tabla 8 Presupuesto para seleccionar al personal requerido</i>	33
<i>Tabla 9 Proceso de selección en la municipalidad provincial de Abancay</i>	34
<i>Tabla 10 Técnicas de selección utilizadas en la municipalidad</i>	35
<i>Tabla 11 Factibilidad de técnicas de selección de personal en la municipalidad</i>	36
<i>Pruebas de conocimientos y proceso de selección</i>	37

<i>Tabla 13 Pruebas de selección aplicadas por la municipalidad.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 14 Proceso de selección como el proceso de apertura.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 15 Pruebas de conocimiento, como el proceso de apertura.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 16 Pruebas psicológicas que se desarrolla al personal.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 17 Desempeño laboral en la municipalidad.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 18 Desarrollo de capacitaciones en la municipalidad.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 19 Cumplimiento de tareas en la municipalidad.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 20 Factores de eficiencia y eficacia en el desempeño laboral en la municipalidad.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 21 Realización de evaluaciones del desempeño laboral.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 22 Optimización de desempeño laboral.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 23 Importancia del desempeño laboral.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 24 Medición del desempeño laboral por resultados.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 25 Medición del desempeño laboral por objetivos.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 26 Inversión en programas y métodos de desempeño laboral.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 27 Evaluación y calificación al mérito de los colaboradores.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 28 Relaciones laborales para mejorar el desempeño laboral.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 29 El trabajo en equipo como efectividad institucional.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 30 Coordinaciones y trabajos, en la municipalidad.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 31 Contrato de personal para asumir cargos y responsabilidades.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 32 Conocimiento y funciones en la responsabilidad al cargo.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 33 Puntualidad y responsabilidad del personal, en la municipalidad.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 34 Proceso de selección y desempeño laboral.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 35 Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación significativa del proceso de selección y desempeño laboral.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 36 Reclutamiento de colaboradores y desempeño laboral.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 37 Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación Significativa el reclutamiento de colaboradores y desempeño laboral.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 38 Técnicas selección y desempeño laboral.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 39 Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación de técnicas selección y desempeño laboral.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 40 Programas de evaluación y procesos de selección.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 41 Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación de los programas de evaluación y procesos de selección.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 42 Métodos de evaluación y procesos de selección.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 43 Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación de los métodos de evaluación y procesos de selección.....</i>	<i>68</i>

## **DEDICATORIA**

*Dedicado a nuestras familias, en especial a quienes nos acompañaron durante este largo camino de aprendizaje y nos apoyaron, de alguna manera, a que esta meta se haga realidad.*

La vida no consiste en “ser” sino en “llegar a ser”, en hacerse continuamente a sí misma en íntima comunión con su circunstancia. La vida es “Programa”, bosquejo que se forma el hombre en aproximación a su mismidad. La vida comienza cuando el hombre se decide a conocer racionalmente, cuando inicia el proyecto.

José Ortega y Gasset.

## RESUMEN

Esta investigación, permitió determinar la correlación del proceso de selección y el desempeño de los trabajadores entre personal contratados por CAS, empleados por recibo por honorarios, directivos de la municipalidad provincial de Abancay de una población de 268 trabajadores, para lo cual se utilizó como instrumento de encuesta, por conveniencia, de 66 que es el personal previsto según CAP 2010, la Escala de Likert cuyos resultados midieron las dimensiones: Reclutamiento de los colaboradores, técnicas de selección de personal, programas de evaluación, métodos de evaluación, después de aplicado los instrumentos y recolectado los datos, obtuvimos los resultados a través del programa SpssStatics 18, lo cual permitió determinar si el proceso de selección con su relación en el desempeño laboral de los servidores públicos de municipalidad provincial de Abancay en el año 2016, es decir que, un trabajador tiene mayor o menor repercusión, cuando son seleccionados de manera adecuada a las funciones desempeñadas que se lleva en dicha institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó, que el objetivo general planteado en el estudio del proceso de selección y el desempeño laboral de los servidores públicos, que resulto, en un nivel de significancia de 0.05 de la escala de Pearson, nos indica que la selección adecuado del personal, conlleva a una relación significativa, con el desempeño laboral, aceptando la hipótesis general planteado de una interrelación entre, el reclutamiento, las técnicas con los métodos y programas de evaluación. Como dimensiones resulto una correlación, en una medida de "sig" de 0,0001, recalcando así que las convocatorias, las entrevistas de personal, se relaciona, con el desempeño laboral que tendrán estos en las tareas asignadas.

Se sugiere, realizar un proceso de selección, de acuerdo a los procedimientos institucionales, legales y normativos, el reclutamiento en base a convocatoria, las entrevistas de manera transparente, y con el personal competente para el procedimiento, a razón de esta labor se lograra un desempeño adecuado, y de alguna forma optimizar las tareas.

## ABSTRACT

This investigation allowed to determine the correlation of the selection process and the performance of the workers among personnel hired by CAS, employees by receipt for fees, directors of the provincial municipality of Abancay, of a population of 268 workers, for which purpose it was used as an instrument of the survey, for convenience, of 66 which is the staff planned according to CAP 2010, the Likert Scale whose results measured the dimensions: Recruitment of the collaborators, personnel selection techniques, evaluation programs, evaluation methods, after applying the instruments and data collection, we obtained the results through the program SpssStatics 18, which allowed us to determine if the selection process with its relation in the labor performance of public servants of the provincial municipality of Abancay in 2016, that is, a worker has more or less impact, when they are selected from ma adequate to the functions performed in that institution.

According to the results obtained, it was concluded that the general objective raised in the study of the selection process and the job performance of public servants, which resulted, at a level of significance of 0.05 of the Pearson scale, indicates that the adequate selection of personnel, leads to a significant relationship with job performance, accepting the general hypothesis raised, an interrelation between recruitment, techniques, methods and evaluation programs. As dimensions I frame, a correlation, in a measure of "sig" of 0.0001, emphasizing that the calls, the personnel interviews, are related, with the work performance that these will have in the assigned tasks.

It is suggested to conduct a selection process, according to institutional, legal and regulatory procedures, recruitment based on call, interviews in a transparent manner, and with the competent personnel for the procedure, as a result of this work will be achieved a adequate performance, and in a way optimize the tasks

## INTRODUCCIÓN

Actualmente se puede observar que las instituciones públicas, descuidan la difusión del proceso de selección del personal ya que, en las instituciones prima, la selección por interés político y por consiguiente el ambiente laboral de sus empleados, tiende a la incertidumbre, porque pueden llegar a considerar que requieren mucha inversión para seleccionar personas que sean capaces de llevar a cabo una buena gestión. Algo que no consideran primordial; sin embargo, la postura que toman estas organizaciones no es la correcta, puesto que el costo de una mala selección personal, lleva consigo deficiente desempeño laboral perjudique en gran medida el rendimiento de la organización.

La selección de personal, Según Chiavenato “es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.” Es decir, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. En cuanto al proceso de la selección del personal, juega un papel clave dentro de la organización, puesto que ésta repercute en el programa de evaluación y métodos de evaluación en los trabajadores; como consecuencia de ello, las organizaciones buscan mejorar continuamente a través de procesos y estrategias la captación de personal idóneo, de manera que sus empleados retomem los objetivos de la organización con el propósito de incrementar la productividad y la competitividad organizacional.

El desempeño laboral según, Bohlander (2001): es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. En base a lo anterior, para que el desempeño laboral de los empleados sea productivo y constante, es necesario que éstos cuenten habilidades y destrezas para su funcionalidad eficiente, donde se les puedan delegar mayor autoridad, darles una mayor responsabilidad y recompensar sus logros obtenidos.

## Capítulo I

### Marco Referencial

#### 1.1. Bases teóricas

#### 1.2. Antecedentes de la investigación.

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó como referencia los siguientes trabajos

#### En el ámbito Internacional

**Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados (Benicelli, octubre 2010)**, el presente trabajo tiene como objetivo general de la investigación: indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la evaluación de desempeño docente (EDD) en Chile. El tipo de estudio que se realizó en la investigación es principalmente descriptivo. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2001) estas investigaciones se llevan a cabo cuando el objetivo es describir situaciones específicas, es decir, la manera en que se manifiesta un fenómeno en particular. Debido a que el tema que estudiaron pretende identificar en qué medida ciertas variables influyen en los resultados de la evaluación de desempeño docente (EDD) de los docentes, consideraron pertinente utilizar este tipo de estudio. El enfoque metodológico que se utilizó en esta investigación fue el cualitativo. La técnica con la cual se trabajará es la entrevista semi-estructurada, tanto a docentes como a algunos expertos. La utilización de la metodología cualitativa se justifica por la necesidad de incorporar las percepciones de los actores centrales del proceso educativo (docentes) con respecto a la evaluación docente, y, de esta manera, discutir un tema y analizarlo entendiendo las diferentes lógicas se construyen (importancia de la estrategia cualitativa). Finalmente, una de las primeras conclusiones de esta investigación es que la profesión docente está inmersa en un sistema escolar (escuela) y a su vez este sistema es un reflejo de la sociedad actual. Desde el punto de los docentes, esto implica que estos son actores que pueden ser considerados sujetos de una comunidad educativa, que le permite desenvolverse dentro de un marco determinado (pero no

determinista) por ciertas condiciones materiales y sociales (que producen la satisfacción laboral) de trabajo, las que influirán en el desempeño de los docentes y, por tanto, sus resultados en las evaluaciones de desempeño. Destaca también la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño docente. Si bien esta relación no era clara al inicio de la investigación y se encontraba enunciada más bien como una hipótesis de trabajo, luego de la investigación es posible encontrar vínculos entre estas tres variables.

**Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal en el ministerio de la vivienda y urbanismo (Gaune, 2007).** El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo de estudio conocer el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, en el ministerio de vivienda y urbanismo, desde la aplicación de la nueva ley del trato laboral (Ley N° 19.882/2003). Esta investigación analizó los procedimientos, tal como se realizan en la vida cotidiana al interior del ministerio de vivienda y urbanismo, para después, analizarlos de forma más exhaustiva en la presentación de los resultados. Desde el punto de vista de los objetivos, este estudio es de tipo descriptivo. El propósito de la investigación es describir los procesos y procedimientos. Para conocer como se ha desarrollado el proceso de reclutamiento, selección, contratación. Para dar valor al tema estudio, se realizó dos tipos de entrevistas, tanto a funcionarios que ingresaron antes y después de la aplicación de la ley, y otra entrevista a expertos en recursos humanos, quienes están completamente relacionadas con el tema de estudio. Finalmente llegaron a las siguientes conclusiones. Muchas organizaciones hacen grandes esfuerzos en los procesos de reclutamiento y selección, pero a menudo ignoran las necesidades de los nuevos integrantes, después de haber sido contratados. Lo esperado de una inducción es, que debe durar aproximadamente entre 3 a 6 meses, porque de esta forma el nuevo funcionario se sentiría respaldado y además se comprobaría el buen funcionamiento del nuevo contratado.

### **En el ámbito nacional**

Se realizó una investigación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de la facultad de ciencias administrativas unidad de post grado cuyo proyecto titulado *“La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en*

*empresas competitivas*(Sanchez, 2003) El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo de investigación analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de recursos humanos (RRHH) y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva. Teniendo como tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, en razón, que se utilizaron conocimientos de las ciencias administrativas, a fin de aplicarlas en el proceso de la gestión de desempeño de una empresa competitiva. El nivel de investigación de acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo explicativo y correlacionado. Finalmente, el proyecto de investigación se llegó a las siguientes conclusiones que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

### **En el ámbito Local**

Se realizó una investigación en la Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurímac de la facultad de administración cuyo proyecto titulado “la motivación y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad de Antabamba”. (Narváz José 2010 Apurímac, Perú) fue presentada como Tesis para Optar el Grado Académico de: Licenciado en administración, el autor fue: José Carlos Vilca Narváz. El tipo de estudio que se realizó en la investigación es principalmente, básica denominada pura o fundamentalmente porque busca el progreso científica, y porque amplía los conocimientos teóricos, su nivel de investigación es explicativo, causal. El enfoque metodológico que se utilizó en esta investigación fue el cualitativo, cuantitativo. En tal trabajo mencionan el tema de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad de Antabamba enfoca la importancia del estudio para un buen cumplimiento de los objetivos institucionales y de esa manera brindar los servicios de manera eficiente y eficaz a los usuarios y beneficiarios de la localidad.

### 1.2.1 El proceso de selección de personal.

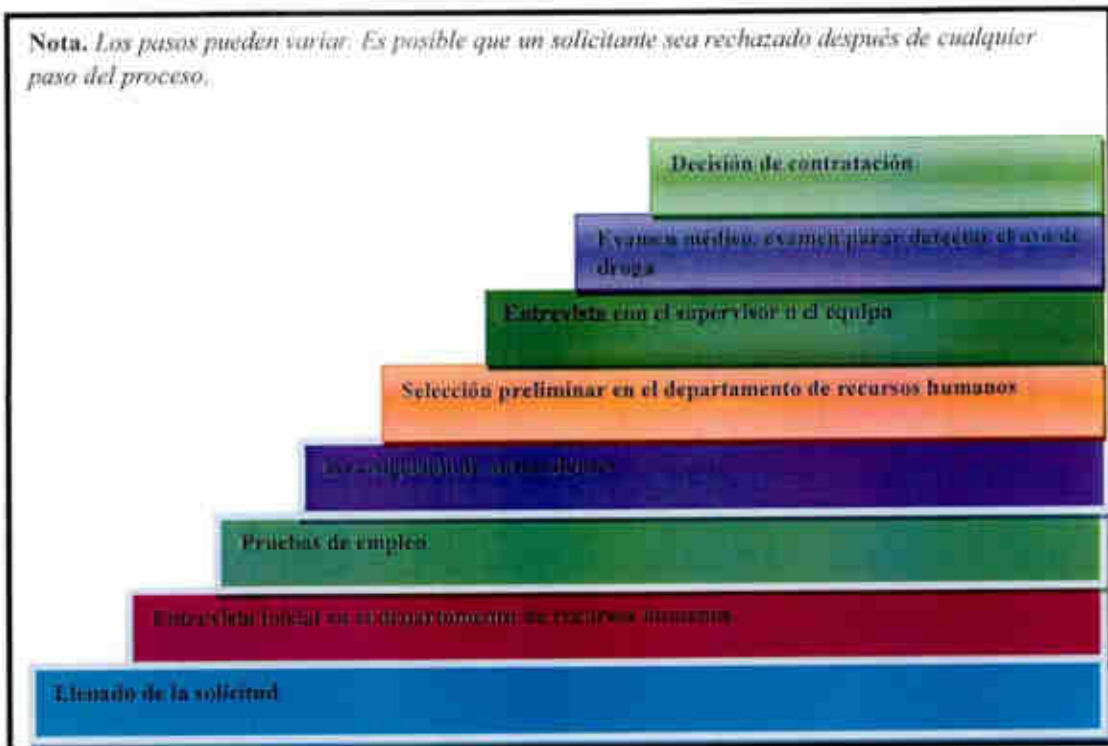
El reclutamiento y la selección de personal, son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización, El reclutamiento tiene como objetivo específico suministrar la materia prima para la selección: Los candidatos. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización (Chiavenato I. , Administracion de recursos Humanos, 1999, pág. 168).

Según, Chiavenato, la selección “es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.” Es decir escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Según, Sherman-Bohlander-Snell, selección “es el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes o proyectada”.

En la mayoría de las organizaciones, la selección es un proceso continuo. La rotación es inevitable y deja vacantes que se deben cubrir con solicitantes de adentro o de fuera de la de la organización, o bien con personas cuyas aptitudes fueron evaluados antes. Es común tener una lista de espera de solicitantes para llenar vacantes temporales o permanentes (Bohlander, 2011, pág. 128).

Figura 1  
Pasos del proceso de selección.



Fuente: Sherman-Bohlander-Snell. *Administración de recursos humanos*. 12ª Edición capítulo 4 –pág. 174

La selección, implica escoger para su contratación a un subconjunto de trabajadores de un conjunto total (población) de personas disponibles en cualquier momento; por consiguiente, la selección eficiente no es un proceso aleatorio o al azar, puesto que los elegidos se escogen bajo la suposición de que éstos tienen mayores probabilidades de ser más eficientes que los eliminados. La tarea del psicólogo en la selección de personal consiste en asegurarse que esa suposición sea realmente válida, como resultado del empleo de instrumentos y procedimientos científicos y objetivos, en vez de juicios subjetivos y tendencioso (Blum, 1986)

Según, (Cohen, 1981), la selección consiste esencialmente en comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con la exigencia del puesto. Entonces, en la Selección de Personal subyace el concepto de equilibrio entre las exigencias del puesto) las potencialidades y características de la persona.

La selección de recursos humanos puede definirse como la elección de la persona adecuada para un cargo determinado, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos presentados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la

empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento de personal (Ferraro, 2001).

Entonces una selección de personal implica tomar una decisión con respecto de a quién contratar o no hacerlo. "(...) el proceso de tomar una decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto de trabajo; el segundo paso del proceso de contratación" (Gómez, Balkin, & Cardy, 2001).

Por lo tanto, se puede decir que, la selección de personal busca solucionar dos problemas fundamentales:

- Adecuación del hombre al trabajo.
- Eficiencia del hombre en el cargo.

Todas las empresas necesitan el capital humano para funcionar, sea en forma de trabajo físico o de trabajo intelectual, afectivo y social. Esta energía humana no puede pertenecer a la empresa, es necesario atraerla. Las personas, como las empresas, son dinámicas y cambiantes. Una tarea importante, es captar los talentos humanos y conservarlos dentro de la empresa. Sin embargo, siempre se presentará la necesidad de integrar nuevas personas por varias razones (Arias & Heredia, 2006).

#### **a) Fines de la selección**

- Contribuir a los objetivos finales de la organización.
- Disponer de personal con altos niveles de rendimiento es una condición necesaria para que las organizaciones puedan satisfacer sus objetivos.
- Asegurarse de que la inversión económica que hace la organización al incorporar a personas sea rentable, en función de los resultados esperados de ellas.
- Contratar y ubicar a los solicitantes de un puesto de trabajo de forma que se satisfagan tanto los intereses de la organización como los del individuo.

#### **b) La selección de acuerdo a la ley**

El reglamento del D.L. 276 (D.S. 005-90-PCM) establece en su artículo 29º, que, el concurso de ingreso a la administración pública comprende las fases de convocatoria y selección de personal, por ello la fase de selección comprende la

calificación curricular, la prueba de aptitud y/o conocimiento, la publicación del cuadro de méritos y el nombramiento o contratación correspondiente.

La ley de servicio civil ley 30057, define el proceso de selección en Capítulo I Incorporación al Servicio Civil y en su artículo 8 proceso de selección define como: es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

Asimismo, señala: en el caso de los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos.

#### **1.2.1.1 Teorías de contenido del proceso de selección de personal.**

La teoría de relaciones humanas, surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia de la deshumanización del trabajo, iniciado con la aplicación de los métodos rigurosos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Teoría desarrollada por Elton Mayo, y sus colaboradores, surgió como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración (Mayo, teoría de las relaciones humanas, 1999, pág. 117).

#### **1.2.1.2 Reclutamiento de colaboradores en el proceso de selección.**

El reclutamiento específicamente es una tarea de divulgación, de llamada de atención, dando a conocer de la existencia de una plaza e interesando a los posibles candidatos; es, por tanto, una actividad positiva y de invitación; En cambio la selección es una actividad de impedimentos, de escogencia, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y por consiguiente, restrictiva (Villegas, 2004, pág. 75).

Reclutamiento, incluye los avisos de prensa que en la mayoría de los casos solo se utilizan para dar a conocer una oferta en la que escasea el personal cualificado. Parece ser, en la mayoría de las empresas, “que las vías de reclutamiento más utilizadas son las redes sociales, de tipo de relaciones familiares, de amistad, de vecindad o de simple referencia, sobre todo en las pequeñas empresas en donde prima un control simple del trabajo. Sin embargo, también es notoria la pérdida de importancia de algunas de las redes sociales. Esto parece corresponder a los cambios en las relaciones laborales en los que actualmente se requiere de un marco más despersonalizado y que exige mayores controles (Novajra, 2001, pág. 156).

### **1.2.1.3 Fuentes de abastecimiento de colaboradores.**

Las fuentes de obtención de postulantes o lugares donde se localizan candidatos posibles, son los puntos de referencia, hacia las cuales las empresas hacen llegar las ofertas de trabajo, según sus necesidades o puestos vacantes, con el objeto de obtener los postulantes necesarios para efectuar la selección. Entre las fuentes de reclutamiento de personal tenemos:

Colaboradores dentro de la propia empresa, archivos de postulantes, escuelas, institutos, superiores o universidades, recomendaciones de colaboradores, oficinas de colocación, mercado laboral, otras empresas especializadas.(Villegas, 2004, pág. 77).

### **1.2.1.4 Medios de reclutamiento en proceso de selección.**

Son las diferentes formas o conductos posibles de hacer público las convocatorias de necesidad de recursos humanos, específicamente consiste en informar a las diversas fuentes la necesidad de cobertura de vacantes y las características de su respectivo Perfil Ocupacional, con la finalidad de interesar a posibles candidatos y atraerlos hacia la empresa. Entre los medios de reclutamiento más usuales tenemos:

Las convocatorias verbales o escritas formuladas a los colaboradores, Las cartas de convocatoria remitidas a las universidades y centros de formación superior, Los avisos de convocatorias publicados en diarios y revistas especializadas.(Villegas, 2004, pág. 79)

#### **1.2.1.5 Políticas de reclutamiento y selección de colaboradores.**

Son las guías o normas que se establecen en la empresa, para una gestión más eficaz, teniendo la responsabilidad formularlas, la dirección de desarrollo de recursos humanos, y lógicamente tienen que ser aprobadas por la gerencia; Estas políticas se establecen con la finalidad de reclutar y seleccionar el recurso humano, en una forma justa, formal, transparente y sobre todo colaboradores con los requisitos y características que se adecuen al puesto o cargo; por lo que la comisión o jurado de concurso debe tenerlo en cuenta en el proceso de selección. He aquí algunos ejemplos:

Las vacantes serán ocupadas prioritariamente con personal de la empresa, promoviendo su línea de carrera, siempre que cumpla con los requisitos y exigencias de los puestos. El reclutamiento de postulantes para la selección se llevará a cabo mediante la convocatoria a concurso interno o externo. Todos los postulantes serán sometidos necesariamente y obligatoriamente al proceso de selección técnica. Es política de la empresa colocar personal competente en todos sus niveles jerárquicos de la organización. El perfil ocupacional del puesto vacante constituye la base técnica sobre la cual se desarrollará la selección. Contiene las funciones del puesto, sus requisitos de instrucción, experiencia y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.

El proceso selectivo comprenderá el análisis de las calificaciones de los postulantes, la aplicación de pruebas prácticas y entrevistas técnicas, y la verificación de sus condiciones actitudinales, de personalidad y salud. El reclutamiento y selección de recursos humanos, se efectuará en un marco de estricta ética. Las plazas o puestos se adjudicarán en estricto cumplimiento al orden de méritos de los postulantes. La edad máxima para el ingreso a la empresa, será de: funcionarios y ejecutivos 30 años, personal técnico y auxiliar 25 años.

#### **1.2.1.6 Técnicas de selección**

Obtenida la información básica respecto del cargo que se debe cubrir, también se debe obtener información respecto de los candidatos que se presentan. El paso siguiente es la elección de las técnicas de selección para conocer y escoger a los

candidatos adecuados. Las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: entrevistas, pruebas de conocimiento o de capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación (Chiavenato I. , Gestion Del Talento Humano, 2004, pág. 118).

Las técnicas de selección permiten rastrear las características personales del candidato a través de muestras de su comportamiento. Una buena técnica de selección debe tener ciertos atributos, como rapidez y confiabilidad. Además debe ser el mejor mecanismo de predicción del buen desempeño en el futuro del candidato en el cargo.

De este modo, los resultados de la evaluación de desempeño y los resultados de la prueba de selección deben guardar una correlación positiva entre sí. Cuando se trata de ciencias humanas el margen de errores bastante mayor frente a las ciencias físicas. En la práctica, se elige más de una técnica de selección para cada caso, entre entrevistas de selección, entrevistas técnicas, pruebas de conocimiento, pruebas de capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. Si el cargo es sencillo, como la mayoría de los cargos por horas, generalmente se aplican entrevistas de selección, pruebas de conocimiento y pruebas de capacidad.

En cargos complejos, como el de gerentes y directores, se aplica una serie de pruebas de conocimientos, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación, además de entrevistas con diversa personas encargadas de tomar decisiones o formar opinión en la organización. Veamos las características de las técnicas de selección.

#### **1.2.1.7 Entrevistas de selección.**

La entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor la otra. Por un lado, está el entrevistador o encargado de tomar la decisión y, por el otro, el entrevistado o candidato. El entrevistado parece una caja negra que debe abrirse y

a la cual se le aplican determinados estímulos (entradas) para verificar (Tomg Ding, j.m, 2007, pág. 155) sus reacciones (salidas) y, con base en estas, establecer las posibles relaciones de causa y efecto o verificar su comportamiento frente a determinadas situaciones. A pesar de su componente subjetivo e impreciso, la entrevista personal es la que más influye en la decisión final respecto de los candidatos. Probablemente, la entrevista es el método más utilizado en la selección del personal.

(Ting-Ding, 2007, pág. 65), afirma que en el mismo trabajo, plantean que en la entrevista de selección se establece una relación de poder, de tal suerte que dicho ejercicio de poder puede terminar generando abuso, en tanto la posibilidad de que en ellas se someta a estrés innecesario, en este sentido afirman: En el caso de la entrevista nos encontramos con una relación de poder en la que generalmente el entrevistador posee algo que el entrevistado quiere; aunque la medida en que el entrevistado domine probablemente variará de acuerdo con la cantidad y calidad de los candidatos.

De manera inevitable, donde hay poder existe la posibilidad de abusar de él, emprendiendo comportamientos no éticos y violando así los derechos del candidato. Además, es probable que carezca de utilidad someter a los candidatos a estrés de manera innecesaria, ya que la evidencia sugiere que la manera en que son tratados los candidatos afecta su disposición a aceptar las ofertas de trabajo

(Connor, 1992, pág. 348), la entrevista es un método para reunir datos durante una consulta privada que puede complementarse mediante la técnica de la observación. La idea de la entrevista es una serie de preguntas y respuestas, que resultan algo inexactas. Algunas entrevistas principalmente en el contexto de investigación ocurren efectivamente a través de esa secuencia, pero otras entrevistas en el contexto de la acción correctiva, ocurren mediante una comunicación considerablemente menos estructuradas a través de intervenciones más o menos libres de personas involucradas.

