



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA
VICTORIA, 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Autora:

Bach. Torre Sulca, Vanesa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9644-9010>

Asesor:

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2469-9237>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

**Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral
en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018.**

Aprobación de la tesis

Torre Sullca, Vanesa

<https://orcid.org/0000-0001-9644-9010>

Autor

Dios Castillo, Christian

<https://orcid.org/0000-0002-2469-9237>

Asesor Metodológico

Grado/ Apellidos y nombres:

Presidente de jurado

Grado/ Apellidos y nombres:

Secretario (a) de jurado

Grado/ Apellidos y nombres:

Vocal/ asesor de jurado

DEDICATORIA

A mi Dios Todopoderoso por sus infinitas bendiciones.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

A mis hermanos que siempre están ahí apoyándome en todo.

VANESA TORRE.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sus infinitas bendiciones a mi persona, a mis padres y hermanos, por esa dedicación y entrega de los míos hacia mi persona.

La Autora

Resumen

La investigación presente titulada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018”, se inicia por las deficiencias que presenta la municipalidad distrital de La Victoria con respecto a la gestión del talento humano; se tuvo como objetivo general, “elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018”. El tipo de investigación fue descriptivo propositivo y el diseño no experimental propositivo, se establecieron métodos teóricos y empíricos; la población de estudio fueron 200 trabajadores y la muestra de 100 trabajadores utilizando el muestreo no probabilístico.

Entre los resultados más relevantes para la se determinó que el 52% de los encuestados manifiestan que no han sido designados al área correcta a donde postularon y por ello no aprovechan al máximo sus capacidades para determinadas tareas, asimismo, que el 68% manifiestan que nunca se les evalúa de acuerdo al puesto que necesita la organización y un 51% no se les evalúa las adecuadas prácticas que realizan en el día a día.

Se concluyó que el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de La Victoria, es ineficiente, debido los trabajadores manifiestan que no se le asignaron al área correcta a la cual postularon, lo cual conllevó a que sus actividades se desarrollen con ineficiencia generando una mala imagen institucional al momento de brindar los diferentes servicios a los contribuyentes, asimismo, improductividad para los jefes de área.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño, selección.

Abstract

The present investigation titled "Process of selection of personnel and its incidence in the labor performance in the District Municipality of the Victory, 2018", began by the deficiencies that present / display the district municipality of the Victory with respect to the management of the human talent; The general objective was "to elaborate a model for the process of selection of human talent to improve work performance in the District Municipality of La Victoria, 2018".

The type of research was purposive descriptive and the experimental non-experimental design, theoretical and empirical methods were established; The study population was 200 workers and the sample of 100 workers using non-probabilistic sampling. Among the most relevant results for the selection, 52% of the respondents indicated that they had not been designed for the corrected area, that 68% indicated that it is never evaluated according to the position needed by the organization and 51% is not evaluated.

The right practices that are carried out on a day-to-day basis. It was concluded that the work performance of the District Municipality of La Victoria, is inefficient, because the workers presented that it was not assigned to the correct area to which they applied, which meant that their activities were developed with inefficiency generating a bad institutional image. at the time of providing the different services to the taxpayers, also, unproductivity for the heads of area.

Keywords: Management, human talent, performance, selection.

ÍNDICE

Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
1.4. Formulación del problema	20
1.5. Justificación e importancia del estudio.	20
1.6. Hipótesis.	20
1.7. Objetivos	20
1.7.1 Objetivo General:	20
1.7.2 Objetivos específicos:.....	21
II. MATERIAL Y MÉTODO	21
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	21
2.2. Población y muestra	22
2.3. Variables, Operacionalización.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 27	
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	28
2.6. Aspectos éticos.....	29
2.7. Criterios de Rigor científico.....	29
III. RESULTADOS.....	31
3.1. Resultados en tablas y gráficos	31
3.2. Discusión de resultados	83
3.2. Aporte científico	86
3.3.1. Título	86
3.3.2. Presentación	86
3.3.3. Síntesis de la propuesta	86
3.3.4. Introducción	87
3.3.5. Problema de la propuesta	87
3.3.6. Objetivos de la propuesta del proceso de selección de personal	87
3.3.6.1. Objetivo general	87
3.3.6.2. Objetivos específicos.....	88
3.3.7. Base legal	88
3.3.8. Importancia de la propuesta	89
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	103

Referencias.....	105
ANEXOS.....	108

Índice de Tablas

Tabla 1: Número de trabajadores de la Municipalidad distrital de La Victoria– Chiclayo, 2017.	22
Tabla 2: Muestra de estudio de la investigación	23
Tabla 3: Variable Modelo de Selección del Personal.	24
Tabla 4: Variable Modalidades de contrato en la Municipalidad de La Victoria.	25
Tabla 5: Casos Procesados.....	31
Tabla 6: Test de Confiabilidad.....	31
Tabla 7: Sexo	32
Tabla 8: Edad (agrupado)	32
Tabla 9: Respuesta de la selección de personal en el largo plazo	33
Tabla 10: RRHH en el plan operativo Anual	34
Tabla 11: Planificación de los puestos de trabajo.....	35
Tabla 12: Análisis de información para el nuevo personal.....	36
Tabla 13: Análisis del puesto según necesidades:	38
Tabla 14: Utilización de base de datos para el personal.....	39
Tabla 15: Utilización de sistema de información.....	40
Tabla 16: Consideración del perfil de preparación	41
Tabla 17: Entendimiento de las pruebas	42
Tabla 18: Contenido necesario de las pruebas	44
Tabla 19: Evaluaciones de acuerdo al puesto	45
Tabla 20: Personal capacitado en la evaluación	46
Tabla 21: Adecuación de la entrevista para el puesto	47
Tabla 22: Contenido de información del trabajo en la entrevista	49
Tabla 23: Técnicas de selección para personal.....	50
Tabla 24: Evaluación adecuada de las prácticas.....	51
Tabla 25: Test de confiabilidad	52
Tabla 26: Sexo	53