Realización de las entrevistas, en estas aparecen los prejuicios de los entrevistadores, sus creencias, sus discursos respaldados por un reforzado cientificismo y una ideología de la productividad y de la eficiencia. En el proceso

de evaluación se tienen en cuenta algunas actitudes que se valoran ampliamente. En primer lugar la confianza, entendida como la seguridad sobre el carácter previsible, no problemático del candidato al puesto de trabajo. A esto le siguen el entusiasmo por el trabajo, el deseo de superación y la aceptación incondicional a las normas, cualidades muy relacionadas con la productividad y organización de la empresa, (Novajara, 2001, pág. 85).

#### **1.2.1.8 Pruebas de conocimiento o de capacidad.**

Las pruebas de conocimiento son instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos exigidos por el cargo o vacante. Trata de medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, como nociones de informática, contabilidad, redacción, inglés, etc. Por otro lado, las pruebas de capacidad constituyen muestras de trabajo utilizados como pruebas para comprobar el desempeño de los candidatos.

Estas pruebas, tratan de medir el grado de capacidad o la habilidad para ciertas tareas, como la pericia en el manejo de computadores, la pericia del conductor de camión u operador de un cargador, de la digitadora o del operador de máquinas. Como existen diversas pruebas de conocimientos y de capacidades, es necesario clasificarlos conjuntamente en cuanto al alcance, forma de aplicación y organización. Y en cuanto a su alcance las pruebas de conocimiento o de capacidad pueden ser generales o específicas.

#### **1.2.2 Desempeño laboral**

El desempeño: es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica (Chiavenato, 2009).

El desempeño laboral, es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. Al respecto Bohlander (2001) menciona: "(...) Combinación específica de prácticas de RR.HH., estructuras y procesos de trabajo que aumentan al máximo el conocimiento, la habilidad, el compromiso y flexibilidad de los empleados".

El desempeño laboral, involucra el entendimiento de las relaciones humanas, emociones competencias, sentimientos; elementos muy importantes en la dirección al cumplimiento de metas y objetivos. Un alto desempeño laboral será aquel que logra establecer vínculos emocionales tan fuertes como para ser capaces de sacrificar los intereses particulares por el bienestar común y es capaz de resistir a la adversidad y perseverar hasta alcanzar los objetivos, involucrándose en una mejora constante pues cuenta con la iniciativa y la capacidad de innovación.

El desempeño, está asociado con los logros individuales o colectivos al interior de una organización, y al alineamiento de la gestión con las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto el desempeño es una magnitud de los logros de una organización.

El comportamiento del talento humano está relacionado con el trabajo, lo cual consiste saber si el empleado es productivo, si su rendimiento es lo que realmente la organización ha deseado al momento de contratarlo. Lo cual como debe ser ayuda a la organización a desarrollarse y ofrecer mejores servicios.

La evaluación del desempeño (ED), según, Mondy y Noe (2005), es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Aunque, la evaluación del desempeño de equipos es fundamental cuando éstos existen en una organización, el enfoque de la ED en la mayoría de las empresas se centra en el empleado individual. Sin importar el énfasis, un sistema de evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos.

#### **a) El desempeño depende de las competencias de las personas**

Las competencias son el conjunto de capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales que pueden ser alcanzadas a lo largo de la de la vida laboral, la educación recibida y las experiencias aprendidas a lo largo de nuestra vida como personas, lo cual conlleva a lograr su realización personal y social.

El desempeño, es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. La cual supone una combinación de habilidades, prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros

componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

En tanto esto implica un saber que es el conocimiento que se tiene y un saber hacer que es la capacidad de aplicar los conocimientos a diferentes contextos.

Lo cual para un buen desempeño se requiere de competencias como los conocimientos, habilidades, actitudes personales y sociales.

#### **b) El desempeño como producto de la capacidad, el apoyo y el esfuerzo**

Schermerhorn (2006) aduce:

(...) el desempeño laboral, es la cantidad y la calidad de las tareas realizadas por un individuo o un grupo de ellos en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad, y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales. De hecho, en más y más organizaciones se aplica un criterio de valor agregado para evaluar el mérito de los puestos y/o de sus titulares. El desempeño en cada puesto debe agregar valor a la producción de bienes y/o servicios útiles de la organización.

Entonces el desempeño laboral, es la eficiencia con que se llevan las actividades, la utilización de los recursos; y la eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos que se ha planteado la organización. En la cual como dice el autor aumentando a lo citado, la prueba de la habilidad de un gerente para desarrollar puestos de valor agregado consiste en descubrir que significa el trabajo para los demás y posteriormente crear los puestos y el ambiente de trabajo que les ayude a lograr niveles elevados de desempeño y satisfacción. Un buen desempeño de las personas será motivadora y alentadora para la empresa y/o institución. El desempeño es igual a la capacidad que tiene la persona, por el apoyo que reciba de la organización y por el esfuerzo que hace posible llevar las actividades o tareas de manera oportuna.

Para que se logre un desempeño elevado en cualquier situación de trabajo, la persona debe poseer las aptitudes correctas (creando la capacidad para desempeñarse, trabajar arduamente en la tarea (mostrando la disposición para desempeñarse), y contar con el apoyo necesario (creando la oportunidad para

desempeñarse), estos tres factores son importantes y necesarios; si falta uno o más de ellos, es probable que haya pérdidas de desempeño y que se establezcan topes de desempeño limitados.

#### **c) El desempeño comienza con la capacidad**

La capacidad, es el fundamento básico de las aptitudes y habilidades, la capacidad establece la posibilidad de un individuo para desempeñarse en un alto nivel de logro. Este es el elemento central en la gestión del talento humano. La selección adecuada de empleados trae a las personas con la capacidad adecuada para ocupar un puesto; la mala selección no permite esto. La capacitación y desarrollo eficaces mantienen actualizadas las habilidades de las personas y permiten que su trabajo sea relevante; la capacitación deficiente o insuficiente no lo permite.

El objetivo de mantener y desarrollar la capacidad de los trabajadores en cada puesto debe ser elemento esencial en todas las políticas e iniciativas de desarrollo de recursos humanos.

#### **d) El desempeño requiere apoyo**

El apoyo crea un ambiente de trabajo rico en oportunidades para aplicar el propio talento para obtener la máxima ventaja. Para utilizar plenamente su capacidad, los trabajadores necesitan suficientes recursos, objetivos e instrucciones claras, estar libres de reglas y restricciones laborales innecesarias, tecnologías adecuadas y retroalimentación del desempeño- proporcionar estas y otras formas de apoyo, para hacerlo correctamente se requiere la disposición para llegar a conocer los trabajos a realizar y a las personas que los hacen. Hasta el individuo más capaz y dedicado no alcanzara los niveles más elevados de desempeño a no ser que cuente con el apoyo apropiado.

#### **e) El desempeño implica esfuerzo**

El esfuerzo o la disposición para trabajar arduamente en una tarea, es un componente irremplazable del lugar de trabajo de alto desempeño. Hasta los trabajadores más capaces no logran un alto desempeño de manera consistente a

menos que estén dispuestos a rendir su máximo esfuerzo. Pero la decisión de una persona para hacerlo no depende por completo de ella.

Esta implica también que el gerente o jefe de personal de la organización de las herramientas necesarias y acompañe en cada momento al personal, para que vea que su esfuerzo es reconocido y de alguna manera se sienta motivado para desempeñarse óptimamente.

Según, Sherman (2001), la evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa.

Evaluar y mejorar el desempeño según, (Bohlander, 2011, pág. 258), los programas de evaluación del desempeño, que son una de las herramientas más útiles de que dispone la organización para mantener y aumentar la productividad, así como para facilitar el avance hacia las metas estratégicas. Todos los gerentes vigilan la forma de trabajar de los empleados y evalúan el modo en que esto se ajusta a las necesidades de la organización. Se dan idea del valor relativo de los empleados para la organización y buscan maximizar la contribución de cada persona.

Aunque, si bien los procesos continuos informales son de vital importancia, la mayoría de las organizaciones realizan también una evaluación formal de desempeño una o dos veces al año.

(Robbins, 2004, pág. 568), vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo. complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

(Palaci, 2005, pág. 155), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Según (Drucker, 2002, pág. 75), al analizar las concepciones sobre el desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Drucker, considera como prioritarios, el ejercicio de introspección y posterior autoconocimiento dentro de las siguientes áreas del desarrollo humano. En resumen y a modo de pregunta, estas serían: fortalezas de trabajo, personalidad, estilo de trabajo, el aprendizaje, los valores, y como me relaciono.

Según, (Benavides, 2002, pág. 72), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

#### **1.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral**

Las instituciones públicas que brindan servicios para poder ofrecer una buena atención a sus usuarios deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e aciden de manera directa en el desempeño de los servidores, entre los cuales se considera para esta investigación.

- A) **Eficiencia laboral:** el medio por el cual una entidad logra alcanzar los objetivos y metas previstas utilizando solo los insumos necesarios realizando actividades a un mínimo costo y resolviendo diversos problemas de realización que conllevara a un mayor desarrollo de la misma.
- B) **Eficacia laboral:** está relacionada con el logro de los objetivos/ resultados propuesto, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo resultado

#### 1.2.2.2. Programas y propósitos de evaluación del desempeño.

Según, Sherman-Bohlander-Snell, un programa de evaluación del desempeño puede servir a muchos propósitos benéficos para la organización ya el empleado cuyo desempeño se evalúa. Los siguientes son solo una muestra de los objetivos.

Dar a los empleados la oportunidad de analizar regularmente el desempeño y sus normas con el supervisor. Proporcionar al supervisor los medios de identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de un empleado. Brindar un formato que permita al supervisor recomendar un programa específico para ayudar a un empleado a mejorar el desempeño. Aportar una base para las recomendaciones salariales. Los programas y propósitos de la evaluación del desempeño. En general, es posible clasificarlas como administrativas y de desarrollo.

#### 1.2.2.3. Propósitos administrativos.

Desde el punto de vista de la administración, los programas de evaluación brindan información útil para toda la variedad de actividades de administración de recursos humanos, por ejemplo la investigación ha demostrado que el uso más importante de las evaluaciones de desempeño es fundamentar las decisiones de compensación. La práctica de pago por desempeño se encuentra en organizaciones de todo tipo. Asimismo, dicha evaluación tiene una relación directa con otras muchas funciones de recursos humanos, como las decisiones de promoción, transferencia y despido.

Del mismo modo, posible utilizar estos datos en la planeación de recursos humanos para determinar el valor relativo de los puestos que se encuentran bajo un programa de evaluación y como criterio y para validar exámenes de selección.

#### **1.2.2.4. Propósitos de desarrollo.**

Desde el punto de vista del desarrollo individual, la evaluación brinda la retroalimentación esencial para analizar las fortalezas y debilidades, así como para mejorar el desempeño. Sea cual sea el nivel de desempeño del empleado, el proceso de evaluación brinda una oportunidad para identificar los puntos de análisis, eliminar cualesquiera problemas potenciales y establecer nuevas metas para alcanzar un desempeño mayor.

Los enfoques más recientes a la evaluación del desempeño hacen énfasis en la capacitación, y en los planes de crecimiento y desarrollo para los empleados. Un enfoque de desarrollo en la evaluación reconoce que el propósito de un gerente consiste en mejorar el comportamiento laboral, no solo en evaluar el desempeño anterior. Tener una base sana para evaluar el desempeño, es uno de los beneficios principales de un programa de evaluación.

#### **1.2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño.**

Desde los primeros años de su utilización en el gobierno federal de Estados Unidos, los métodos de evaluación del personal han evolucionado de manera considerable. Los métodos nuevos que reflejan, las mejores técnicas y los requerimientos legales, y que son más consistentes con los pronósticos de la evaluación, remplazaron a los sistemas antiguos. En el análisis siguiente, se verán con cierto detalle algunos métodos de uso más generalizado y se tocarán otros de uso menos frecuentes.

Los métodos de evaluación del desempeño pueden clasificar de manera genérica de acuerdo con lo que miden: características, conductas o resultados. Los enfoques con base en conductas brindan a los empleados información más orientada a la acción por, lo cual sean quizá mejores para el desarrollo. El enfoque con base en los resultados gana popularidad, ya que se concentra en las contribuciones mensurables que los empleados realizan en la organización. (Bohlander, 2011, pág. 274)

#### **1.2.2.6. Métodos de comportamiento.**

Una manera de mejorar una escala de clasificación es teniendo descripciones de comportamiento a lo largo de la escala. Estas descripciones permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala. Los métodos de comportamiento se desarrollan para describir de manera específica que acciones deberían (o no deberían) exhibirse en el puesto. Por lo general, su máxima utilidad consiste en proporcionar a los empleados una retroalimentación de desarrollo.

#### **1.2.2.7. Métodos de resultados.**

En lugar de observar las características de los empleados o las conductas que exhiben en el puesto, muchas organizaciones evalúan los logros de los empleados que obtienen mediante el trabajo. Los defensores de las evaluaciones con base en los resultados afirman que son más objetivas y otorgan más autoridad a los empleados. La observación de resultados como las cifras de ventas, de producción, etc. supone menos subjetividad, por lo cual este método es menos abierto al sesgo. Además, las evaluaciones de resultados muchas veces dan a los empleados responsabilidad por estos, al tiempo que les permiten decidir los métodos que utilizan para lograrlos (dentro de ciertos límites). Esto es facultar a los empleados en acción.

#### **1.2.2.8. Evaluación y calificación de méritos de los colaboradores**

Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. Cuando se realizan adecuadamente las evaluaciones y calificación de méritos de los colaboradores, no solo hacen saber a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y en el desempeño correcto de sus tareas. Si el esfuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorará su rendimiento. La percepción de las tareas por el colaborador debe aclararse mediante el establecimiento de un plan de mejora (Villegas, 2004, pág. 74).

Uno de los usos más comunes de las evaluaciones y calificaciones de méritos, es la toma de decisiones administrativas sobre ascensos, despidos y aumentos remunerativos. Esta técnica la desarrollamos en forma específica.

### 1.3. Marco conceptual.

**Desarrollo:** Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación. Dentro de los más principales tenemos:(sabino Ayala Villegas).

**Municipio.** Es considerado como la entidad que agrupa tres componentes interrelacionados: La población, el territorio y la organización local.

**Identificar:** Consiste en reconocer que una persona o cosa es la supuesta o la que se busca.

**Municipalidad.** Es la institución del estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno de un distrito o provincia, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito.

**Municipalidad misión:** Prestar servicio adecuado de equipamiento e infraestructura, los mismos que estén destinados a satisfacer las necesidades colectivas de la ciudadanía en general, poniendo énfasis al desarrollo cultural y social, promoviendo y revalorando las costumbres ancestrales destinadas al desarrollo comunal de la jurisdicción(Abancay, 2010). Fomentar el desarrollo económico social y cultural de la población, promoviendo la integración de la población urbana marginal.

**Municipalidad visión:** Constituir una provincia basada en la economía de pequeños y medianos empresarios, que desarrollen actividades agropecuarias, y de turismo, posesionados en el mercado de productos y servicios de calidad con acceso al sistema financiero (Abancay, 2010).

Que, la provincia de Abancay, cuente con un territorio planificado, con áreas vulnerables protegidas, vías urbanas tratadas adecuadamente, cuyos distritos y centros poblados estén conectados vialmente y con límites definidos.

Constituir una institución más representativa y mejor fortalecida con el respaldo de las organizaciones y comités comunales, servidores y funcionarios en general.

**Organización:** “Es una agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito específico” (Robbins y Coulter, 2000).

**Procesos:** “Esquema que establece la secuencia de actividades a realizarse para lograr los objetivos, y el tiempo requerido” (Munch, 1999).

**Programa:** esquema que establece la secuencia de actividades a realizarse para lograr los objetivos, y el tiempo requerido (Munch, 1999).

**Técnicas:** “Es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (Arias, 2006).

**Gestión:** Todas aquellas acciones y actividades que se realizan con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales.

**Sistema:** Conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí. La gestión de Talento humano es un sistema, puesto que está conformado por varios elementos que no son aislados y que necesitan ser llevados a cabo para su adecuado cumplimiento.

**Talento humano:** Las personas que laboran en una institución independientemente del cargo que ocupan, los cuales utilizan sus conocimientos, habilidades y destrezas para el cumplimiento de sus tareas y funciones, más conocidos como Recurso Humano (Chiavenato 2000).

**Competencia:** conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que poseen las personas para el cumplimiento de sus actividades dentro de la institución.

**Eficiencia:** Capacidad del talento humano para cumplir con sus objetivos y metas en forma adecuada y precisa, economizando los recursos que se requieren para ello. Más resultados con la utilización de menor cantidad de recursos.

**Eficacia:** Capacidad del Talento humano para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales que han sido planteados. Calidad de trabajo que ofrece.

## Capítulo II

### Metodología de la investigación

#### 2.1. Tipo y nivel de investigación

##### 2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación según el propósito de la investigación es **básica**, debido a que, “denominada pura o fundamentalmente porque busca el progreso científica, y porque amplía los conocimientos teóricos” (Cutipa, EL MAPIC, 2006, pág. 45)

##### 2.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es **descriptiva** “su objetivo central es exponer las características del fenómeno, y por tanto, una o más variables dependiente de una población definida (Cutipa, EL MAPIC, 2006, Pág.50)” **correlacional** “. Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa (Sampieri, edición 2006 pág.85).

#### 2.2. Método y diseño de investigación

##### 2.2.1. Método de la investigación

El método científico aplicado a la ciencia social y administrativo, es la **deducción** “descubrir nuevos conocimientos de lo general para llegar a lo particular y el **análisis**; “que es la separación material o mental del objeto de investigación en sus partes integrantes con el propósito de descubrir los elementos esenciales que lo conforman con el propósito de descubrir elementos esenciales, aspectos más significativos. Con el propósito de descubrir elementos esenciales, aspectos más significativos. El diseño corresponde a una investigación “**descriptivo correlacional**” no experimental, de carácter transversal y con verificación de hipótesis de investigación y la relación de sus variables. En donde la variable dependiente (Y) es función (f) de la variable independiente (X), es decir, que la selección de personal influye en el desempeño en  
or o mayor cuantía.

### 2.2.2. Diseño de la investigación.

El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea.

El proyecto de investigación tiene un diseño **no experimental** ya que no se manipulara, deliberadamente las variables, esto por razón de que, en gran parte se hará, de varios estudios **cuantitativos**, y por eso se analizaran las hipótesis formuladas en un contexto particular.(Sampieri, edición 2006, págs. 120-149)

### 2.2.3. Población

Se define por población al mayor conjunto de individuos, objetos o entidades que tienen una característica común, cuyo estudio nos interesa, definidos en un espacio y tiempo específicos, donde cada uno de los elementos de este conjunto se denomina unidades de análisis. (Llasaca Cahuata, 2010, p.12)

Por otro lado se define a la población como el grupo de todos los elementos definidos antes de la selección de la muestra. (Linares Cazola, 2009, p.162)

### 2.2.4. Características y delimitación.

La Población de estudio será la cantidad de trabajadores que laboran en la municipalidad provincial de Abancay en el año 2010, que en total son 268 personas. Las cuales están divididas de la siguiente manera (Abancay, Cuadro de Asignacion de Personal (CAP) Municipalidad Provincial de Abancay, 2010).

*Tabla 1*

*Población de trabajadores en la municipalidad de Abancay*

<b>TOTAL OCUPADOS</b>	<b>202</b>
<b>TOTAL PREVISTOS</b>	<b>66</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>268</b>

Fuente 1: CAP. (cuadro de asignación de personal 2010) resume

### Ubicación espacio temporal.

- ✓ Departamento: Apurímac.
- ✓ Provincia: Abancay.
- ✓ Distrito: Abancay.
- ✓ Año: 2016.

### 2.3. Muestra.

Se entiende por muestra a una proporción, grupo o cantidad de elementos seleccionados que representan a grandes grupos de elementos, universo o población, que tiene características comunes, con finalidad de obtener conclusiones generales. (Linares Cozola, 2009, p.162)

Es una colección de animales objetos obtenidos a partir de la población; es una parte representativa de la población, obtenida con la finalidad de tener información de alguna característica de esta (Illasaca Cahuata, 2010, p.13).

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico: proceso de selección de la muestra que está sujeto al criterio, experiencia, suerte y habilidad del investigador. (Linares Cazola j., 2009, p. 165)

#### 2.3.1. Técnica de muestreo:

Se considerará a 66 trabajadores previstos para su mejor estudio, por conveniencia, la razón que esta cantidad de trabajadores labora de manera inestable. En donde se utilizará la técnica de muestreo no probabilístico, ya que la población es un Sub grupo en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (Shampieri, 2006).

*Tabla 2*  
*Muestra trabajadores por nivel laboral*

PERSONAL	CANTIDAD	TRABAJADORES PREVISTOS
Director	66	13
Profesionales	67	21
Auxiliares	66	14
Técnicos	69	18
<b>Población De Estudio</b>	<b>268</b>	<b>66</b>

Elaboración propia.

Para el proyecto de investigación, se tomara en cuenta lo siguiente de los 66 trabajadores previstos se tomara un promedio de cada nivel, directores 13, profesionales 21, auxiliares 14, técnicos 18. Los cuales sumaran la muestra final.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1. Técnicas a utilizar.**

“Las técnicas vienen a ser un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. Las técnicas de investigación se justifican por su utilidad, que se traduce en la optimización de los esfuerzos, la mejor administración de los recursos y la comunicabilidad de los resultados.

Durante el desarrollo de la presente investigación la recolección de datos se obtendrá directamente de los trabajadores, para ello se utilizará como técnicas:

**Encuesta.-** Son las preguntas en forma escrita u oral que aplica el investigador a una parte de la población denominada muestra poblacional, con finalidad de obtener informaciones referentes a su objeto de investigación.

**Entrevista.-** Es un medio de recopilación de información mediante preguntas, a las que debe responder el interrogado.

### **2.4.2. Instrumentos a utilizar**

**Cuestionario.-** Son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. El cuestionario que se aplicara estará formado con preguntas cerradas. Está formado por el conjunto de preguntas preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestada por la población o muestra.

**Fichaje.-** Se usan para anotar los datos referidos a los libros que se emplearan durante el proceso de investigación.

**Fotografías.-** Evidencias de todo el trabajo de campo

### Capítulo III

#### Resultados y discusión

### 3.1 El proceso de selección del personal y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay, 2016.

#### 3.1.1 El proceso de selección.

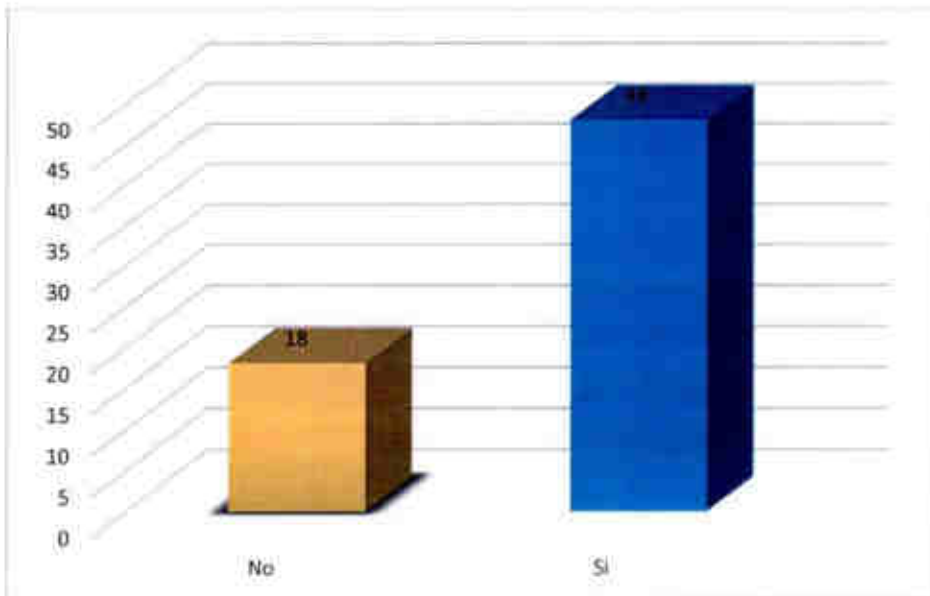
Tomado en cuenta el proceso de selección del personal, en cuanto a su correlación con el desempeño laboral del personal contratado desarrollando en el Tabla N° 3 y figura 2. Se puede afirmar que en la municipalidad solo un 72.7% participo de un procesos de selección y un 27.3% no participo de un procesos de selección.

Tabla 3  
Participación en el proceso de selección.

A. Usted participó de algún proceso de selección?	Frecuencia	Porcentaje
No	18	27.3%
Si	48	72.7%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.0%</b>

Fuente 3: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 2  
Participación en el proceso de selección.



Fuente 4: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

### 3.1.1.1 Reclutamiento de colaboradores

Tomado en cuenta el proceso de reclutamiento de personal en cuanto a su influencia en el desempeño laboral del personal contratado desarrollando también un proceso de políticas de reclutamiento. Los resultados de campo nos muestran en la Tabla N° 4. Y figura N° 3. El 39.39%, de los actuales servidores públicos contratados afirman que el reclutamiento, casi siempre influye en el desempeño laboral y un 25.76% nunca influye el reclutamiento, mientras otro grupo de personas afirma que algunas veces si influencia en el desempeño laboral.

*Tabla 4*

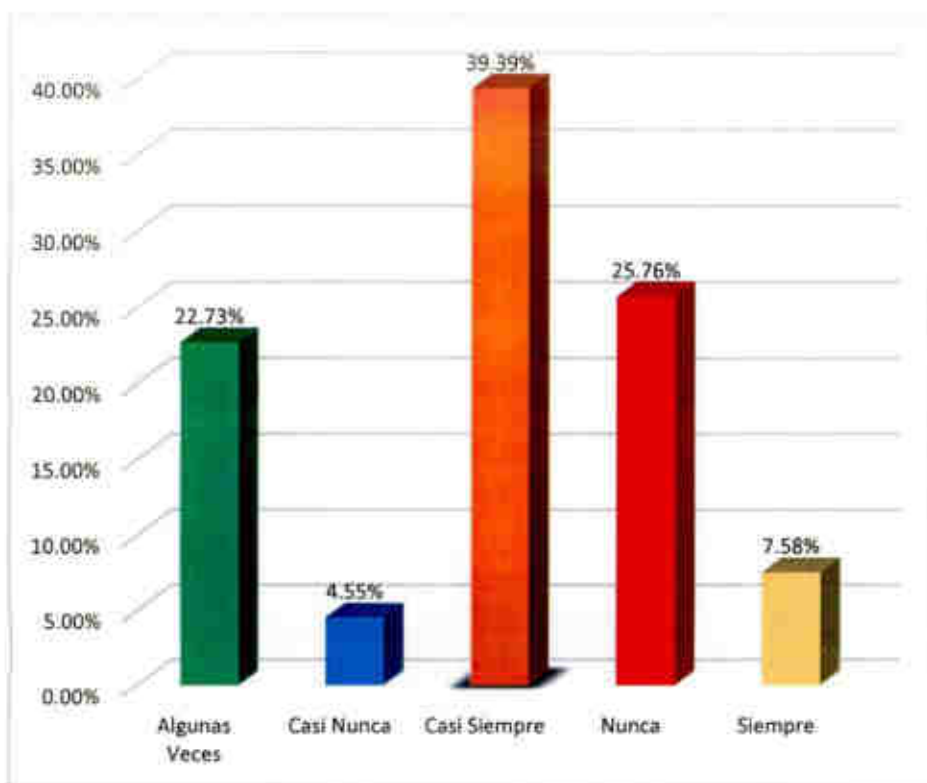
*El proceso de reclutamiento de personal y el desempeño laboral del personal.*

<b>¿Influye en el desempeño laboral del personal el adecuado proceso de reclutamiento o de selección?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	15	22.73%
Casi nunca	3	4.55%
Casi siempre	26	39.39%
Nunca	17	25.76%
Siempre	5	7.58%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 5: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 3

El proceso de reclutamiento de personal y el desempeño laboral del personal.



Fuente 6: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

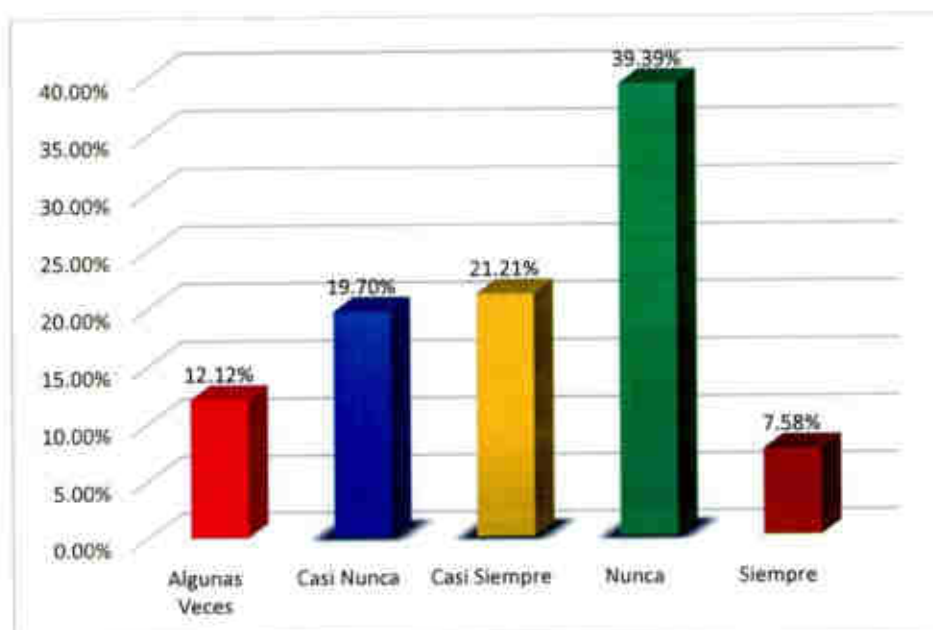
Tomado en cuenta la realización de convocatorias, describiendo el perfil adecuado del personal en las tareas cotidianas de la institución. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 5, y figura N° 4, el 39.39%, de los actuales servidores públicos afirma que nunca se realiza las convocatorias con las características de los puestos, tareas y un 21.21%, afirma que casi siempre, se realiza las convocatorias, con las especificaciones del puesto mediante la realización del proceso de selección, mientras que el 12.12%, afirma que solo algunas veces realizan una convocatoria especificando el puesto, y tareas en la institución.

Tabla 5  
Convocatorias y sus puestos en la institución.

¿La municipalidad realiza convocatorias describiendo el perfil adecuado de los puestos en la institución?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	8	12.12%
Casi nunca	13	19.70%
Casi siempre	14	21.21%
Nunca	26	39.39%
Siempre	5	7.58%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 7: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 4  
Convocatorias y sus puestos en la institución.



Fuente 8: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta el tema de reclutamiento de personal, en cuanto a su comunicación de las convocatorias por cada medio de comunicación. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 6, y figura N° 4, el 34.85% de los actuales servidores públicos contratados afirmaron que algunas veces se realiza las convocatorias en ningún medio de comunicación y un 33.33%, nunca, se realizan las convocatorias, comunicando, el perfil del personal que se requiere en el área, mientras el 18.18%, afirma que casi

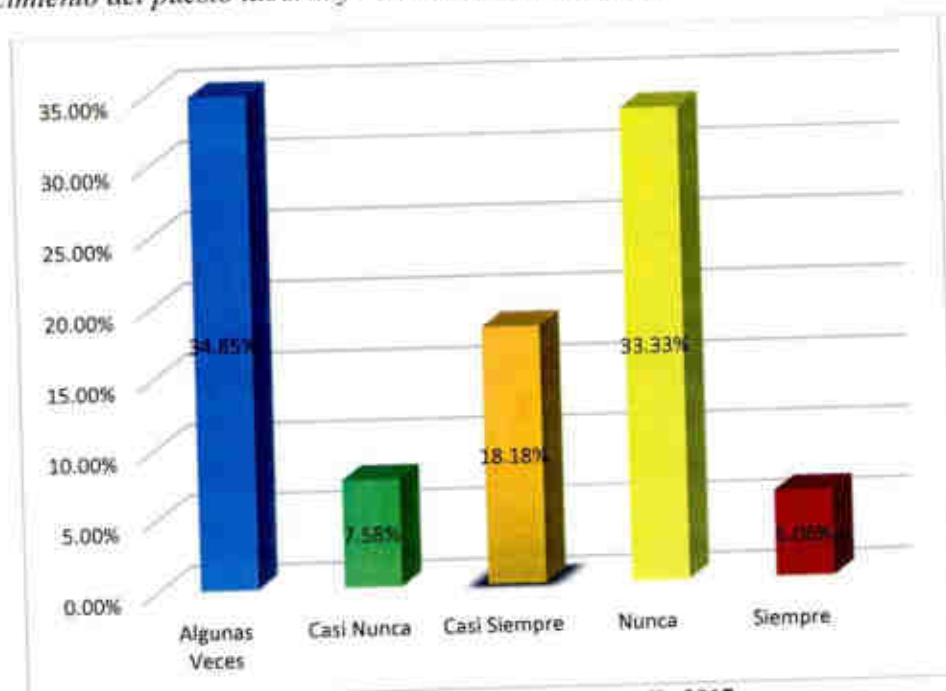
siempre se realiza la convocatoria, pero de personal, para trabajos en obras, no trabajos institucionales.

Tabla 6  
Conocimiento del puesto laboral y medios de comunicación.

¿La municipalidad pone en conocimiento del puesto laboral en los diferentes medios de comunicación?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	23	34.85%
Casi nunca	5	7.58%
Casi Siempre	12	18.18%
Nunca	22	33.33%
Siempre	4	6.06%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 9: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 5  
Conocimiento del puesto laboral y medios de comunicación.



Fuente 10: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta el reclutamiento del personal en cuanto a la transparencia de la selección del personal. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 7, y figura N° 6, el 30.30% de los actuales servidores públicos contratados afirmaron que casi siempre hay transparencia en el proceso de reclutar nueva persona y un 28.79% nunca,

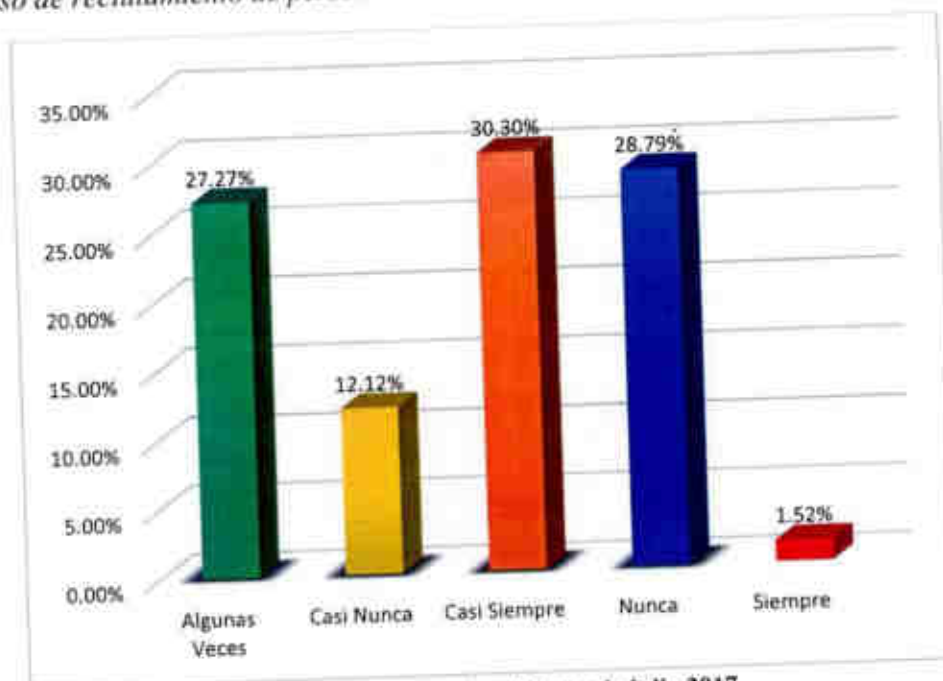
se realizan en su real transparencia, mientras el 27.27% afirma que algunas veces lo hacen transparentemente.

*Tabla 7*  
*Proceso de reclutamiento de personal con toda transparencia.*

¿La municipalidad realiza el proceso de reclutamiento de personal con toda transparencia?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	18	27.27%
Casi nunca	8	12.12%
Casi siempre	20	30.30%
Nunca	19	28.79%
Siempre	1	1.52%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 11: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 6*  
*Proceso de reclutamiento de personal con toda transparencia.*



Fuente 12: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta el proceso de reclutamiento del personal en cuanto al presupuesto para seleccionar al personal requerido. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 8, y figura N° 7, el 33.33% de los actuales servidores públicos contratados afirmaron que casi siempre hay presupuesto para el reclutamiento del personal, y un 30.30%, afirma que nunca destinan un presupuesto para el entrenamiento ni la

selección del personal idóneo, mientras el 16.67%, algunas veces destina presupuesto para el reclutamiento del personal del personal idóneo.

*Tabla 8*  
*Presupuesto para seleccionar al personal requerido.*

<b>¿Cuenta la municipalidad con un presupuesto acorde para reclutar y seleccionar al personal requerido?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	11	16.67%
Casi nunca	6	9.09%
Casi siempre	22	33.33%
Nunca	20	30.30%
Siempre	7	10.61%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 13: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 7*  
*Presupuesto para seleccionar al personal requerido.*



Fuente 14: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

### 3.1.1.2 Técnicas de selección

Tomado en cuenta el proceso de selección como el proceso de apertura que desarrolla la institución y para viabilizar la posibilidad de contar con los servicios de cada una de las personas convocadas y ser contratadas en la institución. Los resultados de tiempo nos muestran en la tabla N° 9 y figura N° 8, el 36.36% de los actuales

servidores públicos contratados ingresaron casi siempre y un 33.33% algunas veces, mediante la realización del proceso de selección, mientras el 27.27% nunca ingresaron mediante el proceso antes mencionado.

*Tabla 9*  
*Proceso de selección en la municipalidad provincial de Abancay.*

¿La municipalidad realiza procesos de selección de su personal?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	22	33.33%
Casi nunca	1	1.52%
Casi siempre	24	36.36%
Nunca	18	27.27%
Siempre	1	1.52%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 15: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 8*  
*Proceso de selección en la municipalidad provincial de Abancay*



Fuente 16: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomando en cuenta las técnicas utilizadas por la municipalidad de Abancay para la selección de su personal. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 10, y figura N° 9, el 31.82% de los actuales servidores públicos contratados dijeron que la municipalidad algunas veces utilizan técnicas de selección adecuadas para elegir a su personal y un 31.82% dijeron que casi siempre utilizaron técnicas de selección,

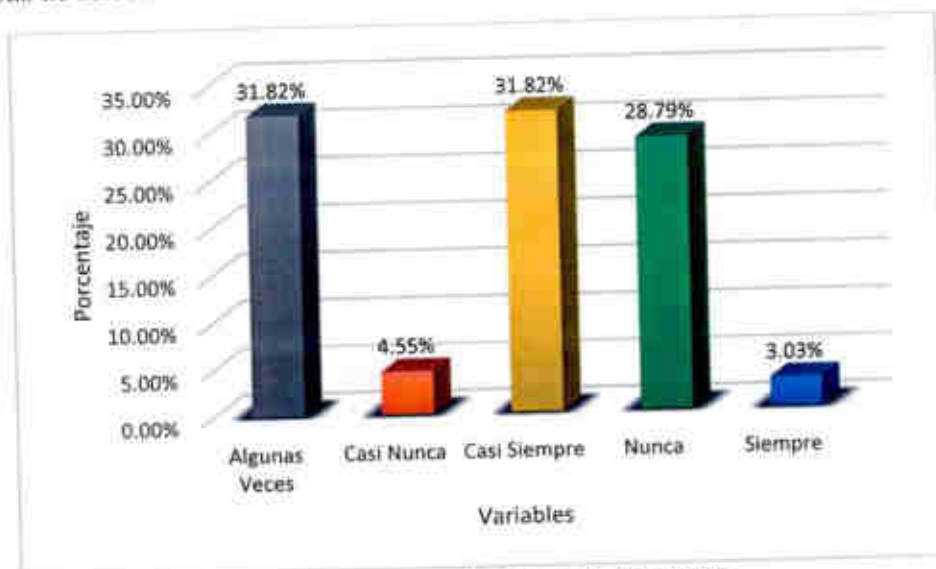
mientras que la otra parte de 28.79%, dijeron que nunca utilizan las técnicas de selección.

*Tabla 10*  
*Técnicas de selección utilizadas en la municipalidad.*

¿La municipalidad utiliza técnicas de selección adecuadas para elegir a su personal?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	21	31.82%
Casi nunca	3	4.55%
Casi siempre	21	31.82%
Nunca	19	28.79%
Siempre	2	3.03%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 17: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 9*  
*Técnicas de selección utilizadas en la municipalidad.*



Fuente 18: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta la factibilidad de las técnicas de selección utilizadas por la municipalidad de Abancay. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N°11, y figura N°10, el 37.88% de los actuales servidores públicos contratados dijeron que algunas veces son confiables en su totalidad las técnicas de selección utilizadas por la municipalidad de Abancay y un 28.79% manifiestan que nunca serán confiables.

mientras el 19.70% casi nunca confiaron en las técnicas de selección antes mencionado.

Tabla 11

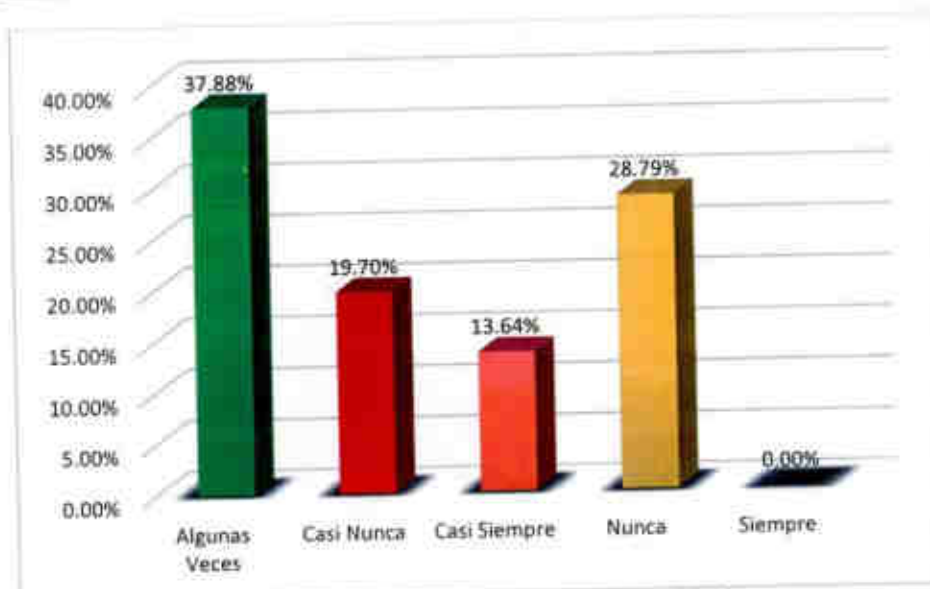
Factibilidad de técnicas de selección de personal en la municipalidad.

¿Las técnicas de selección aplicados en la municipalidad son confiables?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	25	37.88%
Casi nunca	13	19.70%
Casi siempre	9	13.64%
Nunca	19	28.79%
Siempre		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 19: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 10

Factibilidad de técnicas de selección de personal en la municipalidad.



Fuente 20: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta las pruebas de conocimientos aplicadas por la municipalidad provincial de Abancay en el proceso de selección de su personal. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N°12, y figura N°11. El 31.82% de los actuales servidores públicos contratados dijeron que casi siempre la municipalidad utiliza pruebas de conocimientos acorde al puesto de trabajo y un 27.27% dijeron que nunca

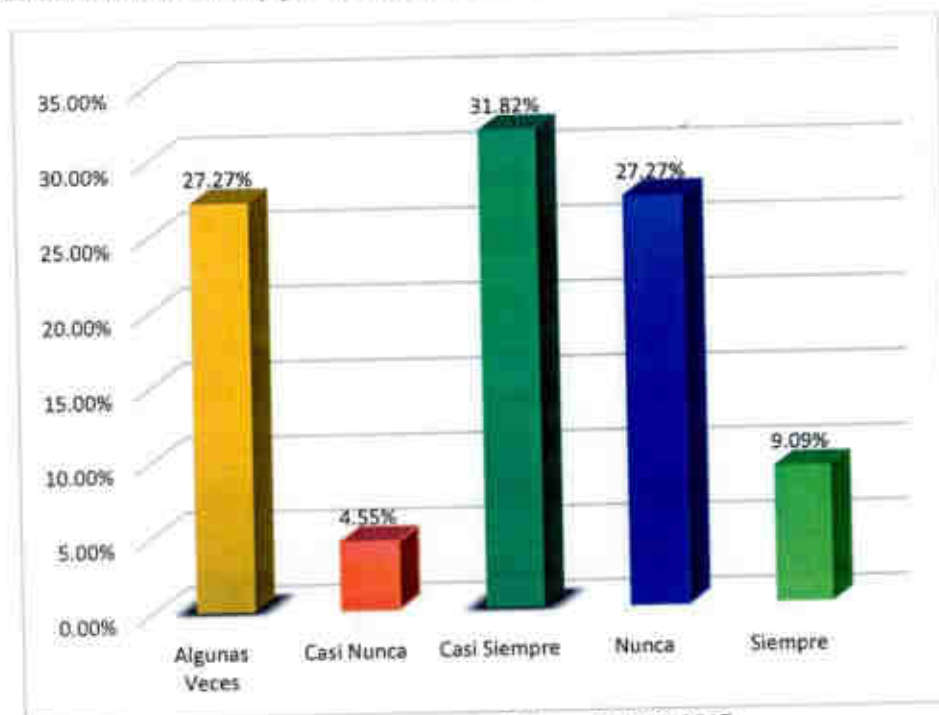
utilizaron pruebas de conocimiento, mientras el 27.27% dijeron que algunas veces son aplicables mediante el proceso antes mencionado.

*Tabla 12*  
*Pruebas de conocimientos y proceso de selección*

¿Las pruebas de conocimiento son aplicadas de acuerdo al puesto que usted ha postulado?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	18	27.27%
Casi nunca	3	4.55%
Casi siempre	21	31.82%
Nunca	18	27.27%
Siempre	6	9.09%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 21: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 11*  
*Pruebas de conocimientos y proceso de selección.*



Fuente 22: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta las pruebas de selección aplicadas por la municipalidad provincial de Abancay como el proceso de apertura para viabilizar la posibilidad de contar con los servicios de cada una de las personas convocadas y ser contratadas en la institución. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N°13 y figura N° 12. El 20.30% de los actuales servidores públicos contratados dijeron que casi siempre las

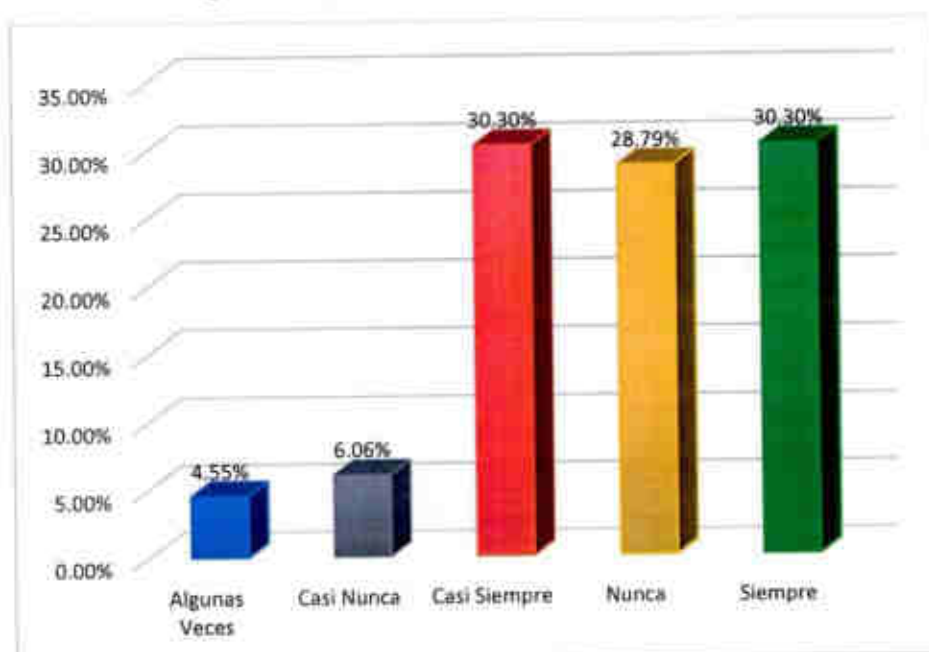
pruebas de selección son realizadas por un experto en el área, y un 30.30% dijeron que siempre son realizadas por un experto, mientras que el otro 28.79% nunca fueron realizadas por un experto en el área el proceso antes mencionado.

*Tabla 13*  
*Pruebas de selección aplicadas por la municipalidad.*

¿Las pruebas de selección aplicadas en la municipalidad son realizadas por un experto en el área laboral?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	3	4.55%
Casi nunca	4	6.06%
Casi siempre	20	30.30%
Nunca	19	28.79%
Siempre	20	30.30%
Total general	66	100.00%

Fuente 23: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 12*  
*Pruebas de selección aplicadas por la municipalidad.*



Fuente 24: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta la consideración del personal en cuanto al proceso de selección en la municipalidad provincial de Abancay como el proceso de apertura. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 14, y figura N° 13. El 33.33% de los actuales servidores públicos contratados afirman solo algunas veces es bueno y un 30.3%

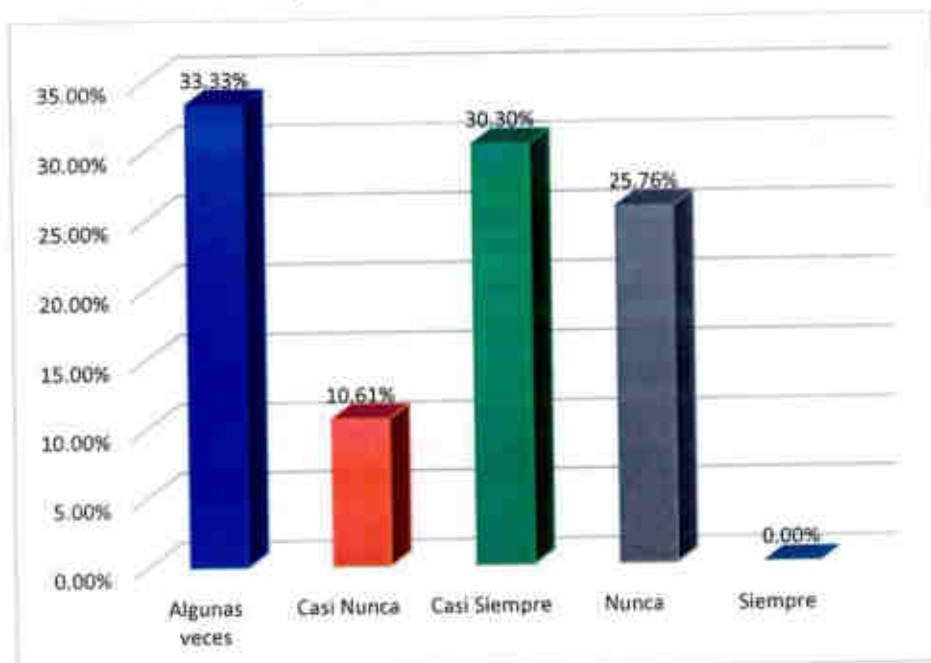
considera casi siempre el proceso de selección es bueno, mientras que, el 25.76% afirma que nunca es bueno el proceso de selección que se aplicó.