Tabla 27: Edad	53
Tabla 28: Predisposición de los propósitos	55
Tabla 29: Participación de los trabajadores en tareas asignadas	56
Tabla 30: Respuesta de corto y largo plazo	57
Tabla 31: Cumplimiento de los objetivos	58
Tabla 32: Planeamiento estratégico y resultados	60
Tabla 33: Resultados de acuerdo a lo planificado	61
Tabla 34: Gestión personal y desempeño laboral	62
Tabla 35: Empatía por las tareas.....	63
Tabla 36: Ejecución de las actividades a tiempo.....	65
Tabla 37: Entrega de resultados a tiempo.....	66
Tabla 38: Programación de tiempos en primer día	67
Tabla 39: Repartición equitativa del trabajo	68
Tabla 40: Repartición equitativa del trabajo	69
Tabla 41: Control adecuado en los tiempos	70
Tabla 42: Costos óptimos.....	71
Tabla 43: Costos planificados.....	73
Tabla 44: Ambiente propicio de trabajo	74
Tabla 45: Reconocimiento justo por su labor	75
Tabla 46: Brinda planes de desarrollo.....	76
Tabla 47: Planes de bienestar social	77
Tabla 48: Pago de haberes justo.....	78
Tabla 49: Expectativas personales de los trabajadores	80
Tabla 50: Fomento del compañerismo y unión	81
Tabla 51: Niveles de esfuerzo para las soluciones	82

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: proceso de selección de personal.....	17
Ilustración 2: Proceso de selección de Werther.....	17
Ilustración 3: Proceso de selección Gómez Mejía.....	18
Ilustración 4: Características de la descripción del puesto ¡Error! Marcador no definido.	

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Contexto internacional

En la actualidad, las empresas buscan en todo mejorar el desempeño de sus colaboradores. Este realmente es un aspecto esencial para lograr la productividad idónea de las entidades. Depende mucho del desempeño para lograr las metas trazadas.

En el contexto latinoamericano, a las empresas, les cuesta fomentar el buen desempeño de sus colaboradores. Realmente muchos de los resultados negativos de ellas, son directamente proporcional con el desarrollo del desempeño laboral. (Cancinos, 2015)

Por otro lado, en América Latina, en países, como Uruguay y Argentina, Cutisaca y Zapana (2017), manifiestan que, en el contexto latinoamericano, es muy necesario un cambio de enfoque metodológico para mejorar la situación de la gestión del desempeño laboral. Este cambio de gestión consistiría en apuntar a los contextos subdesarrollados, los cuales, si mejoran su economía, entonces se podrá mejorar la situación de los países que los rodean. (p. 14)

Este aspecto surge sobre todo en centros comerciales de países como Uruguay y Ecuador. Como manifiesta Casa (2015):

Que las entidades empresariales no encuentran al personal idóneo, el cual muchas veces se ve reflejado por falta de capacitación, de un título profesional o la experiencia laboral.

Contexto Nacional

Un aspecto esencial del contexto nacional, es que muchas veces, la selección de personal no es la adecuada y no precede correctamente a la gestión de desempeño laboral. Es importante entender que la buena selección de personal va acompañada de estándares que aseguran en

cierto modo que habrá una respuesta del colaborador, lo que, en Perú, lastimosamente no sucede así.

En este sentido, hubo a nivel nacional muchas investigaciones del sector privado, en la cual identificaban algunas dimensiones esenciales que toda entidad debería tener en canto a la selección del personal y que por ende a futuro no dañe el desarrollo del desempeño laboral, aspecto realmente muy importante. (Saba, 2006)

En el Perú, siempre se ha visto que el gran desorden y falta de servicio de los mercados públicos. Del estado.

Según Casa (2015):

En el Perú, siempre se ha visto que el gran desorden y falta de servicio de los mercados públicos. Del estado.

Según Casa (2015):

Los mercados públicos, como El Mercado de Santa Anita, Gamarra, con el transcurrir de los años vienen presentando mucho más público interesado, que a la larga se convierte en un cliente perenne. Es por eso, que la preocupación de la situación en el Perú es que estos mercados no presentan la mínima seguridad, hay basura por todo lado, el desorden abunda y más aún los trabajadores le suban y bajan los precios a su gusto.

Este sentido no hay que dejar de lado que esta realidad se puede apreciar en distintos lugares de nuestro país. Lo ideal por ello, es que esta situación no se repita, sino que más bien, se busque en todo momento generar política de cambio para con los administradores y trabajadores de estos locales tan útiles para la sociedad.

Contexto Local

La selección de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de La Victoria, ha demostrado algunas deficiencias en torno a los recursos

humanos y a la vez al desarrollo de sus habilidades, por la razón de no saber seleccionar bien a su personal. Por eso se plantea lo siguiente.

1.2. Antecedentes de estudio

En este apartado se aborda cada uno de los estudios que permitieron establecer hasta donde se ha investigado acerca del tema que atañe este trabajo y, qué alternativas proponen los investigadores que puedan enriquecer la presente investigación.

Contexto Internacional

Fernández (2013) en su artículo: “Gestión ética del talento humano para el bien común de la empresa”, publicado en el Observatorio Venezolano de Ética y RSE (responsabilidad social empresarial), manifiesta la necesidad de establecer sistemas de gestión ética empresarial, para así poder lograr una buena gestión del talento humano y de esta manera desarrollar el bien común en todas las organizaciones. Alcanzarlo significa un reto fundamental para las organizaciones del siglo XXI, tanto para empresas privadas, públicas, sin fines de lucro, organizaciones no gubernamentales, etc.

Si bien es cierto Baptista, insiste en la importancia del bien común en toda empresa, no hay que olvidar que para que se fomente el bien común es necesaria la práctica de la ética en todos sus aspectos, para lograr los objetivos que se persiguen en la empresa, sobre todo en la gestión del talento humano, ya que es la célula primordial de toda empresa, como el mismo autor menciona. Todos los recursos son obtenidos y poseídos por la empresa, pero lo único que no puede obtener o poseer como “compra y venta” es el recurso humano o talento humano, por lo tanto, es lo máspreciado en ella.

Por eso es de suma importancia saber gestionar éticamente el talento humano, ya que de ello depende el éxito o fracaso de toda empresa, y mucho más si se trabaja con personas.