*Tabla 14*  
*Proceso de selección como el proceso de apertura.*

<b>¿El proceso de selección que le aplicaron en la municipalidad fue bueno?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	22	33.33%
Casi nunca	7	10.61%
Casi siempre	20	30.30%
Nunca	17	25.76%
Siempre		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 25: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 13*  
*Proceso de selección como el proceso de apertura.*



Fuente 26: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta el proceso de selección en cuanto a las pruebas de conocimiento que se desarrolla al personal contratado, en la municipalidad provincial de Abancay, para viabilizar la posibilidad de contar con los servicios de cada una de las personas convocadas y ser contratadas en la institución. Los resultados de campo nos muestran

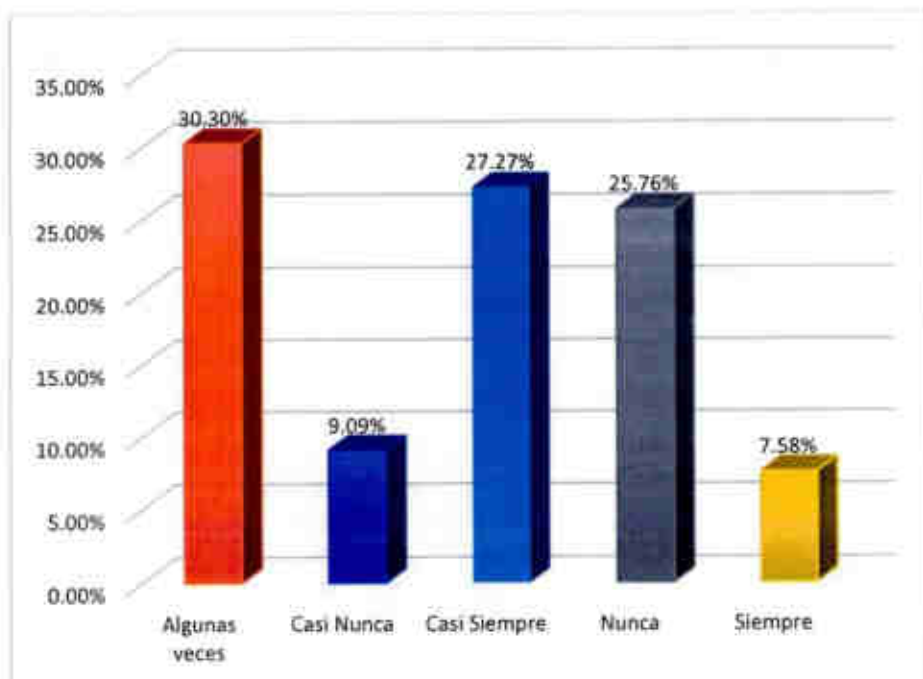
en la tabla N° 15 y figura N° 14. El 30.3% de los actuales servidores públicos contratados afirmaron que la evaluación alguna vez es adecuada, y un 27.27% afirma que el que la prueba de conocimiento casi siempre es la adecuada, mientras el 25.76% nunca fue la adecuada proceso de evaluación de conocimiento.

*Tabla 15*  
*Pruebas de conocimiento, como el proceso de apertura.*

¿La prueba de conocimiento que le aplicaron durante el proceso de selección fue la adecuada?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	20	30.30%
Casi nunca	6	9.09%
Casi siempre	18	27.27%
Nunca	17	25.76%
Siempre	5	7.58%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 27: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 14*  
*Pruebas de conocimiento, como el proceso de apertura*



Fuente 28: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta el proceso de selección en cuanto a las pruebas psicológicas que se desarrolla al personal contratado, en la municipalidad provincial de Abancay, para utilizar la posibilidad de contar con los servicios de cada una de las personas

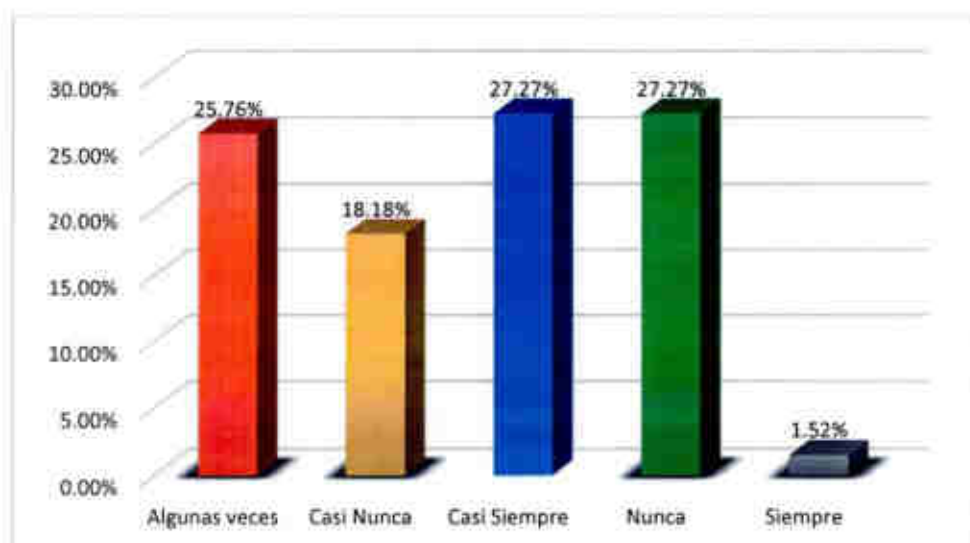
convocadas y ser contratadas en la institución. Los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 16, y figura N° 15. El 27.27% de los actuales servidores públicos contratados afirmaron que la evaluación psicológicas aplicadas en su persona casi siempre es adecuada, y un 27.27% afirma que el proceso de evaluación de psicológica que se aplicó nunca es buena, en la realización del proceso de selección, mientras el 25.76% afirma que algunas veces fue la adecuada.

*Tabla 16*  
*Pruebas psicológicas que se desarrolla al personal.*

<b>¿La prueba de tés psicológico que le aplicaron durante el proceso de selección fue la adecuada?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	17	25.76%
Casi Nunca	12	18.18%
Casi Siempre	18	27.27%
Nunca	18	27.27%
Siempre	1	1.52%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 29: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 15*  
*Pruebas psicológicas que se desarrolla al personal.*



Fuente 30: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

### 3.1.2 Desempeño laboral

#### 3.1.2.1 Programas de evaluación de desempeño.

Tomado en cuenta el desempeño laboral como el proceso de independiente que desarrolla la municipalidad provincial de Abancay, para viabilizar la posibilidad de contar con los servicios de cada una de las personas convocadas y ser contratadas en la institución. Los resultados de campo nos muestran en la Tabla N° 17, y Figura N° 16. El 57.6% ingresaron a trabajar por la modalidad CAS y un 42.40% ingresaron a trabajar por la modalidad RH, mientras el 30.3% nunca ingresaron mediante el proceso antes mencionado.

Tabla 17  
Desempeño laboral en la municipalidad.

B.¿Bajo qué modalidad usted fue contratado?	Frecuencia	Porcentaje
CAS	37	56.06%
Planilla	1	1.52%
RH	28	42.42%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 31: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 16  
Desempeño laboral en la municipalidad.



Fuente 32: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomando en cuenta las capacitaciones para un buen desarrollo de trabajo en la municipalidad provincial de Abancay, el resultado de los encuestados de personal contratado en la Tabla N° 18. Y la Figura N° 17, El 40.91 % recibió alguna vez

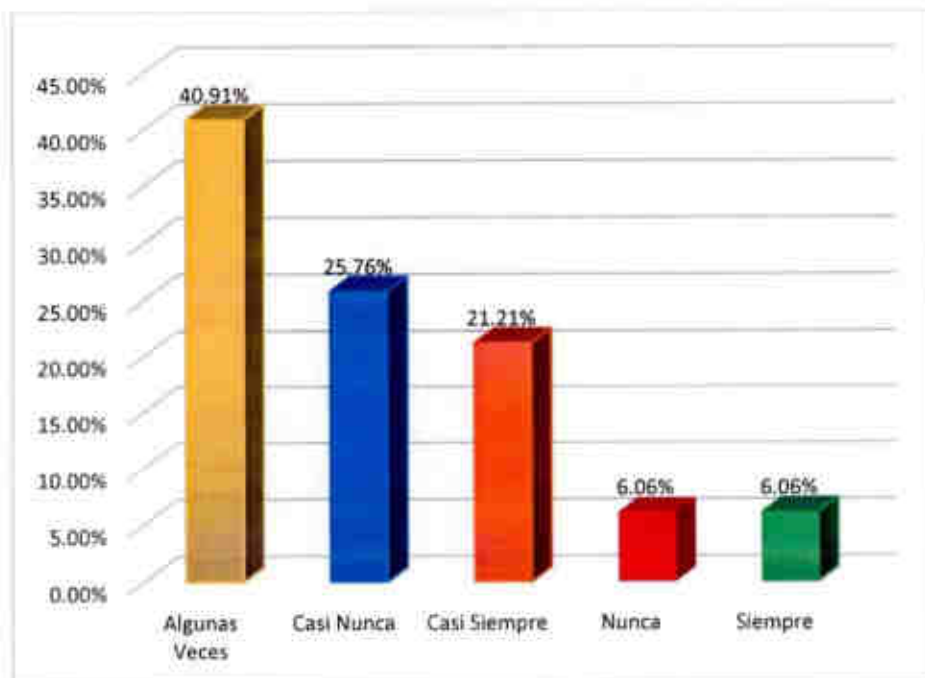
capacitación un 6.06% nunca lo recibió, y la vez un 6.06% si recibió capacitación, para desarrollar sus labores.

*Tabla 18*  
*Desarrollo de capacitaciones en la municipalidad.*

¿Recibe capacitaciones para un buen desarrollo de trabajo en la municipalidad?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	27	40.91%
Casi nunca	17	25.76%
Casi siempre	14	21.21%
Nunca	4	6.06%
Siempre	4	6.06%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 33: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 17*  
*Desarrollo de capacitaciones en la municipalidad.*



Fuente 34: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomado en cuenta las exigencias del jefe inmediato, para las labores de sus subordinados, la tabla N° 19 y figura N° 18, de la municipalidad provincial de

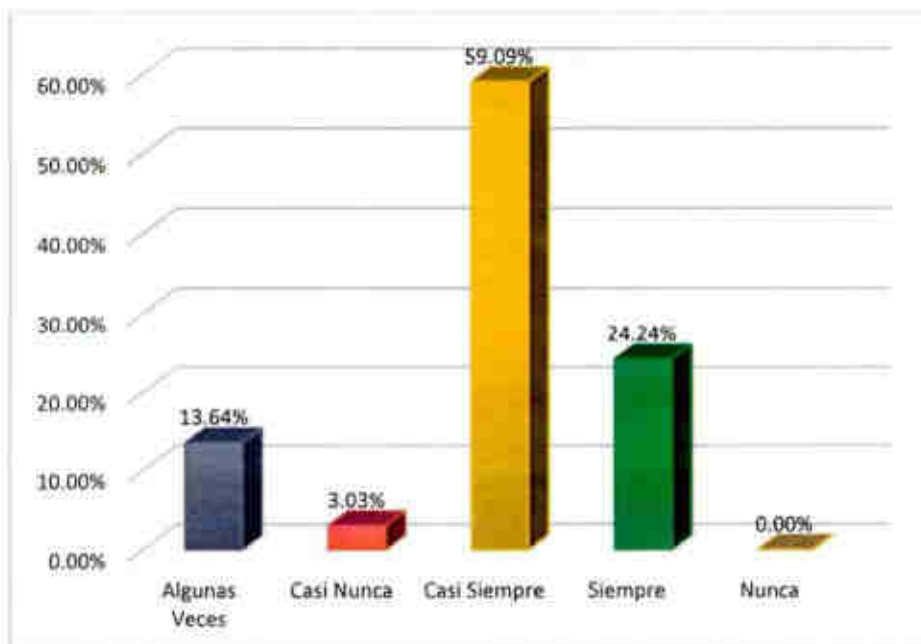
Abancay, el 59.09% casi siempre recibió alguna exigencia de su jefe inmediato, el 3.03% nunca recibió exigencia del jefe inmediato por otra parte el 24.24% siempre recibe exigencias del jefe inmediato.

*Tabla 19*  
*Cumplimiento de tareas en la municipalidad.*

¿Recibe exigencias del jefe inmediato para el cumplimiento de las tareas asignadas?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	9	13.64%
Casi nunca	2	3.03%
Casi siempre	39	59.09%
Siempre	16	24.24%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 35: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 18*  
*Cumplimiento de tareas en la municipalidad.*



Fuente 36: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomando en cuenta los factores de eficiencia y eficacia, y su Repercusión, con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Abancay, en la tabla N°20, y N° 19, un 37.88% del personal contratado confirma que si influye en el

desempeño laboral del personal y un 4.5 % de los encuestados no es repercute en el desempeño laboral.

Tabla 20

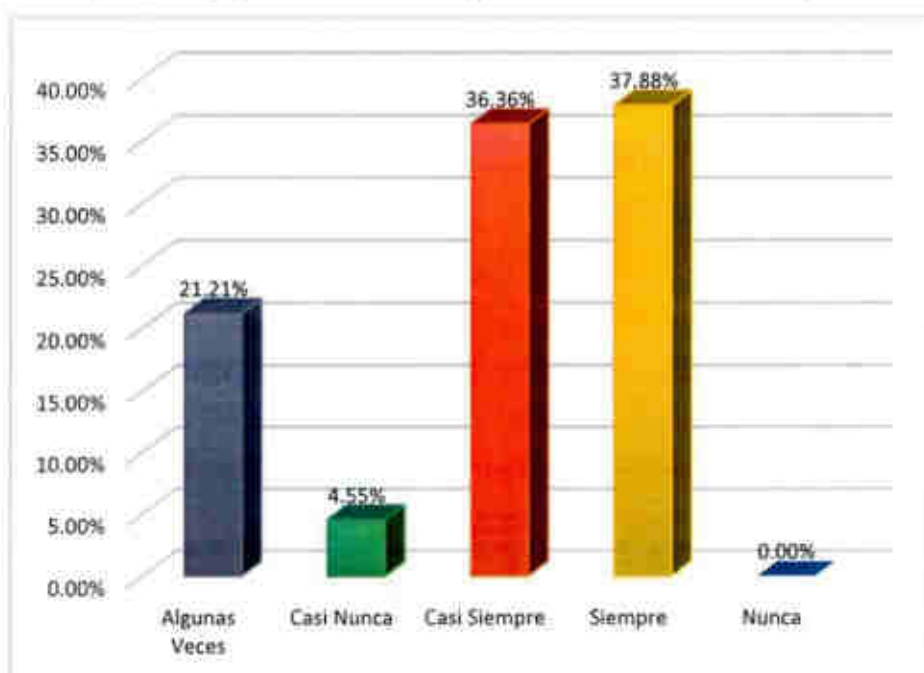
Factores de eficiencia y eficacia en el desempeño laboral en la municipalidad.

16.¿Cree Ud. que los factores de eficiencia y eficacia influye en su desempeño laboral?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	14	21.21%
Casi nunca	3	4.55%
Casi siempre	24	36.36%
Siempre	25	37.88%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 37: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 19

Factores de eficiencia y eficacia en el desempeño laboral en la municipalidad.



Fuente 38 Elaboración propia en base a encuestas del mes de Julio 2017.

Tomando en cuenta la realización de evaluaciones para mejorar el desempeño laboral, la tabla N° 21, y figura N° 20, del estudio de campo reafirma en cuanto al desempeño laboral, que un 36.36% confirma que en la municipalidad provincial de Abancay

algunas veces se realiza la evaluación del desempeño laboral, y un 9.09 % nunca realiza la evaluación del desempeño laboral.

Tabla 21

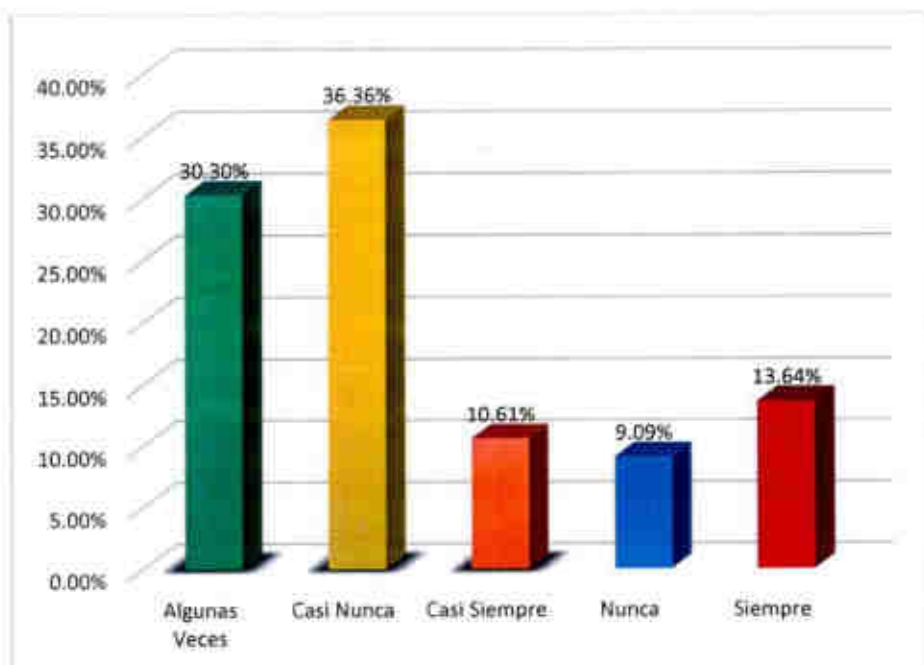
Realización de evaluaciones del desempeño laboral.

17. ¿La municipalidad realiza evaluaciones de desempeño del personal durante el año?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	20	30.30%
Casi nunca	24	36.36%
Casi siempre	7	10.61%
Nunca	6	9.09%
Siempre	9	13.64%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 39: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 20

Realización de evaluaciones del desempeño laboral.



Fuente 40: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

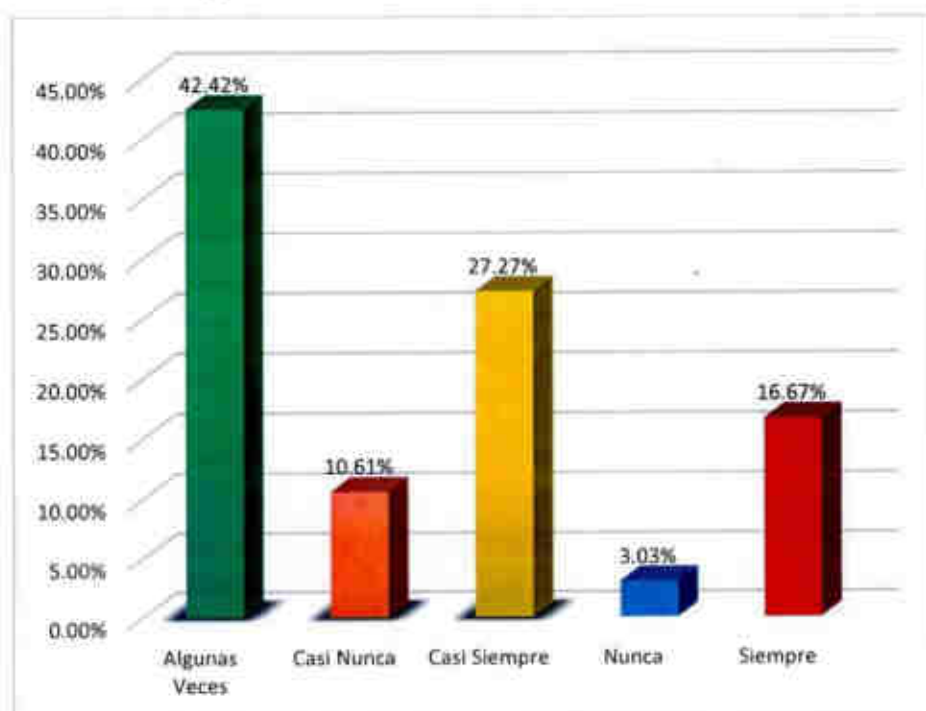
Tomando en cuenta la optimización del desempeño laboral si es buena o no en la municipalidad provincial de Abancay, la tabla N° 22, y figura N° 21, nos confirma que un 42.42% del personal contratado, algunas veces es bueno, y un 3.03% confirma el desempeño laboral no es bueno.

Tabla 22  
Optimización de desempeño laboral.

18. ¿Cree usted que el, desempeño laboral del personal en general de la municipalidad es bueno?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	28	42.42%
Casi nunca	7	10.61%
Casi siempre	18	27.27%
Nunca	2	3.03%
Siempre	11	16.67%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 21  
Optimización de desempeño laboral.



Fuente 41: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomando en cuenta si se considera importante el desempeño laboral por parte de los funcionarios de la municipalidad provincial de Abancay, en tabla N° 23, y Figura N° 22, un 40.91 % considera q el desempeño laboral es primordial para una labor eficiente en las tareas y por otra parte un 1.52 % considera que no es de importancia el desempeño laboral ya q algunas tareas son muy monótonas.

Tabla 23

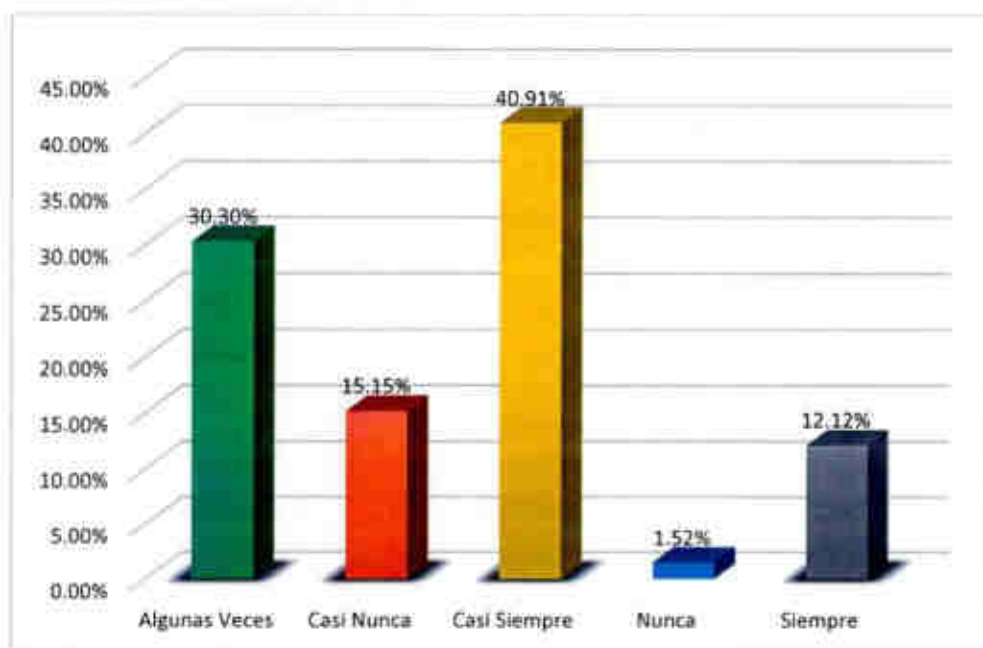
Importancia del desempeño laboral.

¿Cree usted que, los funcionarios de la municipalidad consideran como tema de importancia el desempeño laboral en la institución?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	20	30.30%
Casi nunca	10	15.15%
Casi Siempre	27	40.91%
Nunca	1	1.52%
Siempre	8	12.12%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 42: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 22

Importancia del desempeño laboral.



Fuente 43: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

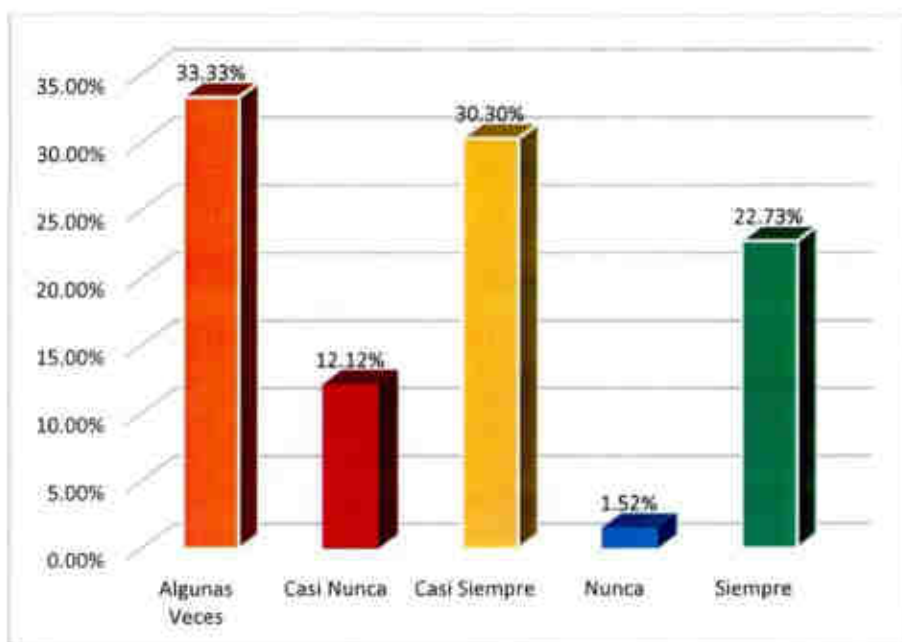
Recopilando los datos del trabajo de campo, de la Tabla N° 24, y Figura N° 23, si la medición del desempeño laboral se puede enfocar los resultados que estos ofrezcan al momento de realizar sus tareas, un 33.33% afirma que casi siempre se realiza este enfoque por resultados y un 1.52% afirma que este enfoque no se aplica para algunos trabajadores, que estos no se les exige el cumplimiento de resultados, solo que los objetivos sean cumplidos.

Tabla 24  
Medición del desempeño laboral por resultados.

¿Cree usted que, la municipalidad mide el desempeño laboral del personal de acuerdo a resultados?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	22	33.33%
Casi nunca	8	12.12%
Casi siempre	20	30.30%
Nunca	1	1.52%
Siempre	15	22.73%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 44: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 23  
Medición del desempeño laboral por resultados.



Fuente 45: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Considerando el tema de medición del desempeño laboral por objetivos, en la municipalidad provincial de Abancay, de la tabla N° 25, y figura N° 24, un 37.88 % afirma que el personal está por cumplimiento y no por compromiso, solo por cumplir el objetivo de la institución, y 4.55% afirma que, los objetivos del personal no repercuten.

Lo que nos enseña a conocer que en un gran número de personal no está centrado en la mejora continua sino en cumplir las horas laborales conforman sin duda en un conformismo laboral.

Tabla 25

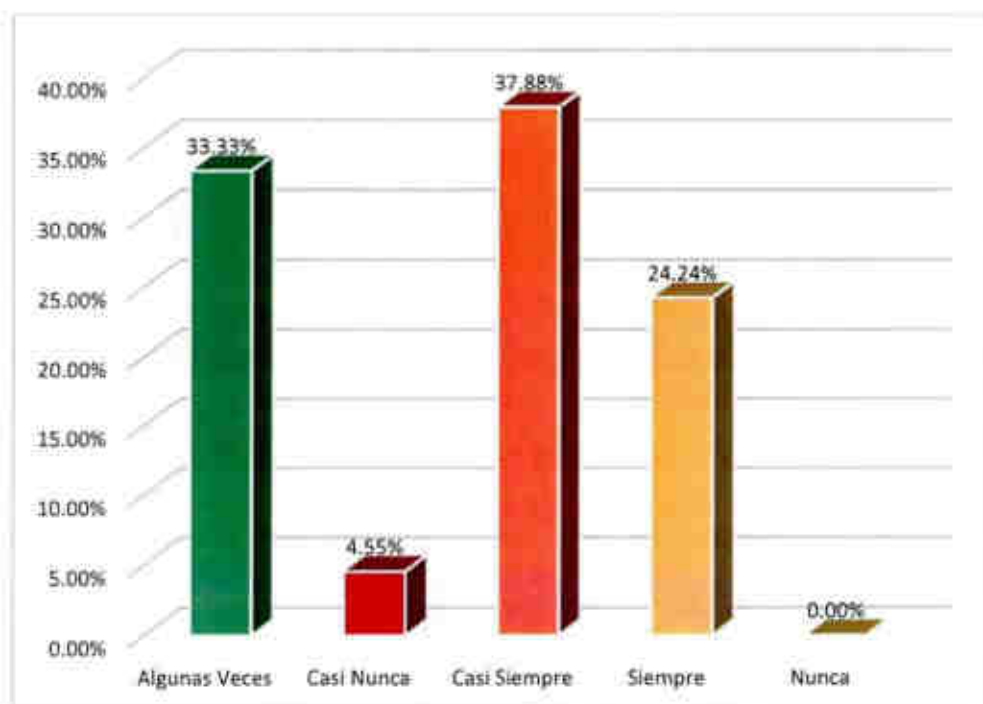
Medición del desempeño laboral por objetivos.