Esta investigación presenta a la ética, como el elemento que no debe faltar para que una empresa alcance el éxito y logre afrontar así todos los desafíos actuales. Hace mención además que cuando falta la ética las empresas pueden sucumbir.

Todo esto se debe a la falta de veracidad de las empresas, que a diario se comentan en los periódicos, revistas y artículos. Por eso, hoy en día la sociedad y los clientes demandan que las empresas actúen de acuerdo a principios éticos, que cada una respete su código de ética, considerando la veracidad y la honestidad, como elementos muy importantes.

Grijalva y Cabezas (2013) en su investigación Estudio del modelo de Gestión por Competencias de la empresa Life en el área de Recursos Humanos, plantea como objetivo comprobar si el Modelo de Gestión de Desempeño por Competencias está siendo eficiente o no al momento de retener y desarrollar al talento humano de la empresa a través de un método prueba piloto con el gerente administrativo de la empresa para posteriormente obtener como resultado una transformación conceptual profunda en prácticas gerenciales de la empresa.

Morocho (2014) en su investigación Estudio de la competitividad entre cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Loja y propuesta estratégica, como objetivo primordial establecer los factores que inciden en la competitividad de las cooperativas de ahorro y crédito de la ciudad de Loja, dado que se utilizó el método inductivo debido a la observación a nivel general de las cooperativas y la descripción particular que será la propuesta de estrategias, por ello se concluye establecer y ejecutar interno donde se ha demostrado en primera instancia los cambios provocados por avances tecnológicos, políticas gubernamentales y la misma globalización; interno la cual se enfoca a la formación, conocimiento, experiencia, motivación del

talento humano, controles de desempeño, la innovación permanente entre otros factores en las que generará estrategias competitivas.

Contexto Nacional

Gil, Patricio y Castro (2015) en su investigación “Relación entre el desempeño por competencias y objetivos del área comercial de una empresa industrial” como objetivo primordial es determinar la relación entre el desempeño por competencias y el desempeño por objetivos de los colaboradores del área comercial de la empresa de estudio, donde su metodología fue un diseño no experimental-transaccional correlacional-causal por lo tanto se concluye que los objetivos planteados fueron alcanzados a un nivel alto de desarrollo por competencias.

Armas & Ascencio (2016) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio s.a.a. provincia de Ascope 2015”, en su trabajo tuvo por objetivo, analizar la gestión del talento humano en miras al nivel de productividad de la empresa mencionada. Se aplicó un instrumento a 300 personas y permitió entender mejor la realidad. Como resultado principal, se entendió que, las dos son variables directamente proporcionales, la gestión del talento y la productividad.

Contexto Local

Delgado & Díaz (2014) en su tesis de maestría: “Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación”, si bien es cierto esta investigación apunta a una gestión educativa, cabe precisar que las competencias son interdisciplinarias y que se pueden hacer uso en diversos contextos.

En este sentido, el trabajo buscó analizar estas competencias en los directivos de colegios de Chiclayo, los cuales mostraron diversas habilidades de gestión, en beneficio de las instituciones de cada uno.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Selección del personal

Fernandez, Vazques, Dujarric, Diaz, & Soto (2015), dan a conocer que la selección de personal se basa en un conjunto de técnicas y actividades que realiza la organización teniendo en cuenta el direccionamiento estratégico y las diferentes normas o políticas de la institución, con la única finalidad de encontrar al trabajador idóneo a desempeñar una actividad concreta o específica. Es un proceso minucioso que debe ser dirigido por las personas claves o jefes de áreas para saber si cumplen con los requerimientos

1.3.2. Finalidad de la selección del personal

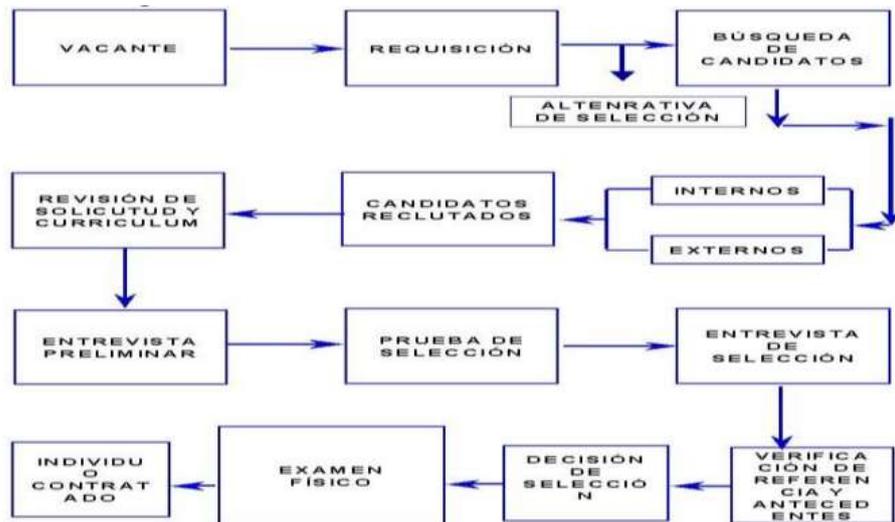
La organización debe atraer a una cantidad considerable de postulantes a un puesto de trabajo para determinar quién es el más idóneo para desempeñar las funciones que se encomendarán.

1.3.3. Modelo Según Chiavenato (2007):

El proceso de selección de personal según Chiavenato consiste en que la organización no debe correr riesgos con algún colaborador que se ausente o renuncie, sino más bien, alinear al personal existente a las funciones establecidas mientras se realiza un proceso formal de selección de personal.

En la selección de personal se va a utilizar diferentes técnicas e instrumentos para poder identificar al aspirante adecuado para el puesto de trabajo por ello se debe de priorizar los requisitos mínimos para el puesto como por ejemplo: el tiempo que laboró en su puesto anterior, edad, grado académico, etc.

Ilustración 1: proceso de selección de personal

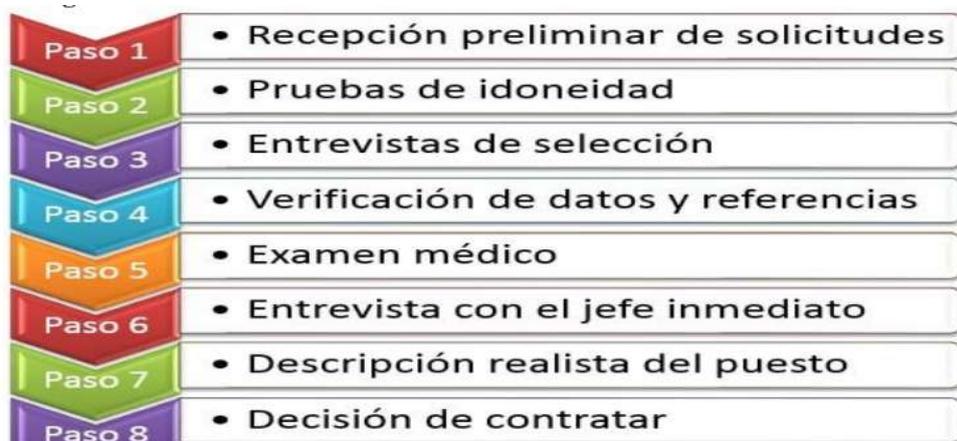


Fuente: Chiavenato (2003)

1.6.5. Modelo de Werther (2003)

Este modelo tiene una guía de pasos que se deben seguir para determinar que solicitante desempeñara el puesto al cual postula, se debe identificar al postulante que mejor se adapte al puesto y a satisfacer las necesidades de la organización. Este autor considera que la entrevista es muy importante en una convocatoria.

Ilustración 2: Proceso de selección de Werther



Fuente: Werther (2003)

1.3.4. Modelo de Gómez Mejía

Para Gómez, los pasos a tomar como guía para reclutar al personal idóneo deben tener en cuenta procesos lineales, debido a que se va a evaluar a uno o varios aspirantes para una buena elección, priorizando las características de cada uno de ellos sin importar el tiempo que lleve realizarlo.

Ilustración 3: Proceso de selección Gómez Mejía



Fuente: Gómez (2005)

1.3.4. Desempeño laboral

Según los autores, Robbins, Stephen, Coulter (2013), el desempeño laboral guarda una estrecha relación con el éxito de las empresas. En este sentido, muchas veces la medición de esta variable, desempeño laboral, está directamente relacionada con los índices de éxito de las empresas, aspecto realmente muy esencial.

1.3.5. Objetivos de la evaluación de desempeño:

En el proceso de la evaluación de desempeño, los objetivos están relacionados con los ítems de evaluación de la misma variable.

Realmente es muy esencial, que estos objetivos estén intrínsecamente interiorizados con los colaboradores.

El qué se evalúa, es esencial que se elabore adecuadamente el instrumento de evaluación, los criterios, los ítems.

Además, los resultados de las tareas, que poco a poco se van cumpliendo, tienen mucha relación con el buen desempeño laboral.

Y, por último, las conductas, las actitudes, aspectos muy relevantes para el buen desempeño laboral. No existe buen desempeño, si no se realizan las labores con buena conducta y actitud positiva.

1.3.6. Modelo de selección de personal por competencia

Los autores dan a conocer que no solo basta el conocimiento necesario que deben de tener los postulantes para realizar el trabajo asignado, sino que influyen otros aspectos como el deseo de superación, capacidad para aprender, flexibilidad, ser creativo, entre otros; esto está plasmado en test de habilidad mental general. Definición de términos básicos.

1.3.7. Talento humano

Según Chiavenato (2008, p. 49):

Una buena gestión del talento humano, realmente se convierte en un aspecto esencial para el buen desarrollo de las empresas y por ende en cuanto a mejora de desempeño laboral. En este sentido, el talento humano, es un conjunto de habilidades que el colaborador posee y que le hacen único al resto. Estas cualidades dependen del gerente potenciarlas y mejorar en todo sentido el progreso de la entidad.

1.3.8. Modalidades de contrato

Según P. BOIX, E. ORTS, M. J. LÓPEZ, F. RODRIGO y P. J. LINARES (1998, p. 16):

Un aspecto esencial, dentro de las contrataciones, son la forma en que a lo largo de los años se ha venido realizando este proceso. Estas modalidades han marcado el curso de la gestión empresarial. Las cuales, de hecho, permiten entender no solo la selección del personal, sino también la implicancia de su desempeño laboral.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la aplicación de un modelo de selección de talento humano influirá en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Se justifica la investigación, En el ámbito social, la selección del personal, es un proceso que tiene mucha relevancia en las empresas. Por ello, hay que tener en cuenta que esta investigación, contribuirá al desarrollo ideal de este proceso en la Municipalidad de la Victoria lo que permitirá que este distrito tenga a los trabajadores municipales más idóneos y eficientes de acuerdo a las necesidades y al perfil.

En el ámbito institucional, es necesario para la empresa y para cumplir con los objetivos institucionales, que se presenten y a su vez se elijan a los trabajadores más preparados. Que los puestos de trabajado no sean llenados por personas que no cumplan el perfil, sino que más bien, al cumplir estas personas el perfil, permitirá que los procesos administrativos se realicen de la mejor forma posible.

1.6. Hipótesis.

La elaboración de un nuevo modelo de selección de personal mejorara el procedimiento de selección de personal.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

Elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

- a) Diagnosticar la situación actual de los procedimientos actuales de selección del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.
- b) Analizar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria.
- c) Desarrollar un modelo adecuado de proceso de selección de talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.
- d) Realizar un análisis económico de la propuesta.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

a) Tipo de investigación

La investigación estará enmarcada desde un enfoque cuantitativo, con el alcance de investigación descriptivo propositivo. Respecto a este tipo de investigaciones Hernández et al. (2014) menciona que tienen por finalidad “Especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 85).

b) Diseño de la investigación

Esta investigación manifiesta un diseño de investigación no experimental – propositivo, a través del cual no sólo describe la realidad de las modalidades de contrato de dicha institución, sino que, además, diseña una propuesta de un modelo selección del personal para potenciar o mejorar dicha realidad. Según Hurtado (2004), estos diseños de investigación, permiten diseñar las propuestas en respuesta a la problemática identificada (p. 25). Por ello, el diseño de investigación es el siguiente:



M: Muestra de estudio, basada en los trabajadores de la Municipalidad distrital de La Victoria.