¿cree usted que, en la municipalidad se mide el desempeño laboral del personal de acuerdo a objetivos?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	22	33.33%
Casi nunca	3	4.55%
Casi siempre	25	37.88%
Siempre	16	24.24%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 46: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 24

Medición del desempeño laboral por objetivos.



Fuente 47: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

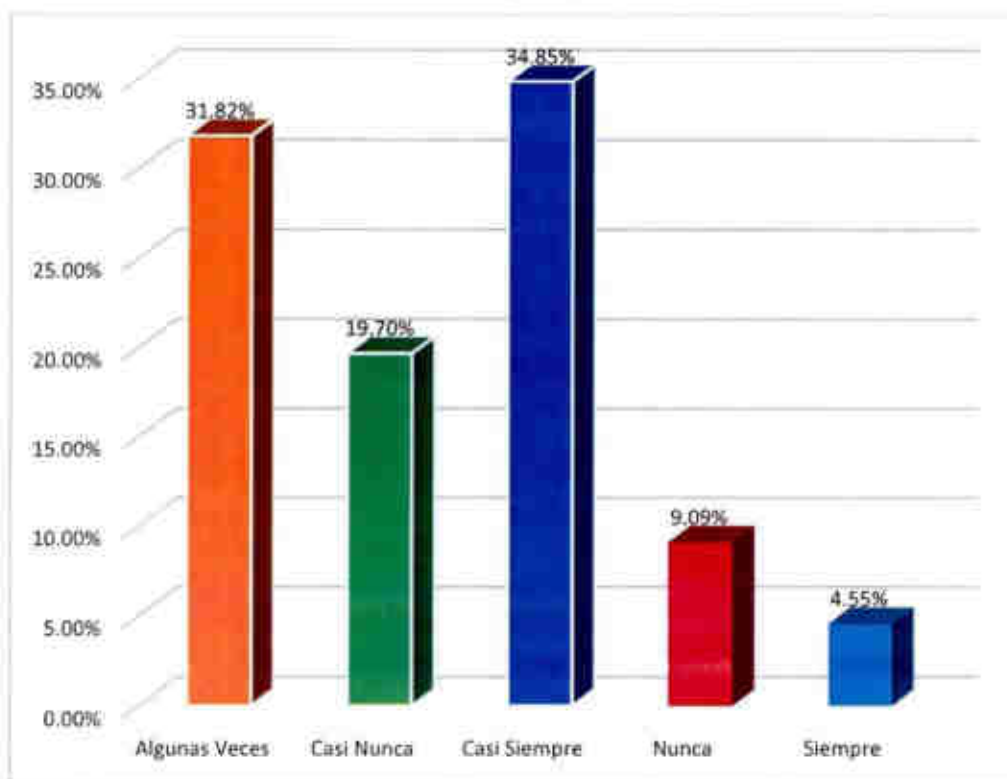
Evaluando la inversión en programas y métodos del desempeño laboral según la tabla N° 26 y figura N° 25. Nos indica que 34.85 % afirma que casi siempre, recibió un programa de evaluación de su desempeño laboral y un 9.09% afirma que nunca recibió algún programa ni método de evaluación.

Tabla 26  
Inversión en programas y métodos de desempeño laboral.

¿Cree usted que, la municipalidad invierte en programas o métodos para buscar el mejor desempeño laboral de su personal?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	21	31.82%
Casi nunca	13	19.70%
Casi siempre	23	34.85%
Nunca	6	9.09%
Siempre	3	4.55%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 48: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 25  
Inversión en programas y métodos de desempeño laboral.



Fuente 49: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

### 3.1.2.2 Métodos de evaluación

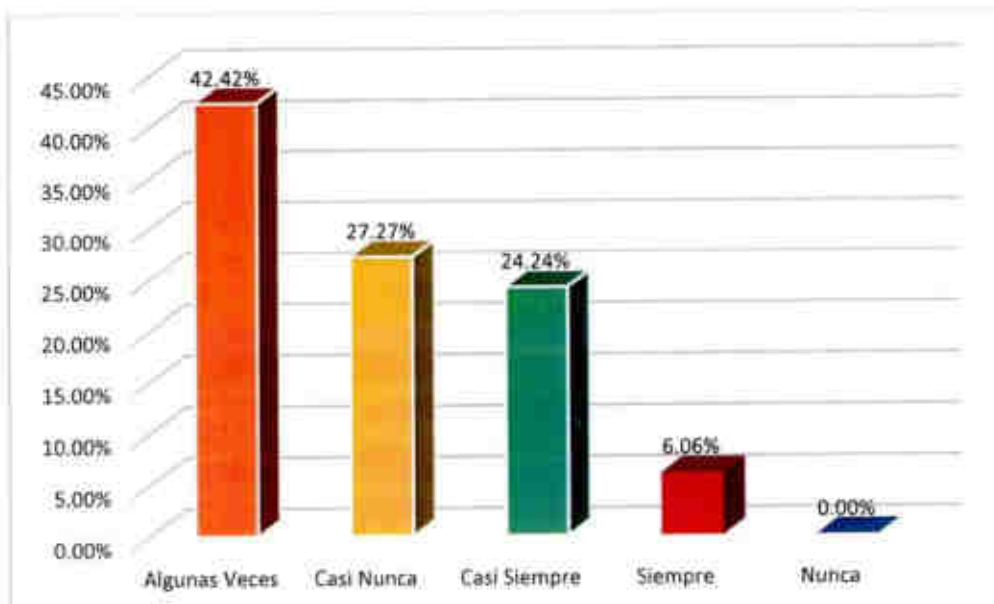
Tomando en cuenta el desempeño laboral como proceso independiente que desarrolla la municipalidad provincial de Abancay para mejorar los métodos de evaluación de cada uno de los empleados que trabajan en la municipalidad provincial de Abancay, los resultados de campo nos muestran en la tabla N° 27, y figura N° 26, el 42.42% fueron calificados al mérito en el trabajo algunas veces, y un 0.0% nunca fueron calificados al mérito.

Tabla 27  
Evaluación y calificación al mérito de los colaboradores.

¿Cree usted que la municipalidad realiza una serie de evaluaciones y calificaciones de acuerdo a méritos de los colaboradores?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	28	42.42%
Casi nunca	18	27.27%
Casi siempre	16	24.24%
Siempre	4	6.06%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 50: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 26  
Evaluación y calificación al mérito de los colaboradores.



Fuente 51: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

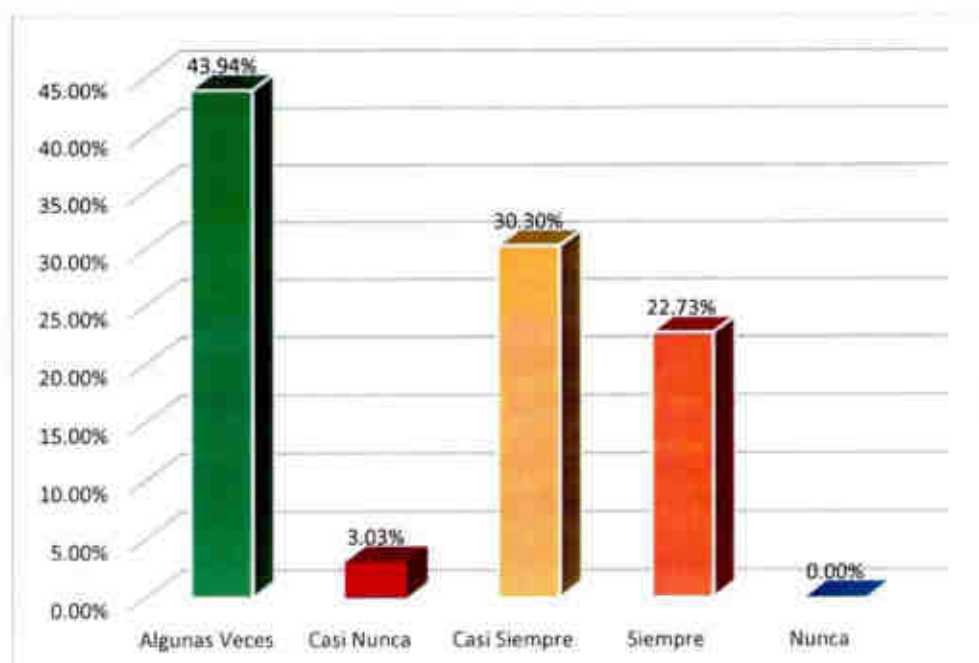
Tomando en cuenta los métodos de evaluación, para el desempeño laboral, como proceso independiente que se desarrolla en la municipalidad provincial de Abancay en cuanto al personal de la institución los resultados del trabajo de campo nos demuestran en la tabla N° 28, y figura N° 27, el 43.94% afirma que algunas veces se mantiene las relaciones laborales, y el 3.03 % mantienen que casi nunca se mantienen las relaciones laborales.

*Tabla 28*  
*Relaciones laborales para mejorar el desempeño laboral.*

<b>¿Cree usted que, en la municipalidad se mantiene las buenas relaciones laborales para un mejor desempeño?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	29	43.94%
Casi nunca	2	3.03%
Casi siempre	20	30.30%
Siempre	15	22.73%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 52: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 27*  
*Relaciones laborales para mejorar el desempeño laboral.*



Fuente 53: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

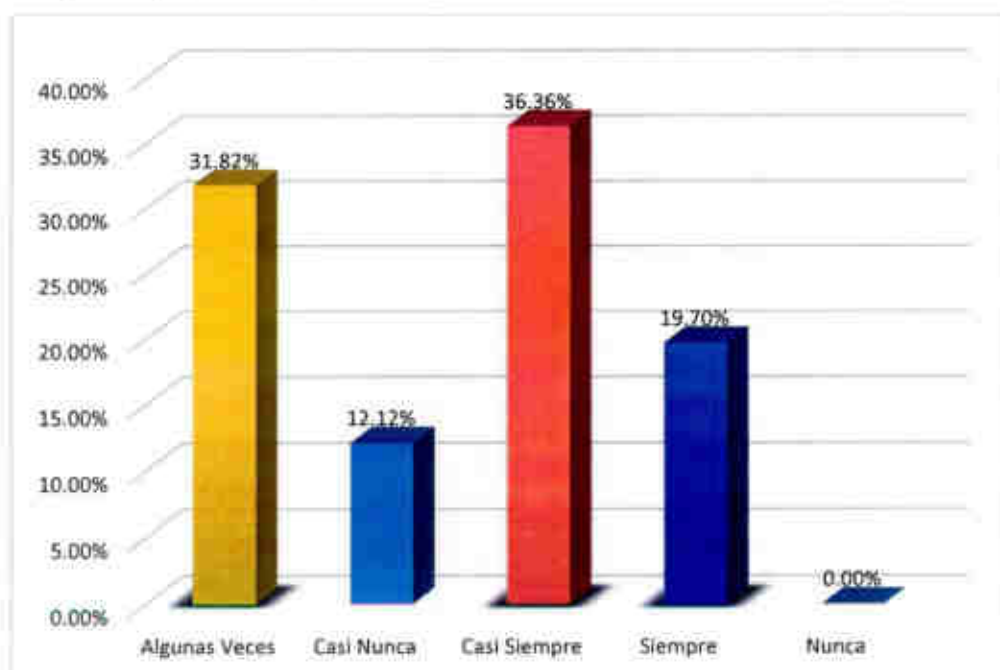
Tomando en cuenta los métodos de evaluación en cuanto al desempeño laboral como proceso de independiente en la municipalidad provincial de Abancay referido al personal que labora en la institución los resultados nos confirman que en la tabla N° 29, y figura N° 28, el 36.36% labora en equipo proporcionando efectividad y el 12.12% casi nunca trabaja en equipo.

*Tabla 29*  
*El trabajo en equipo como efectividad institucional.*

<b>¿Cree usted que, el trabajo en equipo en la municipalidad permite lograr la efectividad institucional?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	21	31.82%
Casi nunca	8	12.12%
Casi siempre	24	36.36%
Siempre	13	19.70%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 54: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 28*  
*El trabajo en equipo como efectividad institucional.*



Fuente 55: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

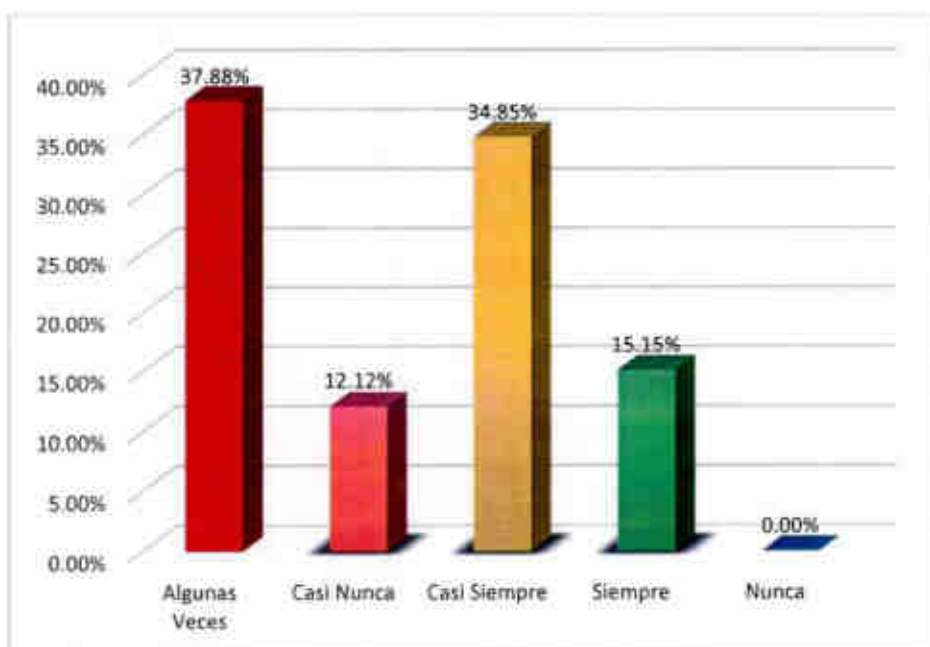
Tomando en cuenta los métodos de evaluación en cuanto a la organización de los servidores de la municipalidad de Abancay para su mejor coordinación según la tabla N° 30, y figura N° 29, el 37.88% algunas veces se organizan adecuadamente y un 12.12% casi nunca, se organiza, lo que dificulta en su organización para su mejor coordinación con otras áreas.

*Tabla 30*  
*Coordinaciones y trabajos, en la municipalidad.*

<b>26. ¿La organización de los servidores en la municipalidad permite coordinar los trabajos en la institución?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	25	37.88%
Casi nunca	8	12.12%
Casi siempre	23	34.85%
Siempre	10	15.15%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 56: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 29*  
*Coordinaciones y trabajos, en la municipalidad.*



Fuente 57: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomando en cuenta el contrato del personal idóneo para asumir los cargos en la municipalidad provincial de Abancay según el trabajo de campo de la tabla N° 31, y figura N° 30, nos indica que el 39.39 % algunas veces, contrato personal idóneo para la realización de sus labores, con mayor responsabilidad y un 9.09% siempre, ya estaba preparado para asumir su responsabilidad dentro de sus cargos.

Tabla 31

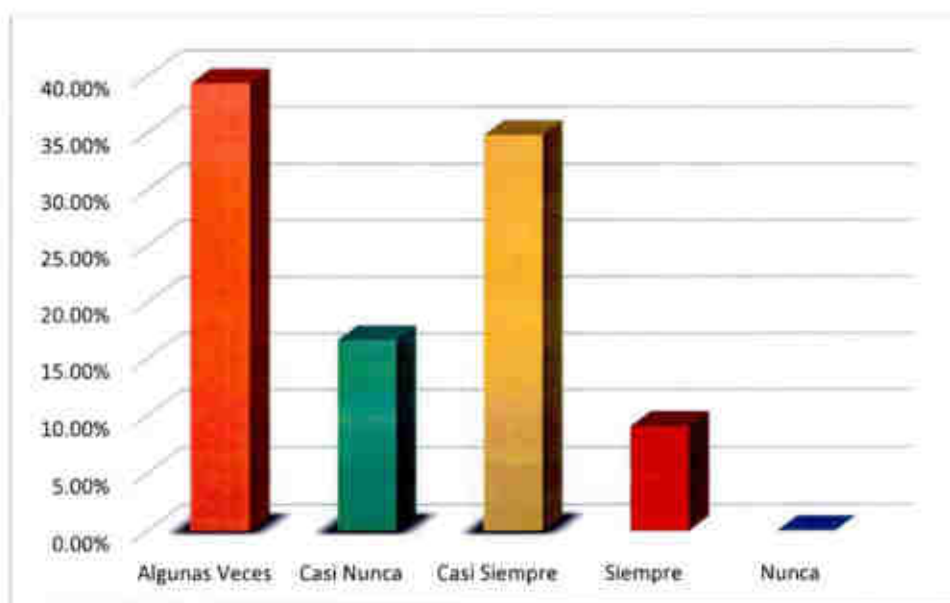
Contrato de personal para asumir cargos y responsabilidades

Fuente 58: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

¿Cree usted que, en la municipalidad se, contrata al personal idóneo para asumir responsabilidades en su cargo?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	26	39.39%
Casi nunca	11	16.67%
Casi siempre	23	34.85%
Siempre	6	9.09%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Figura 30

Contrato de personal para asumir cargos y responsabilidades.



Fuente 59: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017

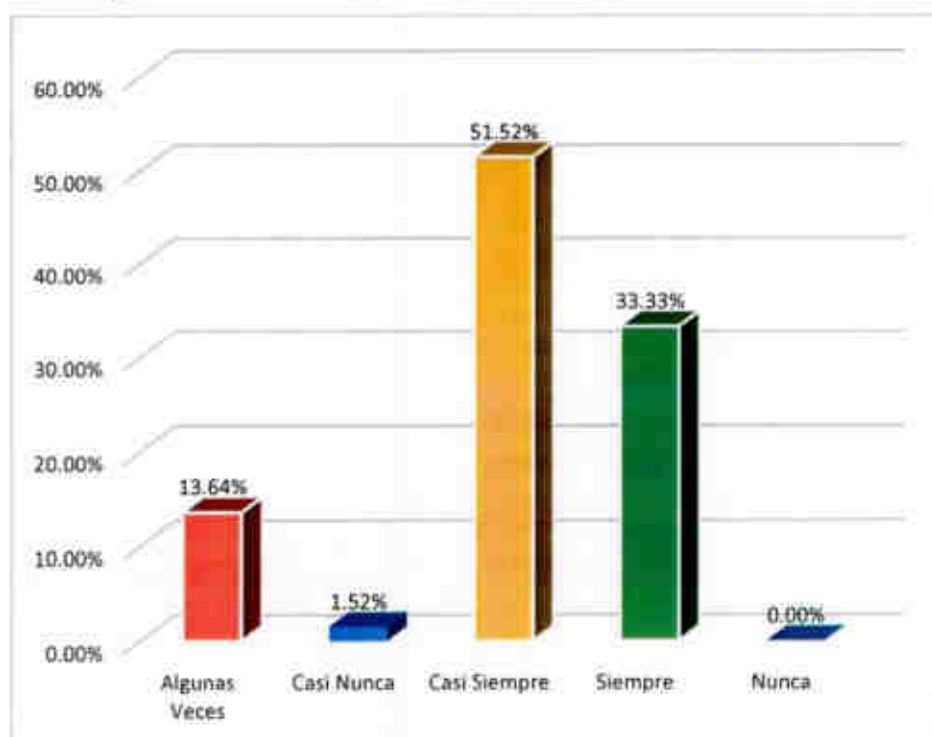
Reafirmando el trabajo de campo dentro de los métodos de evaluación en cuanto al conocimiento de sus funciones del personal, y su responsabilidad en el trabajo, según el estudio el tabla N° 32, y figura N° 31. Un 1.5% casi nunca tuvo conocimiento en las funciones y responsabilidades de su cargo y un 51.52% casi siempre tuvo conocimiento en las funciones de su cargo y responsabilidad.

*Tabla 32*  
*Conocimiento y funciones en la responsabilidad al cargo.*

<b>¿Tiene en conocimiento de las funciones y responsabilidades de tu puesto laboral?</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	9	13.64%
Casi nunca	1	1.52%
Casi siempre	34	51.52%
Siempre	22	33.33%
Nunca	0	0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 60: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

*Figura 31*  
*Conocimiento y funciones en la responsabilidad al cargo.*



Fuente 61: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Tomando en cuenta la puntualidad del personal en cuanto a la evaluación del personal según el tabla N° 33, y figura N° 32, del trabajo de campo nos indica que 9.09% casi nunca llega tarde y un 36.36% casi siempre llega tarde.

Tabla 33

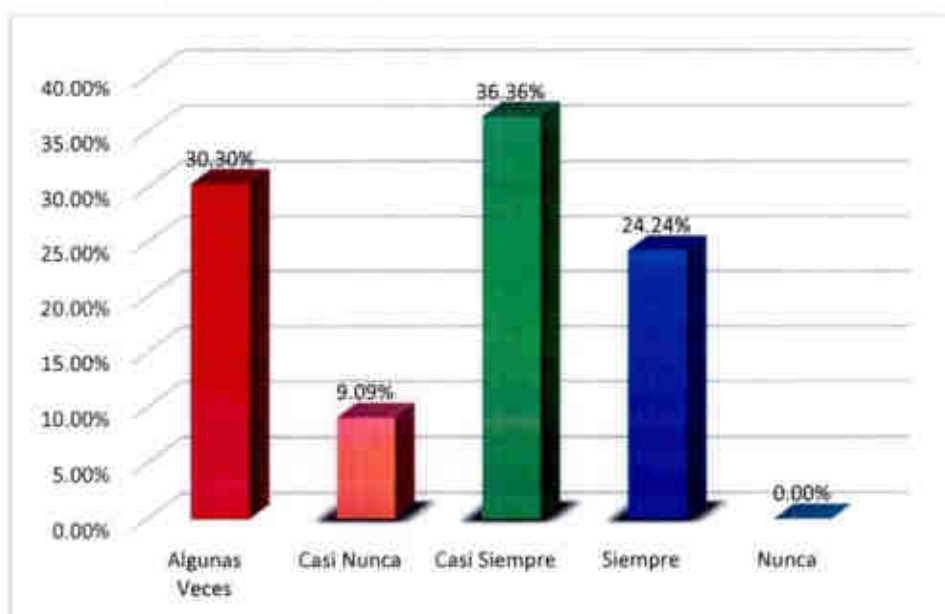
*Puntualidad y responsabilidad del personal, en la municipalidad.*

¿El personal asiste puntualmente a cumplir sus labores en la municipalidad?	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	20	30.30%
Casi nunca	6	9.09%
Casi siempre	24	36.36%
Siempre	16	24.24%
Nunca		0.00%
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>100.00%</b>

Fuente 62: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 32

*Puntualidad y responsabilidad del personal, en la municipalidad.*



Fuente 63: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

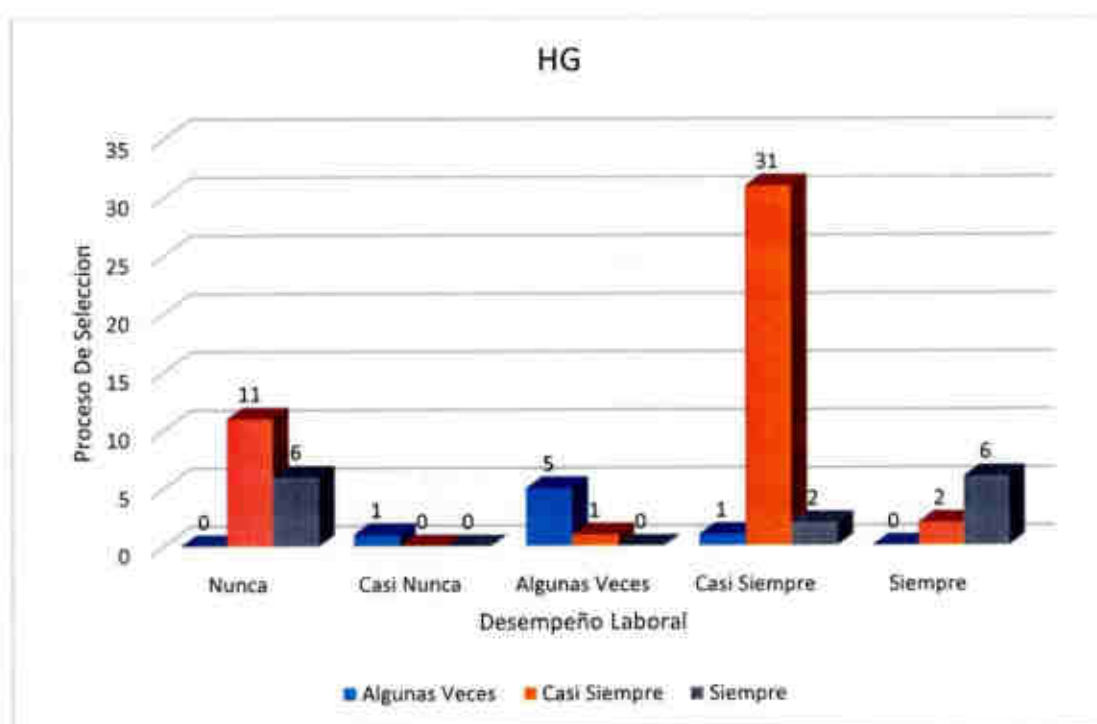
### 3.2 Contratación de hipótesis

Tabla 34  
Proceso de selección y desempeño laboral.

Procesos de selección	Desempeño laboral			Total
	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	
Nunca	0	11	6	17
Casi Nunca	1	0	0	1
Algunas Veces	5	1	0	6
Casi Siempre	1	31	2	34
Siempre	0	2	6	8
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>45</b>	<b>66</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 33  
Proceso de selección y desempeño laboral.