O: Es la observación o descripción tras la aplicación de instrumentos.

P: Es la propuesta del modelo de selección del personal.

2.2. Población y muestra

Población.- Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), citando a Lepkowski (2008 b, p. 34), dice que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es decir, las realidades que poseen características similares son las que serán tomadas en cuenta para el estudio consecuente. (p. 64)

De esta manera, la población directa fueron todos los trabajadores de Municipalidad distrital de La Victoria, 2017.

Ante esto, se han tenido en cuenta el total de los trabajadores de todas las áreas (200):

Tabla 1: Número de trabajadores de la Municipalidad distrital de La Victoria – Chiclayo, 2017.

Áreas	N° de trabajadores
Administración Tributaria	50
Logística	50
Secretaría y procesos	50
Gerencia	50
TOTAL	200

Fuente: Nómina de trabajadores de la Municipalidad de La Victoria, año 2017.

Muestra de la Investigación

La muestra de la investigación fue determinada de forma no probabilística, según los criterios del investigador y la viabilidad de la investigación. Por ello, sólo se considerará según la conveniencia 100 trabajadores.

Según Hurtado (2004), el muestreo no probabilístico y por conveniencia del investigador es utilizado mayormente en los estudios de investigación de las Ciencias Sociales y Administrativas, y a su vez permite a través de datos extraídos sin fórmula alguna, encontrar la muestra adecuada. (p. 27)

Tabla 2: Muestra de estudio de la investigación

Áreas	N° de trabajadores
Todas las áreas.	100
TOTAL	100

Fuente: Nómina los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria, año 2017.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Definición operacional

Variable independiente

La variable independiente de la investigación es el Modelo de Selección del personal.

Variable dependiente

La variable dependiente de la investigación el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2017.

2.3.2. Operacionalización de la variable

Tabla 3: Variable Modelo de Selección del Personal.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Unidades de escala
Selección del personal	Reclutamiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> - El reclutamiento se desarrolló adecuadamente, teniendo en cuenta el uso de las TIC y las redes sociales. - Los afiches y banners fueron eficientes para reclutar al personal adecuado. 	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre. - Casi siempre. - A veces.
	Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> - La entrevista se realiza de forma objetiva, sabiendo que las preguntas están abocadas a los objetivos institucionales. - La entrevista psicológica es realizada por un especialista, con 		<ul style="list-style-type: none"> - Casi nunca. - Nunca

	el fin de que las preguntas sean objetivas.
Inducción del personal	- El personal es inducido adecuadamente, tal es que pueda conocer su lugar de trabajo y socializar con las personas que laboran en la institución.
	- El personal es capacitado e inducido de acuerdo su perfil o capacidad.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4: Variable Modalidades de contrato en la Municipalidad de La Victoria.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Unidades de escala
Modalidades de contrato	Comunicación institucional	- Los trabajadores mantienen buena comunicación entre ellos.	Encuesta	- Siempre.
				- Casi siempre.
				- A veces.

Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - El diálogo entre los trabajadores permite el logro de objetivos. - Los trabajadores cumplen sus labores con eficacia y eficiencia. - Los trabajadores realizan las funciones en el tiempo previsto y con orden. - El personal genera sus metas y objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Casi nunca. - Nunca
Objetivos propios y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador comparte sus metas y objetivos para el beneficio de la Municipalidad. 	

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para Bavaresco (2001), indica que la técnica de recolección de datos constituye el conjunto de herramientas científicamente validadas por medio de las cuales se levantan los registros necesarios para comprobar un hecho o fenómeno en estudio. La encuesta, estadísticamente representativa será la técnica que se empleará para obtener información ya que tiene una gran capacidad para estandarizar datos, lo que a su vez permite su tratamiento informático y la generalización de los mismos.

Méndez (2000), establece, que los cuestionarios son documentos estructurados que contienen un conjunto de reactivos, relativo a los indicadores de una variable y las alternativas de una respuesta, además se expresa que a través de la encuesta se obtienen las opiniones de los individuos con relación a los objetivos de la investigación.

Técnica de Gabinete

Esta técnica permitió sistematizar el fundamento teórico de la investigación para lo cual se utilizaron los siguientes instrumentos:

Fichas bibliográficas

Como señala Carrillo (1998): Estas fichas se usan para hacer la referencia bibliográfica de un libro. A su vez, este instrumento permite anotar las fuentes de información utilizadas en el proceso de investigación y posteriormente ayudar a elaborar la bibliografía.

Fichas de resumen

Por otro lado, Sierra (1996): sostiene que en estas fichas se consigna, no el texto integrado, sino una síntesis de las ideas e información que creo pueden ser de interés en el trabajo de redacción de tesis.

Esta ficha será utilizada para concretizar el marco teórico y para realizar las apreciaciones críticas a los antecedentes de estudio que

forman parte de esta investigación.

Técnica de campo

Encuesta

Según Buendía et al. (2001) citado por Bernal (2010): “La encuesta es una técnica que consisten recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistadores y entrevistados, en cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador”. (p. 256)

El instrumento utilizado será un cuestionario, el cual se aplicará a los trabajadores de la Municipalidad distrital de La Victoria para realizar un diagnóstico acerca de las modalidades de contrato, la cual permitirá fundamentar mejor la propuesta. Esta encuesta tendrá una escala Likert.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

El procesamiento estadístico de los datos empíricos que se recogerán a través de una encuesta durante la investigación serán procesados, considerando instrumentos de la estadística descriptiva con la aplicación del Software SPSS. Los resultados se presentarán en tablas y Figura debidamente analizados e interpretados, que por cierto sirve de base para la discusión respectiva y, por ende, para elaborar las conclusiones generales del trabajo. De manera específica el tratamiento estadístico, se realizará siguiendo los métodos de seriación, codificación, tabulación y mediante el análisis e interpretación.

Método inductivo – deductivo: Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general). (Bernal, 2010). Método inductivo, es el método que permitirá obtener conclusiones generales a partir de premisas particulares, es decir se tiene que partir de un

problema el cual nos permitirá llegar a conclusiones en dicha investigación.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) que a continuación se detallan: Consentimiento informado: A los participantes de la presente investigación se les manifestó las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucra donde asumirán la condición de ser informantes. Confidencialidad: Se les informo la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación. Observación participante: Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

Entre los aspectos éticos también se tendrán en cuenta el desarrollo del trabajo en base a la normatividad vigente de la Universidad Señor de Sipán, en la que no se afectará por ningún motivo a los participantes de la presente investigación, por el contrario, contribuirá a la mejora de la institución donde laboran.

2.7. Criterios de Rigor científico

Para efectuar los instrumentos de recolección de datos de la investigación se contó con dos características importantes que son la validez y la confiabilidad:

Validez

Para que se validen los instrumentos usados en la recolección de datos se utilizó el juicio de expertos, los que brindaron

aprobación y sugerencias influyentes para la estructura y soporte del instrumento.

Confiabilidad

Para que se mida la confiabilidad de las encuestas aplicada a la muestra de la investigación se hizo uso del Alfa de Cronbach por lo que el constructor de las preguntas permitió que estas sean evaluadas mediante una escala tipo Likert.

III. RESULTADOS

En este capítulo se llevó a cabo cada uno de los estudios realizados mediante una encuesta, donde una vez aplicados los instrumentos de recolección de información se continuó a desarrollar el análisis e interpretación de estos; así mismo para un mayor entendimiento se plasmaron figuras y tablas destacando las variables de la investigación.

3.1. Resultados en tablas y gráficos

Se hace la presentación del análisis de fiabilidad interna del instrumento, test de cronbach. Aplicado por el Software estadístico SPSS V.23

Tabla 5: Casos Procesados

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido a	0	,0
Total	20	100,0

Tabla 6: Test de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
---------------------	-------------------

,796	16
------	----

Gerge & Mallery (2003) da como criterio para una escala donde se puede determinar la fiabilidad del instrumento aplicado. Nuestro Alpha Cronbach es 0.796 y este valor se encuentra dentro de un valor aceptable

Tabla 7: Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	54	54,0	54,0	54,0
	Femenino	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Tabla 8: Edad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	30 - 35	17	17,0	17,0	17,0

36 - 41	15	15,0	15,0	32,0
42 - 47	17	17,0	17,0	49,0
48 - 53	15	15,0	15,0	64,0
54 - 59	16	16,0	16,0	80,0
> a 60	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

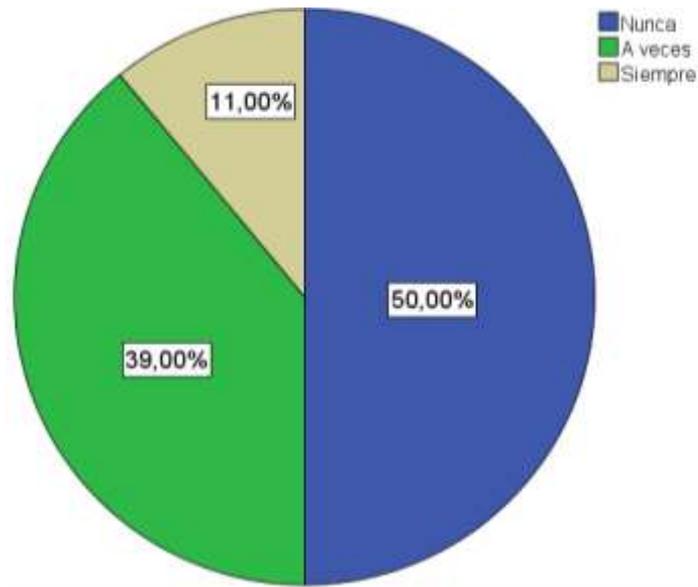
Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Tabla 9: Respuesta de la selección de personal en el largo plazo

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	50	50,0	50,0	50,0
A veces	39	39,0	39,0	89,0
Siempre	11	11,0	11,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 1: Respuesta de la selección de personal en el largo plazo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 9

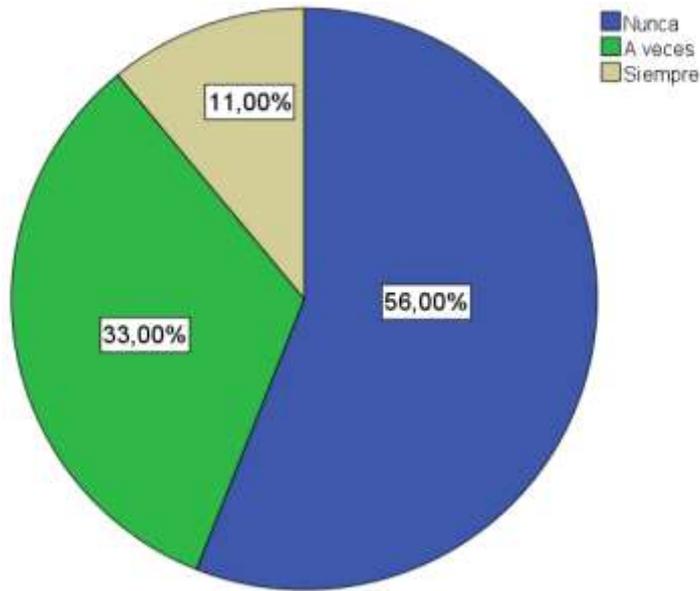
Como se puede observar en el Gráfico N° 1, el 50% del total de los encuestados responde que nunca la respuesta de la selección del personal es de largo plazo, de un 39 % de personas que manifiestan que a veces la respuesta es de largo plazo.

Tabla 10: RRHH en el plan operativo Anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	56	56,0	56,0	56,0
	A veces	33	33,0	33,0	89,0
	Siempre	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 2: RRHH en el plan operativo Anual



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 10

Como se puede visualizar en el Gráfico N° 2, el 56% del total de los encuestados manifiesta que los encargados del área de recursos humanos no consideran su actuar dentro del plan operativo anual, seguido de un 33% de personas que manifiestan que solo a veces ocurre la consideración en el plan operativo anual.