Fuente 64: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

#### Interpretación (HG):

En la tabla N° 34, y figura N° 33, se observa que proceso de selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de

la municipalidad de Abancay-2017, ya que un 31 la frecuencia y afirma que el procesos de selección del personal si se relaciona en el desempeño laboral, por lo que podemos deducir que el personal cuenta con una moción de que siempre que un buen proceso de selección del personal, se relaciona a un buen desempeño laboral de los colaboradores.

### Prueba de Hipótesis (HG)

Ho: NO Existe relación significativa en el procesos de selección del personal, con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. Se rechaza.

H1: Existe relación significativa entre el procesos de selección del personal, con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. Es significativo.

Tabla 35

*Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación significativa del proceso de selección y desempeño laboral.*

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	67.616 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	48.707	8	.000
Linear-by-Linear Association	.004	1	.949
N of Valid Cases	66		

Fuente 65: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

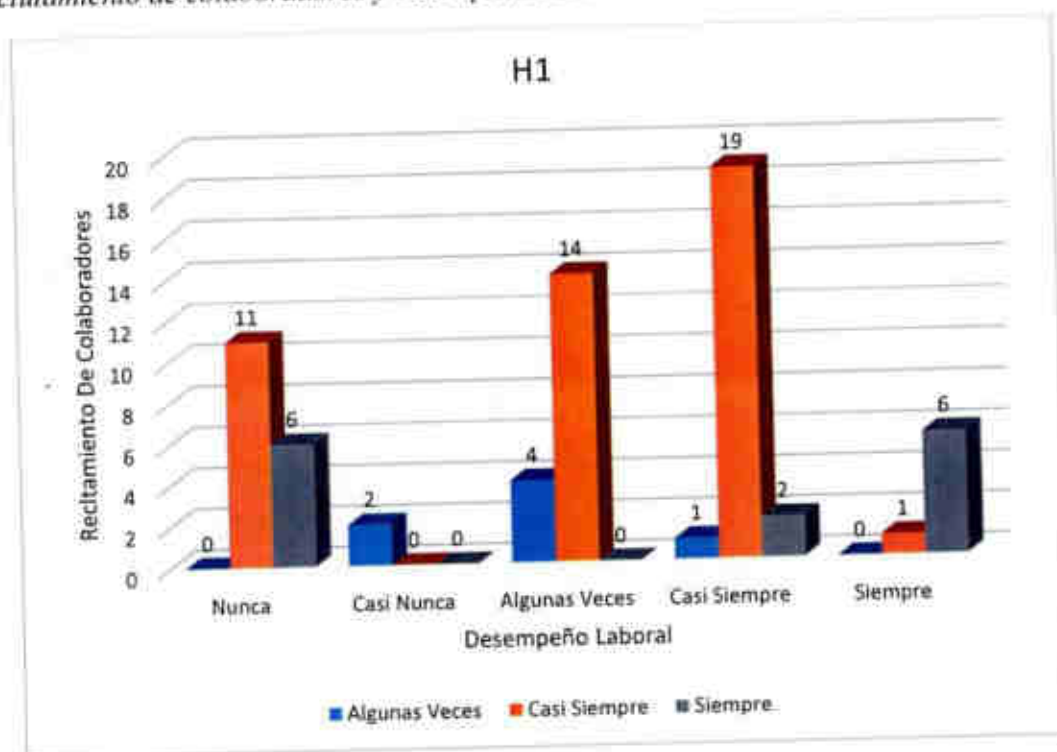
Se observa en la tabla N° 35, de la chi cuadrada de Pearson se deduce como el valor “sig. Asintot” a 0.05 nivel de significancia o error, entonces es  $0.000 < 0.05$  lo que significa que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; por lo que podemos afirmar que “La selección del personal si se relaciona de manera significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay-2017, siendo así la Hipótesis nula se rechaza.

Tabla 36  
Reclutamiento de colaboradores y desempeño laboral.

Reclutamiento de colaboradores		Desempeño laboral			Total
		Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
	Nunca	0	11	6	17
	Casi Nunca	2	0	0	2
	Algunas Veces	4	14	0	18
	Casi Siempre	1	19	2	22
	Siempre	0	1	6	7
	Total	7	45	14	66

Fuente 66: Elaboración propia en base a encuestas del mes de julio 2017.

Figura 34  
Reclutamiento de colaboradores y desempeño laboral.



Fuente 67: Elaboración propia en base a encuestas del mes de Julio 2017.

### Interpretación (H1):

En la tabla N° 36, y figura N° 34 se observa que el reclutamiento de colaboradores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad de Abancay-2017, ya que un 19 la frecuencia y afirma que el reclutamiento de colaboradores si se relaciona en el desempeño laboral, por lo que podemos deducir que el personal cuenta con una noción de que casi siempre que un

buen reclutamiento de colaboradores, se relaciona a un buen desempeño laboral de los colaboradores.

### Prueba de Hipótesis(H1):

Ho: NO Existe relación significativa en el reclutamiento de colaboradores, con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. se rechaza.

H1: Existe relación significativa entre el reclutamiento de colaboradores, con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. es significativo.

Tabla 37  
Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación Significativa el reclutamiento de colaboradores y desempeño laboral.

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	47.438 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	41.068	8	.000
Linear-by-Linear Association	.241	1	.624
N of Valid Cases	66		

Fuente 68: Elaboración propia en base a encuestas del mes de Julio 2017.

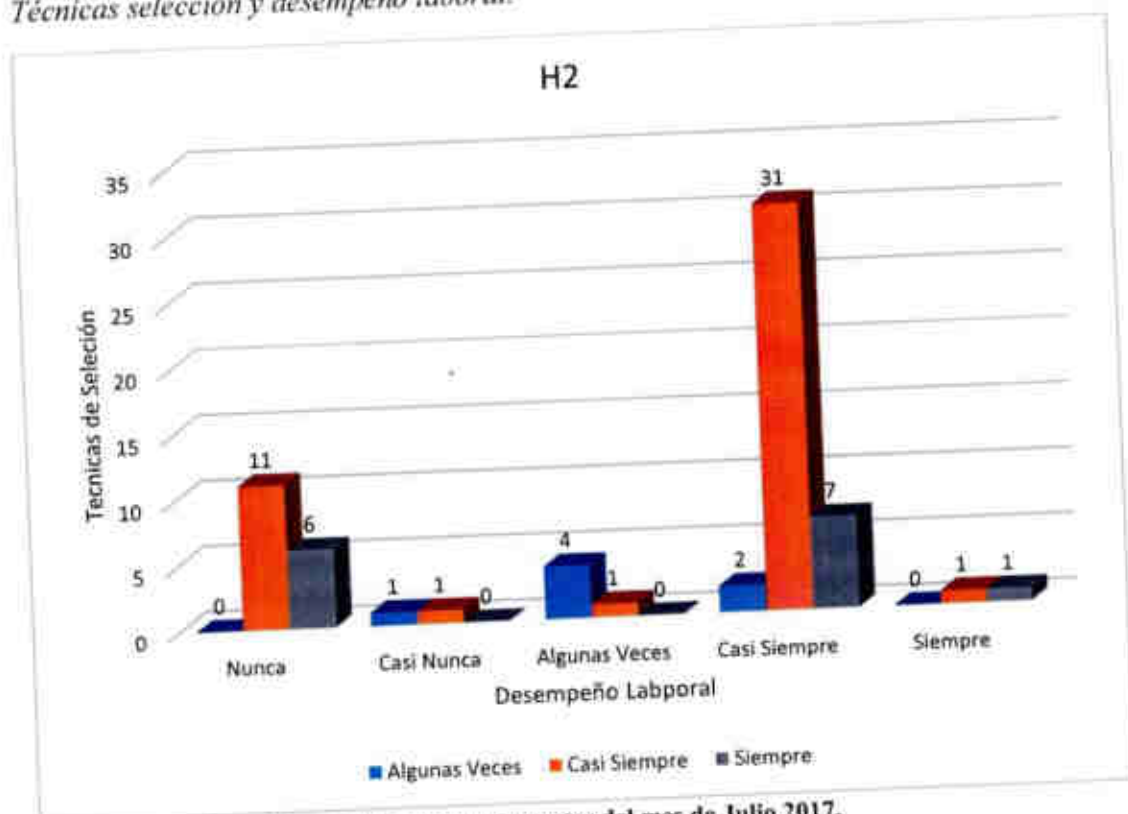
Se observa en la tabla N° 37 de la chi cuadrada de Pearson se deduce como el valor "sig. Asintot" a 0,05 nivel de significancia o error, entonces es  $0.000 < 0.05$  lo que significa que se acepta la hipótesis alterna 1 y se rechaza la hipótesis nula; por lo que podemos afirmar que "el reclutamiento de colaboradores si se relaciona de manera significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay-2017, siendo así la Hipótesis nula se rechaza.

Tabla 38  
Técnicas selección y desempeño laboral.

Fuente 69: Elaboración propia en base a encuestas del mes de Julio 2017.

Técnicas de selección		Desempeño laboral			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
	Nunca	0	11	6	17
	Casi nunca	1	1	0	2
	Algunas veces	4	1	0	5
	Casi siempre	2	31	7	40
	Siempre	0	1	1	2
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>66</b>

Figura 35  
Técnicas selección y desempeño laboral.



Fuente 70: Elaboración propia en base a encuestas del mes de Julio 2017.

## Interpretación (H2):

En la tabla N° 38, y figura N° 35, se observa que las técnicas de selección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad de Abancay-2017, ya que un 31 la frecuencia y afirma que el reclutamiento de colaboradores si se relaciona en el desempeño laboral, por lo que podemos deducir que el personal cuenta con una moción de que casi siempre que eficientes técnicas de selección, se relaciona a un buen desempeño laboral de los colaboradores.

## Prueba de Hipótesis (H2)

Ho: NO Existe relación significativa entre las técnicas de selección, con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. se rechaza.

H2: Existe relación significativa entre las técnicas de selección, con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. Es significativo.

Tabla 39

*Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación de técnicas selección y desempeño laboral.*

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	35.380 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	24.487	8	.002
Linear-by-Linear Association	.645	1	.422
N of Valid Cases	66		

Fuente 71: Elaboración propia en base a encuestas del mes de Julio 2017.

Se observa la tabla N° 39 de la chi cuadrada de Pearson se deduce como el valor "sig. Asintot" a 0,05 nivel de significancia o error, entonces es  $0.000 < 0.05$  lo que significa que se acepta la hipótesis alterna 2 y se rechaza la hipótesis nula; por lo que podemos afirmar que "las técnicas de selección, si se relaciona de manera significativamente

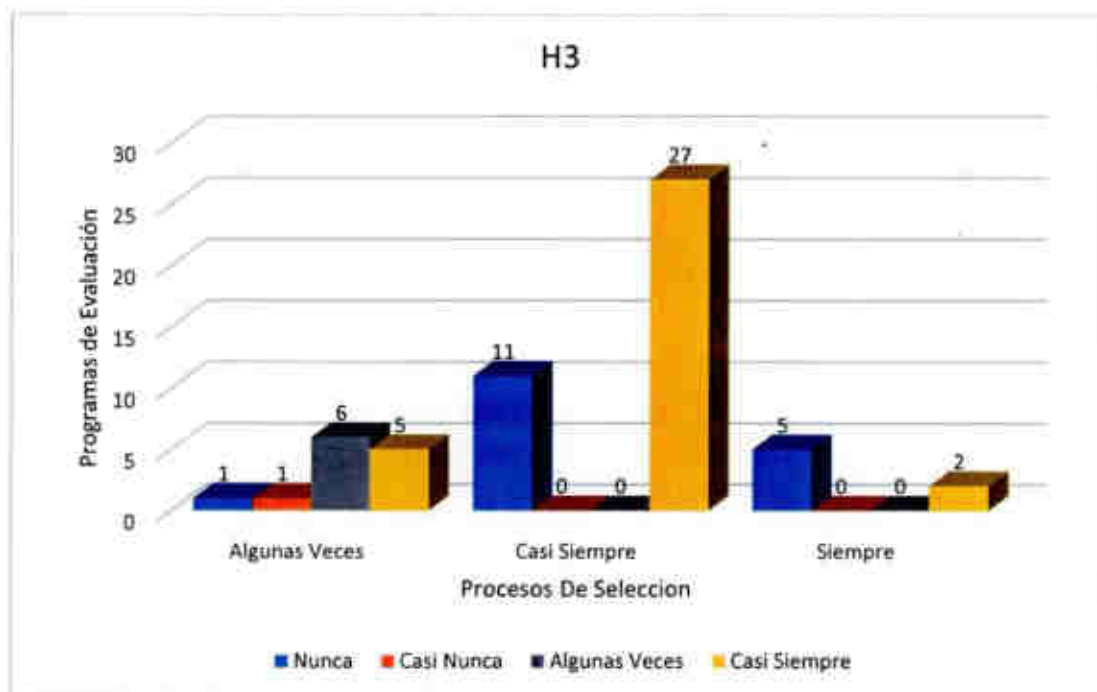
con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay-2017, siendo así la Hipótesis nula se rechaza.

*Tabla 40*  
*Programas de evaluación y procesos de selección.*

Programas de evaluación		Procesos de selección				Total
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	
Programas de evaluación	Algunas Veces	1	1	6	5	13
	Casi Siempre	11	0	0	27	41
	Siempre	5	0	0	2	12
Total		17	1	6	34	66

Fuente 72: Encuestas realizadas en la municipalidad provincial de Abancay-2017

*Figura 36*  
*Programas de evaluación y procesos de selección.*



Fuente 73: Encuestas realizadas en la municipalidad provincial de Abancay-2017

### Interpretación (H3):

En la tabla N° 40 y figura N° 36, se observa que los programas de evaluación se relaciona significativamente, con el proceso de selección de los servidores públicos de la municipalidad de Abancay-2017, ya que un 27 de la frecuencia afirma que los programas de evaluación, si se relaciona con el procesos de selección, por lo que podemos deducir que el personal cuenta con una moción de que casi siempre los programas de evaluación, se relaciona a un buen procesos de selección de los colaboradores.

### Prueba de Hipótesis (H3):

Ho: NO Existe relación significativa los programas de evaluación, con el proceso de selección de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017

H3: Existe relación significativa entre los programas de evaluación, con el procesos de selección de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. Es significativo.

Tabla 41

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación de los programas de evaluación y procesos de selección.

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	47.277 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	41.179	8	.000
Linear-by-Linear Association	.001	1	.975
N of Valid Cases	66		

Fuente 74: Encuestas realizadas en la municipalidad provincial de Abancay-2017

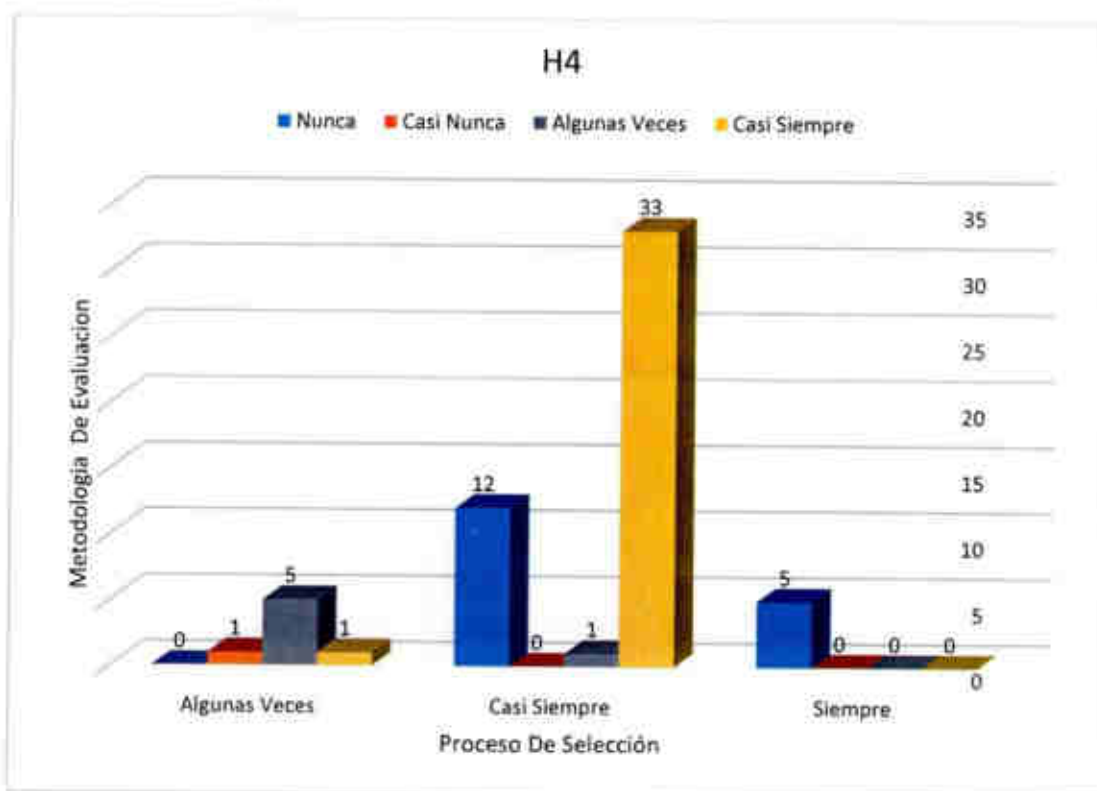
Se observa la tabla N° 41 de chi cuadrada de Pearson se deduce como el valor "sig. Asintot" a 0,05 nivel de significancia o error, entonces es  $0.000 < 0.05$  lo que significa que se acepta la hipótesis alterna 3 y se rechaza la hipótesis nula; por lo que podemos afirmar que "los programas de evaluación, si se relaciona de manera significativamente con el procesos de selección de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay-2017, siendo así la Hipótesis nula se rechaza.

Tabla 42  
Métodos de evaluación y procesos de selección.

Métodos de evaluación		Procesos de selección				Total
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	
Métodos de evaluación	Algunas Veces	0	1	5	1	7
	Casi Siempre	12	0	1	33	48
	Siempre	5	0	0	0	11
Total		17	1	6	34	66

Fuente 75: Encuestas realizadas en la municipalidad provincial de Abancay-2017

Figura 37  
Métodos de evaluación y procesos de selección.



Fuente 76: Encuestas realizadas en la municipalidad provincial de Abancay-2017

#### Interpretación (H4):

En la tabla N°42 y Figuera N°37, se observa que los métodos de evaluación se relaciona significativamente, con el procesos de selección de los servidores públicos de la municipalidad de Abancay-2017, ya que un 33 la frecuencia y afirma que los métodos de evaluación si se relaciona con el procesos de selección, por lo que podemos deducir que el personal cuenta con una moción de que casi siempre los

métodos de evaluación, si se relaciona a un buen procesos de selección de los colaboradores.

#### Prueba de Hipótesis (H4):

H<sub>0</sub>: NO Existe relación significativa los métodos de evaluación, con el proceso de selección de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los métodos de evaluación, con el procesos de selección de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay-2017. Es significativo.

Tabla 43

*Pruebas de chi-cuadrado de Pearson de la relación de los métodos de evaluación y procesos de selección*

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	75.419 <sup>a</sup>	8	.000
Likelihood Ratio	57.378	8	.000
Linear-by-Linear Association	.033	1	.856
N of Valid Cases	66		

Fuente 77: Encuestas realizadas en la municipalidad provincial de Abancay-2017

Se observa en el cuadro N° 43 de la chi cuadrada de Pearson se deduce como el valor "sig. Asintot" a 0,05 nivel de significancia, entonces es  $0.000 < 0.05$  lo que significa que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; por lo que podemos afirmar que "los métodos de evaluación, si se relaciona de manera significativamente con el procesos de selección de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay-2017, siendo así la Hipótesis nula se rechaza.

### 3.3 Discusiones.

La presente investigación hace referencia al proceso de selección y el desempeño laboral de los servidores públicos, que existe en la Municipalidad provincial de Abancay, 2016.

Se debe precisar que el concepto Basado en las teorías que fundamentan el proceso de selección y el desempeño laboral, se realizó la discusión a lo planteado en la presente investigación. Según Chiavenato el procesos de selección de personal “es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.”, y Según Sherman-Bohlander-Snell selección “es el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes o proyectada”, de los antecedentes, y según ( Gaune, 2007). Nos indica en su estudio del reclutamiento de personal, relacionado con la inducción del personal, donde resalta que en muchas organizaciones, hacen grandes esfuerzos, en los procesos de reclutamiento, selección, ignorando las necesidades de los nuevos integrantes, después de haber sido contratados. Describiendo el estudio realizado, podemos indicar, que el proceso de selección de personal, está muy enfocado, al tipo de individuo, y a la necesidad de un personal, ya establecidas en los puestos laborales de la institución, de allí el primer paso, fundamental que es el reclutamiento, la selección, para el cargo, donde podemos realizar un seguimiento, de su desempeño, mediante, las cualidades que posean las personas seleccionadas.

Según, (Villegas, 2004, pág. 75). Alude que el reclutamiento específicamente es una tarea de divulgación, la llamada de atención, dando a conocer de la existencia de una plaza e interesando a los posibles candidatos, sobre las convocatorias se buscan, colaboradores dentro de la propia organización, archivos de postulantes, escuelas, institutos, superiores o universidades, recomendaciones de colaboradores, oficinas de colocación, mercado laboral, otras empresas especializadas. Y según (Sanchez, 2003) en cuanto a la nueva gestión de los recursos humanos y evaluación del personal, donde hace conocer que la nueva concepción del recurso humano, está establecido, en un sistema de evaluación del desempeño, e aquí el desarrollo organizacional.

Indicando el reclutamiento de personal, enfocado al desempeño laboral, los estudios realizados por parte de los autores nos indican, que las convocatorias pueden venir de diferentes partes, tanto internas y externas, donde podemos hallar, personal adecuado, que encaje con las necesidades de la institución, y en desacuerdo, con la nueva gestión del recurso humano, que hoy en día según una percepción filosófica, ya el individuo no es considerado, como recurso, sino como potencial humano, también talento humano, donde son percepciones, que el individuo está ligado, a la creatividad, idoneidad, habilidades y destrezas que posee una persona, capaz de solucionar problemas, de desempeñar laboralmente

Las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: entrevistas, pruebas de conocimiento o de capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación (Chiavenato I. , Gestion Del Talento Humano, 2004, pág. 118). La Evaluación del Desempeño (ED), según Mondy y Noe (2005), es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Realizando una concepción, en cuanto a tecnicidad de la selección, concordamos con el estudio realizado, de que las entrevistas, y las pruebas de conocimiento, es una base fundamental, para puestos que no necesitan mucha especialización, y para puesto, en donde se manejara, personas, donde se tomaran decisiones, las técnicas deber ser más rigurosas, en cuanto a las pruebas, como son las psicométricas, y psicológicas, y en total acuerdo con la descripción del siguiente autor, que hace hincapié, de que un individuo, bien seleccionado, tomara decisiones adecuadas y evaluara de mejor manera al equipo de trabajo, y de esa manera optimizar las tareas en la institución.

Schermerhorn, (2006) aduce: (...) el desempeño laboral, es la cantidad y la calidad de las tareas realizadas por un individuo o un grupo de ellos en el trabajo. Es una piedra angular de la productividad, y debe contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Según, Sherman (2001) La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. En una parte de acuerdo con el planteamiento del primer autor, donde enfatiza que desempeño, es la calidad de las tareas, para llegar a analizar este aspecto una parte fundamental, estaría enfocado a la inducción, en cuanto a las tareas, la labor misma en el área, partir de algo concreto. Para ver la evolución del

desempeño laboral, y de la productividad en su labor, estamos total acuerdo, con el planteamiento de Sherman, quien también tiene una percepción más clara ya que enfoca, al desarrollo del individuo, en el cargo, su eficiencia y eficacia.

Los métodos de evaluación del desempeño pueden clasificar de manera genérica de acuerdo con lo que miden: características, conductas o resultados. Los enfoques con base en conductas brindan a los empleados información más orientada a la acción por, lo cual sean quizá mejores para el desarrollo. El enfoque con base en los resultados gana popularidad, ya que se concentra en las contribuciones mensurables que los empleados realizan en la organización.(Bohlander, 2011, pág. 274), según lo planteado, en cuanto la metodología de evaluación del personal, concordamos que medir estas concepciones, de manera genérica, conductuales, y se concuerda con enfoque de por resultados, ya que los objetivos, tienen una base muy genérica, los resultados, son de manera más específica, de manera accionaria, por lo que aludimos la concordancia, en cuanto en cuanto a los métodos de evaluación, es cuanto podemos referimos a las concepciones planteadas por los diferentes autores, estudios realizados.

## Capítulo IV

### Conclusiones y recomendaciones

#### 4.1 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó, que el objetivo general planteado en el estudio del proceso de selección y el desempeño laboral de los servidores públicos, que resulto, en un nivel de significancia de 0.05 de la escala de Pearson, nos indica que la selección adecuado del personal, conlleva a una relación significativa, con el desempeño laboral, aceptando la hipótesis general planteado de una interrelación entre, el reclutamiento, las técnicas con los métodos y programas de evaluación. Como dimensiones resulto una correlación, en una medida de "sig" de 0,0001, recalcando así que las convocatorias, las entrevistas de personal, se relaciona, con el desempeño laboral que tendrán estos en las tareas asignadas.

De los objetivos específicos se concluye, que del estudio de investigación que se planteó, la relación entre el reclutamiento de colaboradores y el desempeño laboral, de un margen de error de 0.05 de nivel de significancia, entonces aceptamos que sí tiene una relación en menor grado, ya que el valor de "sig" de 0,0001, lo que indica que el reclutamiento de colaboradores, la convocatorias realizadas, sí tiene un influencia en menor grado con el desempeño laboral, ya en la municipalidad provincial de Abancay, muy pocas veces reclutan a los colaboradores, y realizan las convocatorias respectivas, repercutiendo en el desempeño laboral.

De los objetivos específicos se concluye, en el estudio realizado, entre las técnicas de selección y desempeño laboral de los servidores públicos de un nivel de significancia de 0,05 de la escala de Pearson, donde 0,0001 es el valor de "sig" lo que confirma que si existe una relación en menor grado, aceptando la hipótesis (H2) que en la municipalidad provincial de Abancay, hay muy poca utilización de las técnicas, para la selección adecuada del personal, sean estas en las entrevistas acertadas para puestos de confianza, oh operativos simples, repercutiendo en la labor del desempeño laboral, su evaluación y su metodología de calificación.