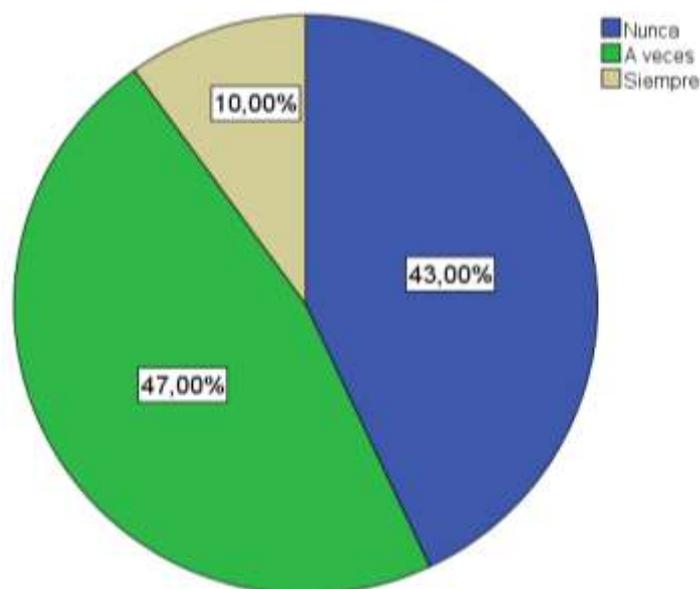
Tabla 11: Planificación de los puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	43	43,0	43,0	43,0
	A veces	47	47,0	47,0	90,0

Siempre	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 3: Planificación de los puestos de trabajo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 11

Como se puede observar en el Gráfico N°3, el 47% del total de encuestados manifiesta que solo a veces se da la correcta planificación de los puestos de trabajo, seguido de un significativo 43% , correspondiente a individuos que piensan que nunca se planifica los puestos de trabajo

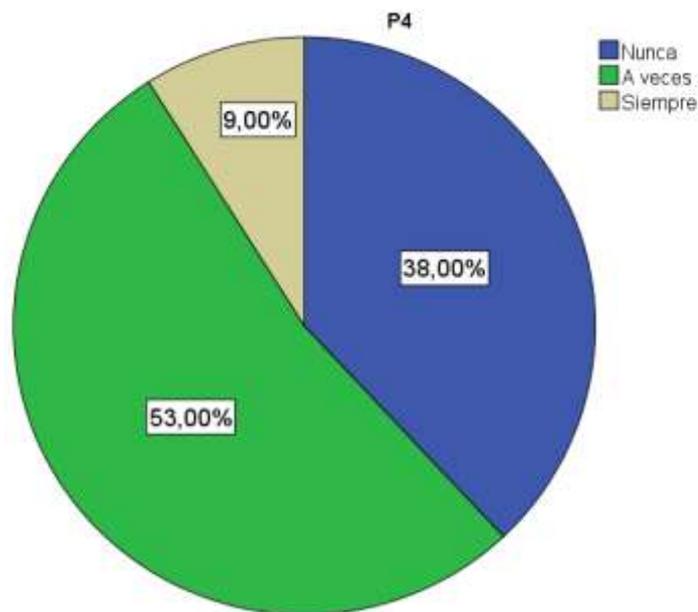
Tabla 12: Análisis de información para el nuevo personal

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
a	e	válido	acumulado

Válido	Nunca	38	38,0	38,0	38,0
	A veces	53	53,0	53,0	91,0
	Siempre	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 4: Análisis de información para el nuevo personal



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 12

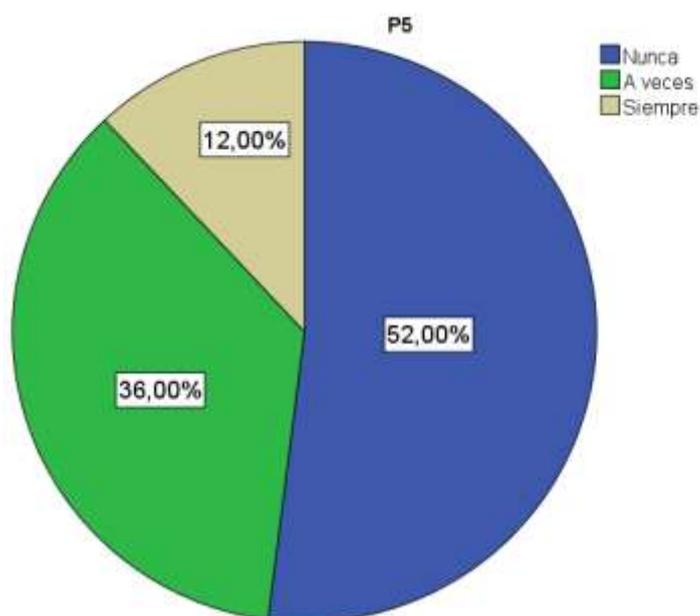
Como se puede observar en el Gráfico N° 4, el 53% del total de encuestados manifiesta que solo a veces se da un correcto análisis de la información para el personal nuevo, seguido de un importante 38% que manifiesta que nunca se da.

Tabla 13: Análisis del puesto segun necesidades:

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	52	52,0	52,0	52,0
	A veces	36	36,0	36,0	88,0
	Siempre	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 5: Análisis del puesto segun necesidades



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 13

Como se puede visualizar en el grafico superior, el 52% del total de encuestados manifiesta que nunca se da un análisis de los puestos según las

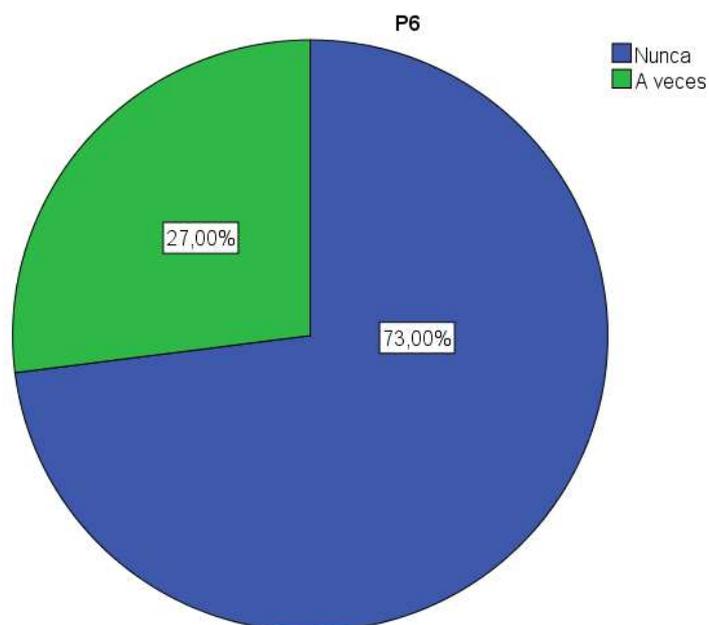
necesidades que requiere la institución, seguido de un 36% que manifiesta que solo a veces se da este análisis.