Sobre la segunda variable, se concluye en relación a los programas de evaluación con el procesos de selección de los servidores públicos, de los objetivos señalados en el estudio, según el valor 0,05 de significancia, de la escala de Pearson, se acepta la hipótesis alterna (H3) del valor de "sig" es de 0,0001, lo que recalcamos, que si existe una relación menor, lo que concluye que una vez en el puesto, el personal, percibe, una escasa inducción laboral y capacitación, y el personal de confianza seleccionado no cuenta con habilidades para la dirección del equipo de trabajo.

Se concluye finalmente, como objetivo del estudio de la investigación, en cuanto a los métodos de evaluación y el procesos de selección, en la municipalidad provincial de Abancay, según un valor de significancia de 0,05 de la escala de Pearson, del valor de "sig" es de 0,0001 entonces aceptamos la hipótesis planteada alterna (H4), lo que nos indica que si existe, relación significativa entre la evaluación al mérito del colaborador, las buenas relaciones de los servidores públicos en la institución, relacionado con el proceso de selección, analizando el nivel de captación de los colaboradores, y la calidad personal en la entrevista, para el desempeño eficiente en la institución.

## 4.2 Recomendaciones

Se sugiere, realizar un proceso de selección, de acuerdo a los procedimientos institucionales, legales y normativos, el reclutamiento en base a convocatoria, las entrevistas de manera transparente, y con el personal competente para el procedimiento, a razón de esta labor se lograra un desempeño adecuado, y de alguna forma optimizar las tareas.

Se debe de plantear en mejorar, el proceso de reclutamiento de personal idóneo, según la normativa, leyes, políticas de selección de personal, para optimizar el desempeño laboral, y fomentar el desarrollo profesional en la institución, y así satisfacer, las necesidades de la institución.

Llevar a cabo, las técnicas de selección, en cuanto a las entrevista, las evaluaciones de conocimiento al personal, para de esa manera el desempeño en la institución sea optimo, se sugiere que el personal que realiza las evaluación, sea el personal adecuado.

Realizar programas de evaluación, enfocados a fortalezas y debilidades de los servidores públicos, y que de esta manera ayude al supervisor, a mejorar y monitorear, el desempeño de los servidores públicos y al cumplimiento de las metas institucionales.

Formular y efectuar mecanismos en base a las normas de evaluación del desempeño laboral, como es el comportamiento, la disciplina para el cumplimiento de los resultados, no antes teniendo una buena percepción de la selección de personal para las **municipalidades** y/o instituciones, para armar un óptimo equipo de trabajo.

## Capítulo V

### Referencias bibliográficas

#### LIBROS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Cazola, Jose. Linarez. (2009). *Investigacion De Mercados*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, Idalberto. (2004). *Gestion Del Talento Humano*. bogota: Mc Graw-hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2004). *teoria de las relaciones humanas. En I. Chiavenato, introduccion A la teoria general de la administracion*(págs. 88-89). mexico: Mc Graw-hill.
- Chiavenato, Idalberto. (noviembre 1999). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: MC Graw-hill.
- Cutipa, Francisco. Charaja. (2007). *El MAPIC en la metodologia de investigacion*. Perú: San Marcos.
- Dr. Roberto Hernández Champierí, Dr. Carlos Fernández Collado, Dra. Pilar Baptista Lucio. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Mendoza, Santiago. Valderrama. (2007). *Pasos Para Elaborar Proyectos y Tesis De Investigacion Cientifica*. Peru- lima: San Marcos.
- Snell, Sherman. Bohlander. (2006). *Administracion de Recursos Humanos*. mexico y america central: Thomson Editores.
- Blum, Milton (1986) *.Psicologia Industrial*. México, Edit.Trillas.
- Villegas, Sabino. Alaya. (2004). *Administración de recursos humanos*.Peru: piramide.
- Cohen, Blanco.(1981). *Como Seleccionar Nuestro Personal*. México. Edit. Limusa
- Zas, F.j(2009). *gestion publica regional municipal*. págs. 150-155). peru, editorial, caballero bustamante S.A.C
- Milkovich, G. Y Boudreau, J. (1994), *Dirección y administración de RR.HH*. USA: Editorial Addeson Wesler Iberoamericana.

## Revistas /Boletines/ Artículos Científicos

- Álamo Sánchez Gilma . *La programación neuro-lingüística y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas* 9 abril (2008) pp. 62-73, Fundación Miguel Unamuno y Jugo. [redalyc.org/articulo.oa?id=70930904](http://redalyc.org/articulo.oa?id=70930904), ISSN 1856-1594.
- BoletínCAD(2013). Tiempo invertido en las gestiones ciudadanos al día, tiempo de visita en entidades regionales de 10 de abril de 2013. [consultas@ciudadanosaldia.org](mailto:consultas@ciudadanosaldia.org)
- BoletínCAD (2010). *Análisis y resultados de la municipalidad provincial de Abancay. Agencecanadienne de developpementinternational*. 4 de marzo de 2010.
- Basualdo Hilario Arturo Francisco (2012) apuntes y comentarios al proyecto n° 1846/2012-pe "ley del servicio civil" *Soluciones laborales, sector publico*.
- Bedoya Sánchez Enrique Osvaldo "la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas" *Escuela de Postgrado de la universidad nacional mayor de san marcos LIMA-PERU* 2003. [Cybertesis.sanmarcos.com](http://Cybertesis.sanmarcos.com)
- Claudia Peralta Gómez María. *Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal Acta Colombiana de Psicología*, vol. 9, núm. 1, mayo, 2006, pp. 87-97, Universidad Católica de Colombia. [redalyc.org/articulo.oa?id=79890108](http://redalyc.org/articulo.oa?id=79890108) ISSN: 0123-9155
- Carolina Araujo María & Leal Guerra Martín. *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales* ISSN: 1856-6189. Volumen 4 Edición No. 2 – Año 2007.
- Decreto Legislativo N° 276 *Ley de bases de la carrera pública administrativa, Presidente De La Republica* (2005).
- Esperanza P, Glenys. & Mayrene C. Amaya. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. [redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007](http://redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007). 173-186 ISSN 0120-6346
- García Uribe, Abel Y Montalto Herrera, Rossana. "Análisis de los efectos de la globalización en la gestión de los recursos humanos en el Perú. UPCA - Escuela de Postgrado en Dirección de Negocios de Programa de Maestría en Administración LIMA-PERU 2004. [Cielo.com](http://Cielo.com)
- Informe Autoridad nacional del servicio civil (2013), proyecto documento servir. Febrero 2013 Ley N° 28175 Ley Marco Del Empleo Público, Presidente De La Republica (2005).
- Lizday Arcas, Fanny Hernández, Deissyre Rodríguez. *Diagnóstico del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la empresa RV. Rodovias de Venezuela c.a. San Antonio de los Altos – Estado Miranda*, en el año 2006. Ministerio de educación superior colegio universitario de los teques "cecilio acosta" carrera: administración. Mención: recursos humanos. [concytec.org](http://concytec.org).

Mascott S. María.(2011) Centro de estudios de opinión pública, sistemas de servicio civiluna comparación internacional. *México,cesop@congreso.gob.mx*

Vilca narvaez, jose. *La motivacion y su influencia en el desempeño laboral en el municipalidad provincial de antabamba*, en el año 2010. Universidad nacional micaela bastidas de apurimac, carrera: administración de empresas. Mención: recursos biblioteca de facultad.

# ANEXOS



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

VARIABLE	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Variable 1</b></p> <p>Proceso de selección</p>	<p><b>Reclutamiento de colaboradores</b> El reclutamiento específicamente es una tarea de investigación, de llamada de atención, siendo a conocer de la existencia de una plaza e interesando a los posibles candidatos</p> <p><b>Técnicas de selección</b> Permite rastrear las características personales del candidato a través de muestras de su comportamiento</p>	<p><b>H.G:</b> El proceso de selección del personal se relaciona de manera favorable, con el desempeño laboral. De los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>H.E.1:</b> El reclutamiento de los colaboradores se relaciona de manera favorable con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay.</p> <p><b>H.E.2:</b> Las técnicas de selección del personal se relaciona de manera favorable con el desempeño laboral, de los servidores públicos, en la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>H.E.3:</b> La aplicación de los programas de evaluación se relaciona de manera favorable con el proceso de selección. De los servidores públicos, en la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>H.E.4:</b> Los métodos de evaluación se relacionan de manera favorable con el proceso de selección. De los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Abancay.</p>	<p><b>O.G:</b> Conocer cómo se relaciona el proceso de selección del personal con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>O.E.1:</b> Describir de qué manera el reclutamiento de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay.</p> <p><b>O.E.2:</b> Determinar cómo se relaciona las técnicas de selección con el desempeño laboral, de los servidores públicos, en la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>O.E.3:</b> Comprender cómo se relaciona los programas de evaluación con el proceso de selección de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Abancay.</p> <p><b>O.E.4:</b> Determinar de qué manera los métodos de evaluación se relacionan con el proceso de selección de los servidores públicos, en la municipalidad provincial de Abancay.</p>	<p>Convocatorias</p> <p>Medios de reclutamiento</p> <p>Políticas de reclutamiento y selección de colaboradores</p> <p>Pruebas de conocimiento</p> <p>Curriculum vitae</p> <p>Experiencia profesional</p> <p>Entrevistas de selección</p> <p>Propósito administrativo</p> <p>Propósito de desamigo</p> <p>Comportamiento</p> <p>Resultados</p> <p>Evaluación y calificación de méritos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicativo, Diseño no experimental</li> <li><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo correlacional. Mide una variable independiente y dependiente</li> <li><b>Diseño:</b> No experimental</li> <li><b>Población:</b> 88 trabajadores.</li> <li><b>Muestreo aleatorio no No probabilístico</b></li> <li><b>Muestra:</b> 68 Trabajadores.</li> <li><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo o hipotético deductivo</li> </ul>
<p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>Métodos de evaluación</b> Son las que reflejan las mejoras técnicas y los requerimientos legales, y que son más consistente con el propósito de evaluación</p>				



## ANEXO 2

### GUÍA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Este cuestionario se realiza como parte del desarrollo de la tesis de grado para optar el título de licenciados en administración, se agradece de antemano su participación y colaboración en el mismo. En este cuestionario encontrara una serie de preguntas a través de las cuales se desean conocer sobre "EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY" en el trabajo, no existen respuestas correctas o incorrectas. Se le pide que conteste de la forma más exacta y veraz.

Sexo: M (....) F (....)  
 Edad: .....

¿Usted participó de algún proceso de selección? SI (....) NO (....)

Si la respuesta es NO pase a la pregunta numero 14

Respecto al: **PROCESO DE SELECCIÓN**

#### Reclutamiento de colaboradores

PREGUNTAS	nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1. ¿Influye en el desempeño laboral del personal el adecuado proceso de reclutamiento o de selección?	1	2	3	4	5
2. ¿La municipalidad realiza convocatorias describiendo el perfil adecuado de los puestos en la institución?	1	2	3	4	5
3. ¿La municipalidad pone en conocimiento del puesto laboral en los diferentes medios de comunicación?	1	2	3	4	5
4. ¿La municipalidad realiza el proceso de reclutamiento de personal con toda transparencia?	1	2	3	4	5
5. ¿Cuenta la municipalidad con un presupuesto acorde para reclutar y seleccionar al personal requerido?	1	2	3	4	5

## Técnicas de selección

PREGUNTAS	nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
6. ¿La municipalidad realiza procesos de selección de su personal?	1	2	3	4	5
7. ¿La municipalidad utiliza técnicas de selección adecuadas para elegir a su personal?	1	2	3	4	5
8. ¿Las técnicas de selección aplicados en la municipalidad son confiables?	1	2	3	4	5
9. ¿Las pruebas de conocimiento son aplicadas de acuerdo al puesto que usted ha postulado?	1	2	3	4	5
10. ¿Las pruebas de selección aplicadas en la municipalidad son realizadas por un experto en el área laboral?	1	2	3	4	5
11. ¿El proceso de selección que le aplicaron en la municipalidad fue bueno?	1	2	3	4	5
12. ¿La prueba de conocimiento que le aplicaron durante el proceso de selección fue la adecuada?	1	2	3	4	5
13. ¿La prueba de tés psicológico que le aplicaron durante el proceso de selección fue la adecuada?	1	2	3	4	5

Respecto al: **DESEMPEÑO LABORAL**

¿Bajo qué modalidad usted fue contratado?  
(....)

RH (....) CAS (....) PLANILLA

## Programas de evaluación del desempeño

PREGUNTAS	nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
14. ¿Recibe capacitaciones para un buen desarrollo de trabajo en la municipalidad?	1	2	3	4	5
15. ¿Recibe exigencias del jefe inmediato para el cumplimiento de las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
16. ¿Cree Ud. que los factores de eficiencia y eficacia influye en su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
17. ¿La municipalidad realiza evaluaciones de desempeño del personal durante el año?	1	2	3	4	5
18. ¿cree usted que él, desempeño laboral del personal en general de la municipalidad es bueno?	1	2	3	4	5
19. ¿cree Usted que, Los funcionarios de la municipalidad consideran como tema de importancia el desempeño laboral en la institución?	1	2	3	4	5

20. ¿cree usted que, La municipalidad mide el desempeño laboral del personal de acuerdo a resultados?	1	2	3	4	5
21. ¿cree usted que, en la municipalidad se mide el desempeño laboral del personal de acuerdo a objetivos?	1	2	3	4	5
22. ¿cree usted que, La municipalidad invierte en programas o métodos para buscar el mejor desempeño laboral de su personal?	1	2	3	4	5

### Método de evaluación

PREGUNTAS	nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
23. ¿cree usted que la municipalidad realiza una serie de evaluaciones y calificaciones de acuerdo a méritos de los colaboradores?	1	2	3	4	5
24. ¿cree usted que, en la municipalidad se mantiene las buenas relaciones laborales para un mejor desempeño?	1	2	3	4	5
25. ¿Cree usted que, el trabajo en equipo en la municipalidad permite lograr la efectividad institucional?	1	2	3	4	5
26. ¿La organización de los servidores en la municipalidad permite coordinar los trabajos en la institución?	1	2	3	4	5
27. ¿Cree usted que, en la municipalidad se, contrata al personal idóneo para asumir responsabilidades en su cargo?	1	2	3	4	5
28. ¿Tiene en conocimiento de las funciones y responsabilidades de tu puesto laboral?	1	2	3	4	5
29. ¿El personal asiste puntualmente a cumplir sus labores en la municipalidad?	1	2	3	4	5



**INFORMACIÓN GENERAL**

**1.1. DEL EXPERTO**

Apellidos y Nombres: Mg. Rosario Teresa Valer Montenegro

**1.2. DEL AUTOR DEL INSTRUMENTO**

Proyecto de Investigación: "El proceso de selección con relación al desempeño laboral del personal contratado de la municipalidad Provincial de Abancay"

Responsable/s: Bachiller Virginia Delgado Chilibuasi  
Bachiller Alan Achulli Yucra

Instrumento:

Cuestionario

Formato de entrevista

**1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach				
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(0-20%)	(21-40%)	(41-60%)	(61-80%)	(81-100%)
CLARIDAD	Formulación con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Se expresa en conductas observables				70	
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				80	
ORGANIZACIÓN	Muestra una organización lógica				70	
EFICIENCIA	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad				70	
RELEVANCIA	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias				70	
CONSISTENCIA	Sustenta en aspectos teórico científicos				70	
COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores e índices				70	
METODOLOGÍA	Responde al propósito del problema				60	
OPORTUNIDAD	Instrumento adecuado y oportuno				80	
<b>TOTAL</b>					<b>61</b>	

**I. OPINIÓN DEL EXPERTO**

Vistos el instrumento diseñado en relación con las variables, dimensiones, indicadores e índices, y en cumplimiento de los Arts. 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Títulos – UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

- Se valida  
 No se valida

Abancay, 15 de agosto del 2017.

Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac  
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
  
 Mg. Rosario Teresa Valer Montenegro  
 DIRECTORA ACADÉMICA

Opinión del experto:





## I. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1. DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: M<sup>g</sup>. Maura Horyapa Horyapacho

### 1.2. DEL AUTOR DEL INSTRUMENTO

Proyecto de Investigación: "EL PROCESO DE SELECCIÓN CON RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY, 2016"

Responsable/s: ACHUPÍ YUCA ALAN DELGADO CHILLIHUANI VIRGILIO

Instrumento:

Cuestionario

Formato de entrevista

### 1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach				
		Deficiente (0-20%)	Regular (21-40%)	Bueno (41-60%)	Muy bueno (61-80%)	Excelente (81-100%)
CLARIDAD	Formulación con lenguaje apropiado				65	
OBJETIVIDAD	Se expresa en conductas observables				70	
ACTUALIDAD	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				70	
ORGANIZACIÓN	Muestra una organización lógica				35	
EFICIENCIA	Alcanza los aspectos en cantidad y calidad				65	
FUNCIONALIDAD	Apropiado para valorar aspectos de las estrategias				70	
PERSISTENCIA	Sustenta en aspectos teórico científicos				75	
REFERENCIA	Entre dimensiones, indicadores e índices				75	
METODOLOGÍA	Responde al propósito del problema				75	
OPORTUNIDAD	Instrumento adecuado y oportuno				75	
TOTAL					71.50	

## I. OPINIÓN DEL EXPERTO

Vistos el instrumento diseñado en relación con las variables, dimensiones, indicadores e índices, y en cumplimiento de los Arts. 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Títulos – UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

Se valida

No se valida

Abancay, 15 de Julio del 201...

Firma y sello del experto:

UNIVERSIDAD NACIONAL  
 MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
  
 M<sup>g</sup>. Maura Horyapa Horyapacho



ANEXO 3

# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY



## CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP) 2010



# Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 026-2010-CM-MPA

## CAP 2010

### CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY

SECTOR : GOBIERNO LOCAL

I.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		ALCALDÍA			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
1	Alcalde		FP	1	1		1
2	Asesor I	D4-05-064-5	EC	1		1	1
3	Asistente Administrativo II	P2-05-066-3	SP-ES	1		1	
4	Secretaría III	T5-05-675-2	SP-AP	1	1		
5	Choter II	T3-60-245-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

I.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		ALCALDÍA			
I.1		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
6	Procurador Municipal	D4-05-295-5	EC SP-	1	1		1
7	Abogado II	P2-40-005-3	ES	1	1		
8	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

II.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE CONTROL INSTITUCIONAL			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
9	Director de Sistema Administrativo IV	D4-05-295-5	SP-DS	1	1		
10	Auditor II	P2-05-080-3	SP-ES	1	1		
11	Auditor I	P1-05-080-3	SP-ES	1		1	
12	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1		1	
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

III.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		SECRETARÍA GENERAL			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
13	Director de Sistema Administrativo IV	D4-05-295-5	EC SP-	1	1		1
14	Abogado II	P2-40-005-3	ES SP-	1		1	
15	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	AP	1	1		
16	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1		1	
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>





# Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

III.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		SECRETARIA GENERAL			
III.1		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
17	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		1
18	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
19	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
20	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL, UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

III.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		SECRETARIA GENERAL			
III.2		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE REGISTROS CIVILES			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
21	Director Sistema Administrativo III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
22	Especialista Sistema administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
23	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
24	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

IV.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA MUNICIPAL			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
25	Gerencia Municipal	DA-05-300-5	EC SP-	1	1		1
26	Especialista Administrativo II	PC-05-338-3	ES	1		1	
27	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL, UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

V.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACIÓN			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
28	Director Sistema Administrativo IV	D4-05-295-5	EC	1	1		1
29	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL, UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

V.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACIÓN			
V.1		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE PRESUPUESTO			
N.º de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
30	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
31	Economista II	P2-20-305-3	SP-ES	1		1	
32	Técnico en planificación II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL, UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>



Planificación del Personal





# Municipalidad Provincial de Abancay

ORDENANZA MUNICIPAL N° 028-2010-CM-MPA

V.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:	GERENCIA DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACIÓN					
V.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:	SUBGERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y RACIONALIZACIÓN					
N.º de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
33	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
34	Planificador II	P2-05-610-3	SP-ES	1	1		
TOTAL, UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	0

V.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:	GERENCIA DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO Y RACIONALIZACIÓN					
V.3	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:	SUBGERENCIA DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES					
N.º de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
35	Director de Sistema Administrativo III	DA-05-290-4	SEJE	1		1	
36	Especialista Sistema Administrativo III	PC-05-338-3	SP-ES	1		1	
37	Especialista Sistema Administrativo II	PC-05-338-3	SP-ES	1		1	
TOTAL, UNIDAD ORGÁNICA				3	0	3	0

V.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:	GERENCIA DE PRESUPUESTO, PLANIFICACIÓN Y RACIONALIZACIÓN					
V.4	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:	SUBGERENCIA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA					
Nº de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
38	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
39	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
40	Técnico en Estadística I	T1-05-405-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	2	1	0

VI.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:	GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA					
Nº de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
41	Director de Sistema Administrativo IV	D4-05-290-5	EC SP-	1	1		1
42	Abogado II	P2-40-005-3	ES	1	1		
43	Secretaría II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				3	3	0	1

VII.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS					
N.º de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
44	Director de Sistema Administrativo IV	DA-05-295-5	EC	1	1		1
45	Secretaría II	TU-05-675-2	PS-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	2	0	1

VII.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS			
VII.1		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE LOGÍSTICA			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
46	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
47	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1		1	
48	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1	1		
49/50	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	2		
51	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
52	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
53	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
54	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
55	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
56	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
56/58	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	2	2		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>15</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

VII.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS			
VII.2		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
59	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
60	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1	1		
61	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1		1	
62	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-AP	1		1	
63	Asistente Social II	P3-05-338-3	SP-AP	1	1		
64	Técnico en Asistencia Social	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

VII.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS			
VII.3		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
65	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
66	Contador II	P2-05-225-3	SP-ES	1	1		
67	Contador I	P1-05-525-3	SP-ES	1	1		
68	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
69	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
70/71	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	2		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

VII.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS			
VII.4		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE TESORERÍA			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
72	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
73	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
74	Especialista Administrativo I	P1-05-338-3	SP-ES	1	1		
75	Auxiliar sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
76/77	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	2		
78/79	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	2	1	1	
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

VII.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS			
VII.5		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE EQUIPO MECÁNICO			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
80	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1		1	
81	Chofer II	T2-60-245-2	SP-AP	1	1		
82/85	Operador de Equipo Pesado II	T2-30-585-2	SP-AP	5	5		
87/88	Mecánico de Equipos	T2-05-510-2	SP-AP	2	2		
89/90	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	2	2		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

VIII.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA			
N.° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
91	Director de Sistema Administrativo IV	D5-05-295-5	EC	1	1		1
92	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

VIII.		DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:		GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA			
VIII.1		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:		SUBGERENCIA DE REGISTRO, RECAUDACIÓN Y CONTROL			
N.° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
93	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
94	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
95	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
96	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGÁNICA</b>				<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

VIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA					
VIII.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA					
N.º de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
97	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
98	Especialista en Tributación II	P2-20-400-3	SP-ES	1		1	
99/100	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	2		2	
101	Especialista en Tributación II	P2-20-400-3	SP-ES	1		1	
102	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
103	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
104	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

IX.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL					
N.º de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
105	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
106	Relacionista Público III	P3-10-665-3	SP-ES	1		1	
107	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

X.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS					
Nº de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
108	Director de Sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1		1	
109	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
110	Ingeniero II	P2-35-435-3	SP-ES	1		1	
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

XI.	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE EJECUCION COACTIVA					
Nº de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
111	Director sistema Administrativo III	D3-05-295-4	SP-EJ	1	1		
112	Ejecutor Coactivo I	P1-40-083-3	SP-ES	1	1		
113	Auxiliar Coactivo	T1-40-083-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

XII.		DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
114	Director de Programa Sectorial IV	D4-05-290-5	EC-SP-	1	1		1
115	Oficinista II	A2-05-707-1	AP	1	1		
116	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

XII.		DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO			
XII.1		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:		SUBGERENCIA DE OBRAS PUBLICAS Y PRIVADAS			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
117	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
118	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
119	Especialista inspectoria de Obras II	P2-05-290-3	SP-ES	1		1	
120	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

XII.		DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO			
XII.2		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:		SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO, CATASTRO URBANO Y CONTROL TERRITORIAL			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
121	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
122	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
123	Especialista de Programa Sectorial	P2-05-290-3	SP-ES	1		1	
124	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
125/126	Técnico Administrativo I	T1-05-707-2	SP-AP	2	2		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

XII.		DENOMINACIÓN DEL ORGANO:		GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO			
XII.3		DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:		SUBGERENCIA DE ESTUDIOS			
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
127	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP - EJ	1		1	
128/129	Especialista proyectos II	P1-40-683-3	SP-ES	2		2	
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

XII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y DESARROLLO URBANO					
XII.4	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
130	Director de Programa Sectorial III	D3-05-260-4	SP - EJ	1	1		
131	Policia Municipal I	A1-55-607-1	SP-AP	1		1	
132/133	Promotor Social II	T2-55-635-2	SP-AP	2		2	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				4	1	3	0

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
134	Director de Programa Sectorial IV	D4-05-290-5	EC	1	1		1
135	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	2	0	1

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
XIII.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE CONTROL DE COMERCIALIZACION Y DEFENSA DEL CONSUMIDOR					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
136	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
137	Especialista en Comercialización II	P2-30-346-3	SP-ES	1		1	
138/143	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	6	6		
144	Medico Veterinario III	P3-45-530-3	SP-AP	1	1		
145	Auxiliar sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
146/152	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	7	7		
153/155	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	3	3		
156	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				21	20	1	0

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
XIII.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PÚBLICOS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
157	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
158	Técnico Programa sectorial	A2-05-870-1	SP-AP	1		1	
159	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
160	Especialista Administrativo I	P1-05-066-3	SP-ES	1		1	
161	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
162/163	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	2	2		
164	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	1	1		
165/170	Chofer II	T2-60-245-2	SP-AP	6	6		
171/186	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	16	16		
167/206	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	20	20		
207/214	Trabajador de Servicios II	A2-05-870-1	SP-AP	6	6		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				58	56	2	0

XIII.	DENOMINACIÓN DEL ORGANOS:	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS PUBLICOS					
XIII.3	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
215	Director de Programa Sectorial III	D3-05-260-4	SP-EJ	1		1	
216	Especialista Administrativo II	P2-05-338-3	SP-ES	1		1	
217	Policia Municipal II	T2-55-607-2	SP-AP	1	1		
218/232	Policías Municipales II	T2-55-607-2	SP-AP	15	14	1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				18	15	3	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANOS:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
233	Director de Programa Sectorial III	D4-05-290-4	EC	1		1	1
234	Secretaria II	T2-05-675-2	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	0	2	1

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANOS:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
XIV.1	DENOMINACIÓN DE DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE REGULACION DE TRANSPORTE					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
235	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
236/237	Especialista en Transporte II	P2-60-077-3	SP-ES	2		2	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	1	2	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANOS:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
XIV.2	DENOMINACIÓN DEL ORGANOS:	SUBGERENCIA DE CIRCULACION DE TRANSITO					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
238	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1		1	
239/240	Especialista en Transporte II	P2-60-077-3	SP-ES	2		2	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				3	0	3	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANOS:	GERENCIA DE TRANSPORTE, REGULACION Y CIRCULACION VIAL					
XIV.3	DENOMINACIÓN DEL ORGANOS:	SUBGERENCIA DE TERMINAL TERRESTRE					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
241	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1		1	1
242	Técnico Administrativo II	T2-05-707-2	SP-AP	1		1	
TOTAL UNIDAD ORGANICA				2	0	2	1

XV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
243	Director de Programa Sectorial IV	D4-05-290-3	EC	1	1		1
244	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

XV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
XV.1	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO Y PROYECTOS PRODUCTIVOS					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
245	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
246	Especialista en Proyectos II	P2-05-290-3	SP-ES	1		1	
247	Promotor Social I	T1-55-635-2	SP-AP	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

XV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
XV.2	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE EDUCACION, SALUD, CULTURA, DEPORTE Y RECREACION					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
248	Director de Programa Sociales III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
249	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
250	Técnico Administrativo	T2-05-707-2	SP-AP	1	1		
251/252	Trabajador de servicio II	A2-05-670-1	SP-AP	2	1	1	
253	Promotor Social II	T2-55-635-2	SP-AP	1	1		
254	Promotor social II	T2-55-635-2	SP-AP	1		1	
255	Promotor social II	T2-55-635-2	SP-AP	1		1	
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

XV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
XV.3	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	SUBGERENCIA DE PARTICIPACION CIUDADANA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
256	Director de Programa Sectorial III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
257/258	Promotor social II	T2-55-635-2	SP-AP	2	1	1	
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

XV.	DENOMINACIÓN DEL ORGANO:	GERENCIA DE PROMOCION SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
XV.4	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:	DEMUNA					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
259	Director de Programa Sociales III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		
260	Psicólogo III	P3-55-640-3	SP-ES	1		1	
261	Abogado II	P2-40-005-3	SP-ES	1	1		
<b>TOTAL UNIDAD ORGANICA</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>



XV.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:	GERENCIA DE PROMOCIÓN SOCIAL Y DESARROLLO ECONOMICO LOCAL					
XV.5	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA:	OMAPED					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
262	Director de Programa Sociales III	D3-05-290-4	SP-EJ	1		1	
263	Auxiliar Sistema Administrativo II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA				2	1	1	0

XIV.	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO:	PROGRAMA DEL VASO DE LECHE					
N° de Orden	Cargo Estructural	Código	Clasificación	Total	Situación del Cargo		Cargo de Confianza
					O	P	
264	Director de Programa Sociales III	D3-05-290-4	SP-EJ	1	1		1
265	Oficinista II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
266/267	Promotor Social II	T2-55-635-2	SP-AP	2		2	
268	Auxiliar de Programas Sectorial II	A2-05-707-1	SP-AP	1	1		
TOTAL, UNIDAD ORGÁNICA				5	3	2	1

RESUMEN CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL

TOTAL OCUPADOS	202
TOTAL PREVISTOS	55
TOTAL GENERAL	268
TOTAL UNIDAD ORGÁNICA	45

ANEXO 4

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL

PROMOTOR EN SANEAMIENTO AMBIENTAL	
CANTIDAD	03
REQUISITOS	FUNCIONES
<p><u>REQUISITOS GENERALES</u></p> <p>-TÉCNICO, EGRESADO, BACHILLER EN BIOLOGÍA Y/O CARRERAS AFINES, 2 AÑOS DE EXPERIENCIA COMPROBADA EN CARGOS SIMILARES AL POSTULADO EN EL SECTOR PUBLICO</p>	<p><u>FUNCIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RESPONSABLE DEL DISEÑO, ELABORACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE PLANES DE DESARROLLO DE CORTO Y MEDIANO PLAZO.</li> <li>- ASESORAR Y REALIZAR SEGUIMIENTO A LAS ORGANIZACIONES COMUNALES DE LA CAPITAL PROVINCIAL, ENCARGADOS DE LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO BÁSICO AMBIENTAL EN LA MEJORA DEL CONSUMO DE AGUA SEGURA DE LA POBLACIÓN.</li> <li>- APOYAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN DE LOS COMITÉS DE JESS U OTRAS ORGANIZACIONES.</li> <li>- PROGRAMAR LAS INTERVENCIONES EN LOS OPERATIVOS DEL CONTROL DE ALIMENTOS Y BEBIDAS Y ENCONTRAR ALTERNATIVAS PARA SU CORRECCIÓN.</li> <li>- GENERAR CONVENIO, ALIANZAS</li> <li>- ESTRATÉGIAS INTERINSTITUCIONALES, REDES DE SALUD, UGEL, ORGANIZACIONES DE BASE.</li> </ul>
<p><u>REQUISITOS GENERALES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EXPERIENCIAS EN MANEJO DE PERSONAL Y TRABAJO EN ÁMBITO RURAL COMPROBADA.</li> <li>- TENER CONOCIMIENTO DE IDIOMA QUECHUA (COMUNICACIÓN FLUIDA)</li> <li>- TENER CONOCIMIENTO EN OFIMÁTICA.</li> <li>- TENER CONOCIMIENTO EN CURSOS DE SANEAMIENTO BÁSICO</li> <li>- DISPOSICIÓN INMEDIATA.</li> </ul>	
<b>COMPETENCIAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- COMUNICACIÓN EMPÁTICA</li> <li>- CON CAPACIDAD DE PROMOVER RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS.</li> <li>- CON CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO</li> <li>- ASERTIVIDAD</li> <li>- RESILIENCIA</li> <li>- PROACTIVIDAD</li> </ul>	
<p>JUSTIFICACIÓN: LA SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL, REQUIERE LOS SERVICIOS DE UN ESPECIALISTA EN SANEAMIENTO AMBIENTAL PARA EJECUTAR ACCIONES CONFORME A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL MANUAL DE ORGANIZACIONES Y FUNCIONES PROFESIONALES EN BIOLOGÍA.</p>	
LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:	SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL
PERIODO DE DURACIÓN DEL SERVICIO:	TRES (03) MESES RENOVABLES EN FUNCIÓN A NECESIDADES INSTITUCIONALES.
CONTRAPRESTACIÓN MENSUAL:	S/ 2,000. 00 (DOS MIL CON 00/100 SOLES) MENSUALES, LOS CUALES INCLUYEN LOS IMPUESTOS Y AFILIACIONES DE LEY, ASI COMO TODA DEDUCCIÓN APLICABLE AL CONTRATADO BAJO ESTA MODALIDAD.

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL

AUXILIAR PERSONAL DE BARRIDO	
CANTIDAD	13
CATEGORÍA	AUX I
REQUISITOS	FUNCIONES
<u>REQUISITOS GENERALES</u>	- REALIZAR RECOJO DE RESIDUOS SOLIDOS DE LA CIUDAD
- ESTUDIOS PRIMARIOS INCLUNCLUSOS, 06 MESES DE EXPERIENCIA COMPROBADA EN CARGOS SIMILARES AL POSTULADO.	
<u>REQUISITOS GENERALES</u>	
- DE PREFERENCIA CON SEGUNDARIA COMPLETA	
COMPETENCIAS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- COMUNICACIÓN EMPÁTICA</li> <li>- CON CAPACIDAD DE PROMOVER RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS.</li> <li>- CON CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO</li> <li>- ASERTIVIDAD</li> <li>- RESILIENCIA</li> <li>- PROACTIVIDAD</li> </ul>	
JUSTIFICACIÓN: LA SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL, REQUIERE LOS SERVICIOS DE TRECE AUXILIARES PERSONAL DE BARRIDO PARA EL RECOJO DE RESIDUOS SOLIDOS DE LA CIUDAD.	
LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:	SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL
PERIODO DE DURACIÓN DEL SERVICIO:	TRES (03) MESES RENOVABLES EN FUNCIÓN A NECESIDADES INSTITUCIONALES.
CONTRAPRESTACIÓN MENSUAL:	S/ 1,000.00 (MIL CON 00/100 SOLES) MENSUALES, LOS CUALES INCLUYEN LOS IMPUESTOS Y AFILIACIONES DE LEY, ASÍ COMO TODA DEDUCCIÓN APLICABLE AL CONTRATADO BAJO ESTA MODALIDAD.

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL

AUXILIAR PERSONAL DE BARRIDO			
CANTIDAD	02	CATEGORÍA	AUX III
REQUISITOS		FUNCIONES	
<u>REQUISITOS GENERALES</u>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- COORDINAR Y APOYAR EN OPERATIVOS MULTISECTORIALES, ASÍ COMO EN LA CLAUSURA DE LOCALES COMERCIALES.</li> <li>- PLANIFICAR, SUPERVISAR Y HACER CUMPLIR LAS FUNCIONES DE CADA AGENTE Y/O CONDUCTOR EN EL SERVICIO DE SEGURIDAD CIUDADANA</li> </ul>	
-ESTUDIOS PRIMARIOS INCLUNCLUSOS, 06 MESES DE EXPERIENCIA COMPROBADA EN CARGOS SIMILARES AL POSTULADO.			
<u>REQUISITOS GENERALES</u>			
- DE PREFERENCIA CON SEGUNDARIA COMPLETA			
COMPETENCIAS			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- COMUNICACIÓN EMPÁTICA</li> <li>- CON CAPACIDAD DE PROMOVER RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS.</li> <li>- CON CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO</li> <li>- ASERTIVIDAD</li> <li>- RESILIENCIA</li> <li>- PROACTIVIDAD</li> </ul>			
JUSTIFICACIÓN: LA SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL, REQUIERE LOS SERVICIOS DE DOS AUXILIARES AYUDANTES DE COMPACTADORA PARA RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS.			
LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:		SUB GERENCIA DE SANEAMIENTO AMBIENTAL	
PERIODO DE DURACIÓN DEL SERVICIO:		TRES (03) MESES RENOVABLES EN FUNCIÓN A NECESIDADES INSTITUCIONALES.	
CONTRAPRESTACIÓN MENSUAL:		S/ 1,000. 00 (MIL CON 00/100 SOLES) MENSUALES, LOS CUALES INCLUYEN LOS IMPUESTOS Y AFILIACIONES DE LEY, ASÍ COMO TODA DEDUCCIÓN APLICABLE AL CONTRATADO BAJO ESTA MODALIDAD.	



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SERVICIOS MUNICIPALES  
SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y SERVICIOS

AGENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA	
CANTIDAD	AUX II
11	CATEGORÍA
<b>REQUISITOS</b>	<b>FUNCIONES</b>
<u>REQUISITOS GENERALES</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HACER RESPETAR LAS LEYES, ORDENANZAS, RESOLUCIONES Y OTRAS DISPOSICIONES SOBRE ESPECULACIÓN, ADULTERACIÓN, ACAPARAMIENTO, INVASIÓN DE COMERCIO AMBULATORIO Y ORNATO A LA CIUDAD.</li> <li>- INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PERMANENTE CON LA CENTRAL DE SEGURIDAD CIUDADANA.</li> <li>- COORDINACIÓN Y APOYO CON OTRAS ÁREAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY</li> <li>- OPERATIVOS MULTISECTORIALES ORGANIZADOS POR LA SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA.</li> <li>- PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN EN BASE A DENUNCIAS.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- FORMACIÓN ACADÉMICA SECUNDARIA COMPLETA.</li> <li>- 01 AÑO DE EXPERIENCIA COMPROBADA EN CARGOS SIMILARES AL POSTULADO.</li> </ul>	
<u>REQUISITOS GENERALES</u>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- DISPONIBILIDAD INMEDIATA A TIEMPO COMPLETO.</li> <li>- CONOCIMIENTOS BÁSICOS EN SEGURIDAD.</li> <li>- DE PREFERENCIA TENER CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE COMPUTACIÓN.</li> <li>- PREDISPOSICIÓN AL TRABAJO.</li> </ul>	
<b>COMPETENCIAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- COMUNICACIÓN EMPÁTICA</li> <li>- CON CAPACIDAD DE PROMOVER RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS.</li> <li>- CON CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO</li> <li>- ASERTIVIDAD</li> <li>- RESILIENCIA</li> <li>- PROACTIVIDAD</li> </ul>	
JUSTIFICACIÓN: LA SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y SERVICIOS, REQUIERE LOS SERVICIOS DE UN AGENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA PARA DISMINUIR LA INSEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE ABANCA, SE NECESITA AGENTES DE SEGURIDAD ALTAMENTE CAPACITADOS QUE REÚNAN LAS CUALIDADES FÍSICAS TÉCNICAS Y MORALES.	
LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:	DIVISIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
PERIODO DE DURACIÓN DEL SERVICIO:	TRES (03) MESES RENOVABLES EN FUNCIÓN A NECESIDADES INSTITUCIONALES.
CONTRAPRESTACIÓN MENSUAL:	S/ 1,200. 00 (MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES) MENSUALES, LOS CUALES INCLUYEN LOS IMPUESTOS Y AFILIACIONES DE LEY, ASÍ COMO TODA DEDUCCIÓN APLICABLE AL CONTRATADO BAJO ESTA MODALIDAD.



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS N° 006-2016-MPA

CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO CAS

ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA	HORA	LUGAR	ÁREA RESPONSABLE
APROBACIÓN DE LA CONVOCATORIA	24 DE JULIO	11:00 AM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY	COMISIÓN CONCURSO CAS
<b>CONVOCATORIA</b>				
PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA	24 DE JULIO	4:00 PM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY -PANEL INFORMATIVO JR. HUANCAVELICA N° 206	OFICINA RECURSOS HUMANOS
PRESENTACIÓN DE CURRICULAR VITAE DOCUMENTADO (COPIAS) PREVIA FICHA DE INSCRIPCIÓN FORMATO 1 A DESCARGAR DE LA PG. WEB <a href="http://orh.abancay.gob.pe/ficha-personal">http://orh.abancay.gob.pe/ficha-personal</a>	01 DE AGOSTO	08:00 AM 16:00 PM	MESA DE PARTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY. JR. HUANCAVELICA N° 206	MESA DE PARTES
<b>SELECCIÓN</b>				
EVALUACIÓN CURRICULAR	02 DE AGOSTO	08:00 AM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY	COMISIÓN RECURSO CAS
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS	02 DE AGOSTO	20:00 PM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY	COMISIÓN RECURSO CAS
EXAMEN PSICOTÉCNICO APLICACIÓN DE PRUEBAS PROYECTIVAS	03 DE AGOSTO	09:00 AM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY	COMISIÓN RECURSO CAS
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS	03 DE AGOSTO	20:00 PM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY	COMISIÓN RECURSO CAS
ENTREVISTA FINAL CON LA COMISIÓN EVALUADORA- ENTREVISTA PERSONAL POR COMPETENCIA	04 DE AGOSTO	09:00 AM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY	COMISIÓN RECURSO CAS
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS FINALES	04 DE AGOSTO	20:00 PM	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY	COMISIÓN RECURSO CAS
<b>SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS E INICIO DE LABORES</b>				
ADJUDICACIÓN DE PLAZA	07 DE AGOSTO	08:00 AM	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA RECURSOS HUMANOS
SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS E INDUCCIÓN	LOS CINCO PRIMEROS DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE SER PUBLICADOS LOS RESULTADOS	08:00 AM	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA RECURSOS HUMANOS
REGISTRO DE CONTRATO	LOS CINCO PRIMEROS DÍAS HÁBILES DESPUÉS DE HABER SUSCRITO EL CONTRATO			

EL CRONOGRAMA ES TENTATIVO SUJETO A VARIACIONES QUE SE DARIA A CONOCER OPORTUNAMENTE EN EL AVISO DE PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE CADA ETAPA; SE ANUNCIARÁ FECHA Y HORA DE LA ACTIVIDAD.



CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS N° 006-2016-MPA

COMUNICADO

LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DEL CONCURSO CAS N° 006-2016-MPA, COMUNICAN A LOS CANDIDATOS GANADORES, QUE DEBERÁN APERSONARSE A LA OFICINA DE SELECCIÓN DE PERSONAL, UBICADA EN EL JR. HUANCVELICA N° 206, A LAS 08:00 AM. EL DÍA MARTES 08 DE AGOSTO DEL PRESENTE AÑO.

LA COMISIÓN,

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"  
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS NI OO.-2016-MPA  
BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

CAPITULO I  
GENERALIDADES

1.1. ORGANISMO CONVOCANTE:

Nombre : Municipalidad provincial de Abancay  
Domicilio : JR. HUANCVELICA NI 206

1.2. FINALIDAD:

Establecer los procedimientos que orienten las acciones referidas al proceso de Selección para la contratación de personal por régimen especial laboral de contratación administrativo de servicios, bajo el decreto legislativo Ni 1057, requeridos por la municipalidad provincial de Abancay.

1.3. OBJETIVO:

Ejecutar el proceso de selección en función a la calidad, idoneidad, actitud, Experiencia y formación para ocupar las diferentes plazas del contrato administrativo de servicios (CAS).

1.4. ÁREA OPERATIVA, ENCARGADA DE REALIZAR EL PROCESO DE CONTRATACIÓN:

La conducción del proceso de selección en todas sus etapas a cargo de una Comisión Especial para la Selección de Personal, bajo la modalidad de contratación administrativa de servicio (CAS), en función a los requerimientos de servicios, por parte de las Áreas usuarias de la Municipalidad Provincial de Abancay.

1.5. BASES LEGALES:

- ✓ Ley Ni 27972 "ley orgánica de municipalidades"
- ✓ Decreto legislativo Ni 075-2008-PC.
- ✓ Decreto supremo 065-2011-PC. "decreto supremo que modifica a reglamento del régimen de contratación administrativa de servicio"
- ✓ Sentencia ejecutiva Ni 107-2011-SERVIR.
- ✓ Ley Ni 29849, "ley que establece la eliminación progresiva de régimen especial del decreto legislativo 1057 y otorgar derechos laborales."
- ✓ Ley Ni 27806. "ley de transparencia y acceso a la información pública"
- ✓ Ley Ni 27815, código de ética de la función pública y normas complementarias
- ✓ Ley Ni 29973, ley general de la persona con discapacidad.

- ✓ Ley Ni 30518 "ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2017."
- ✓ Ley Ni 30519, "Ley de equilibrio financiero de presupuesto del sector público para el año fiscal 2017."
- ✓ Resolución de alcaldía Ni 009-2º17-mapa, precisa la conformación de la comisión especial para la selección de personal bajo la modalidad de contratación administrativa de servicio "CAS" para el año 2017, en la municipalidad provincial de Abancay. Las demás disposiciones que regulen el contrato administrativo de servicio.

#### 1.6. ÁREA USUARIA, UNIDAD ORGÁNICA Y/O ÁREA SOLICITANTE:

De conformidad al área solicitante.

### CAPITULO II CRITERIOS DE EVOLUCIÓN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS N°006-2017-MPA

#### 2.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

	PUNTAJE MÁXIMO
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR:</b> Se evaluará bajo los siguientes criterios: formación laboral, especialización, capacitación, experiencia laboral, así como el cumplimiento de requisitos generales y específicos del cargo. El puntaje mínimo para la siguiente etapa es de 30 puntos.	45 puntos
<b>EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA – PSICOLÓGICA:</b> Se evaluará bajo, los siguientes criterios: coeficiente intelectual, personalidad, inteligencia emocional, competencias profesionales.	No tiene puntaje.
<b>ENTREVISTA PERSONAL:</b> Se evaluará los siguientes criterios: imagen personal, cultural general, conocimiento de funciones específicas del área, conocimientos específicos de la especialidad. El puntaje mínimo para finalizar es de 35 puntos.	55 puntos
<b>PUNTAJE TOTAL:</b> Para que el postulante pueda tener la condición de ganador a la plaza convocada debe cumplir un mínimo de 75 puntos	100 puntos

Los factores de evaluación dentro del proceso de selección tendrán un máximo y un mínimo de puntos.

#### 2.2 CRITERIOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR, PARA CUBRIR PLAZA PROFESIONAL TÉCNICO Y AUXILIAR.



Téngase en cuenta, que el folder de los postulantes antes de ser calificados con el siguiente cuadro de criterios, se revisará el cumplimiento de los requisitos mínimos que deben de cumplir para cada plaza al cual postulan, en caso que el postulante no cumple UNO O MAS REQUISITOS MÍNIMOS, será desaprobadado en forma automática y por ende no podrá continuar en el proceso.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR / CATEGORÍA PROFESIONAL III – (MPA-PROF.III)

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ÁREA: \_\_\_\_\_

EVALUACIÓN		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MAXITO
<b>EVOLUCIÓN CURRICULAR</b>		30 PUNTOS	45 PUNTOS
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Título profesional, colegiado, habilitado mínimo seis (6) años contados desde el bachillerato.</li> <li>- Con maestría y/o curso de especialización no menos de 210 horas.</li> </ul>	10	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Título profesional, colegiado, habilitado mayor a seis (6) años contados desde el bachillerato.</li> <li>- Con maestría y/o curso de especialización mayor a 210 horas.</li> </ul>		15
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mínimo seis (6) años de experiencia laboral contados desde el bachiller</li> </ul>	15	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Máximo seis (6) años de experiencia laboral contados desde el bachiller</li> </ul>		20
<b>EXPERIENCIA ESPECIFICA</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mínimo cuatro (4) años de experiencia comprobada en el cargo o afines al postulado en el sector público.</li> <li>- Cumplir con los requisitos mínimos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.</li> </ul>	05	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más de cuatro (4) años de experiencia comprobada en el cargo o afines al postulado en el sector público.</li> <li>- Experiencia acreditada superior a los requisitos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.</li> </ul>		10
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			



CRITERIOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR / CATEGORÍA PROFESIONAL II – (MPA-PROF.III)

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ÁREA: \_\_\_\_\_

EVALUACIÓN		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MAXITO
<b>EVOLUCIÓN CURRICULAR</b>		30 PUNTOS	45 PUNTOS
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>			
	- Título profesional, colegiado, habilitado mínimo cinco (5) años contados desde el bachillerato. - Con cursos de especialización.	10	
	- Título profesional, colegiado, habilitado mayor a cinco (5) años contados desde el bachillerato. - Con cursos de especialización.		15
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>			
	- Mínimo cinco (5) años de experiencia laboral contados desde el bachiller	15	
	- Más de cinco (5) años de experiencia laboral contados desde el bachiller		20
<b>EXPERIENCIA ESPECIFICA</b>			
	- Mínimo tres (3) años de experiencia comprobada en el cargo o afines al postulado en el sector público. - Cumplir con los requisitos mínimos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.	05	
	- Más de tres (3) años de experiencia comprobada en el cargo o afines al postulado en el sector público. - Experiencia acreditada superior a los requisitos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.		10
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			



CRITERIOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR / CATEGORÍA PROFESIONAL I – (MPA-PROF.)

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ÁREA: \_\_\_\_\_

EVALUACIÓN		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MAXIMO
<b>EVOLUCIÓN CURRICULAR</b>		30 PUNTOS	45 PUNTOS
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>			
	- Título profesional, colegiado, habilitado mínimo dos (2) años contados desde el bachillerato. - Con cursos de especialización.	10	
	- Título profesional, colegiado, habilitado mayor a dos (2) años contados desde el bachillerato. - Con cursos de especialización.		15
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>			
	- Mínimo dos (2) años de experiencia laboral contados desde el bachiller	15	
	- Más de dos (2) años de experiencia laboral contados desde el bachiller		20
<b>EXPERIENCIA ESPECIFICA</b>			
	- Mínimo dos (2) años de experiencia laboral en el cargo afines al postulado en el sector público. - Cumplir con los requisitos mínimos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.	05	
	- Más de dos (2) años de experiencia laboral en el cargo o afines al postulado en el sector público. - Experiencia acreditada superior a los requisitos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.		10
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			



CRITERIOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR / CATEGORÍA TÉCNICO II – (MPA-TOCID)

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ÁREA: \_\_\_\_\_

EVALUACIÓN		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MAXITO
EVOLUCIÓN CURRICULAR		30 PUNTOS	45 PUNTOS
FORMACIÓN ACADÉMICA			
	- Mínimo dos (2) años de técnico o egresado	10	
	- Más de dos (2) años de técnico o egresado		15
EXPERIENCIA LABORAL			
	- Mínimo dos (2) años de experiencia laboral contados desde egresado o como	15	
	- Más de dos (2) años de experiencia laboral contados desde egresado o como		20
EXPERIENCIA ESPECIFICA			
	- Mínimo dos (2) años de experiencia comprobada en el cargo similares al postulado en el sector público. - Cumplir con los requisitos mínimos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.	05	
	- Más de dos (2) años de experiencia comprobada en el cargo o afines al postulado en el sector público. - Experiencia acreditada superior a los requisitos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.		10
PUNTAJE TOTAL			





CRITERIOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR / CATEGORÍA TÉCNICO I – (MPA-ETC.)

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ÁREA: \_\_\_\_\_

EVALUACIÓN		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MAXIMO
EVOLUCIÓN CURRICULAR		30 PUNTOS	45 PUNTOS
FORMACIÓN ACADÉMICA			
	- Mínimo un (1) años como técnico.	10	
	- Más de un (1) años como técnico.		15
EXPERIENCIA LABORAL			
	- Mínimo un (1) años de experiencia laboral como técnico.	15	
	- Más de un (1) años de experiencia laboral como técnico.		20
EXPERIENCIA ESPECIFICA			
	- Mínimo un (1) años de experiencia comprobada en el cargo similares al postulado en el sector público. - Cumplir con los requisitos mínimos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.	05	
	- Más de un (1) años de experiencia comprobada en el cargo o afines al postulado en el sector público. - Experiencia acreditada superior a los requisitos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.		10
PUNTAJE TOTAL			



CRITERIOS DE EVALUACIÓN CURRICULAR / CATEGORÍA AUXILIAR III – (MPA-

NOMBRE: \_\_\_\_\_ ÁREA: \_\_\_\_\_

EVALUACIÓN		PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MAXITO
<b>EVOLUCIÓN CURRICULAR</b>		30 PUNTOS	45 PUNTOS
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>			
	- Mínimo con estudios secundarios concluidos.	10	
	- Estudios superiores o técnicos		15
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>			
	- Mínimo dos (2) años de experiencia comprobada en cargos similares al postulado.	15	
	- Más de dos (2) años de experiencia laboral comprobada en cargos similares al		20
<b>EXPERIENCIA ESPECIFICA</b>			
	- Cumplir con los requisitos mínimos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.	05	
	- Experiencia acreditada superior a los requisitos específicos solicitados según el perfil acorde al puesto.		10
<b>PUNTAJE TOTAL</b>			





ANEXO 6