Tabla 14: Utilización de base de datos para el personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	73	73,0	73,0	73,0
	A veces	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 6: Utilización de base de datos para el personal



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 14

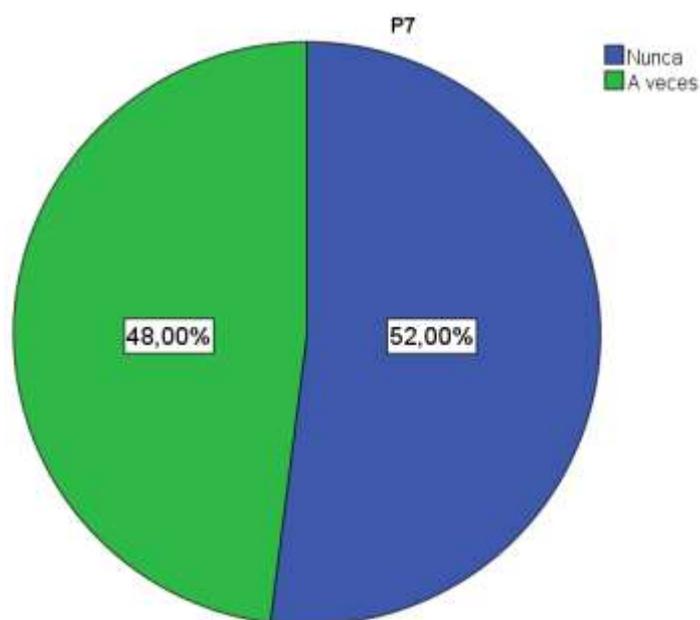
Como se puede observar en el Gráfico N° 6, el 73% del total de encuestados manifiesta que nunca se usa una base de datos para el manejo de información de datos personales, disputando un débil 27% que manifiesta que a veces se da uso a una base.

Tabla 15: Utilización de sistema de información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	52	52,0	52,0	52,0
A veces	48	48,0	48,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 7: Utilización de sistema de información



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 15

Como se puede visualizar en el Gráfico superior, el 52% del total de encuestados manifiesta nunca se ha empleado un sistema de información para manejo de datos internos, seguido de un 48% que manifiesta que a veces se emplea un sistema de información.

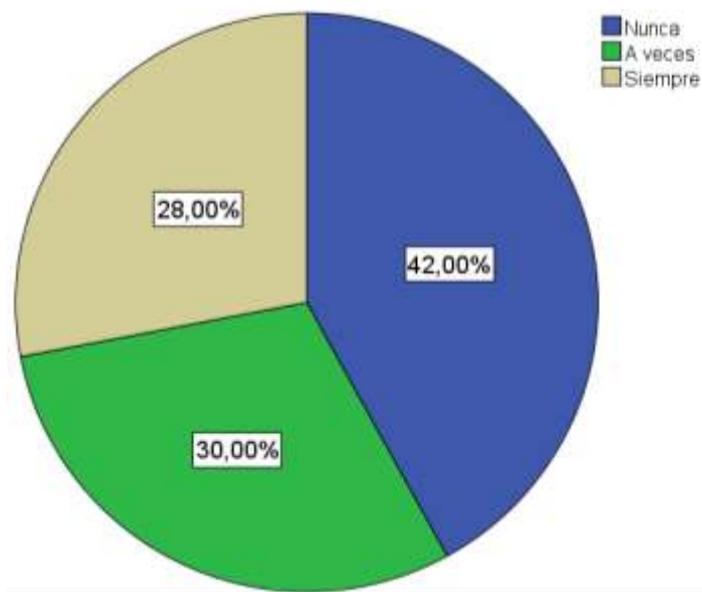
Tabla 16: Consideración del perfil de preparación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	42	42,0	42,0	42,0
A veces	30	30,0	30,0	72,0

Siempre	28	28,0	28,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 8: Consideración del perfil de preparacion



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 16

Como se puede visualizar en el Gráfico N° 8, el 42% del total de encuestados manifiesta que no se considera el perfil de preparación del individuo, seguido un 30% que manifiesta que a veces se considera el perfil de preparación.

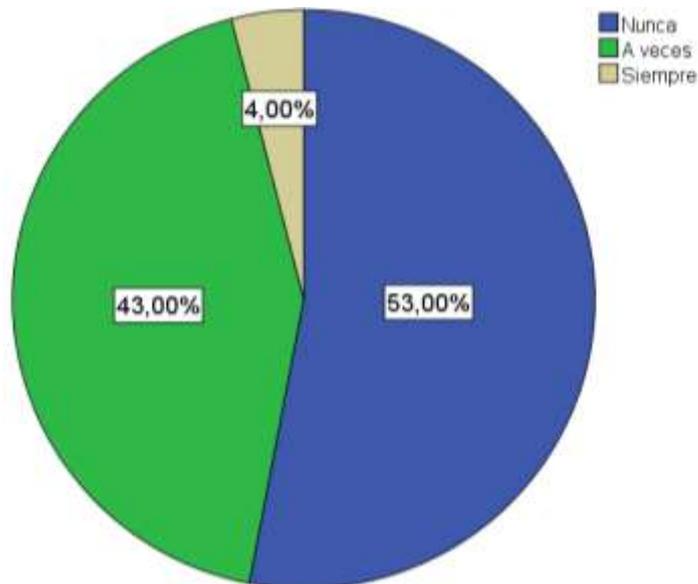
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 17: Entendimiento de las pruebas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	53	53,0	53,0	53,0
A veces	43	43,0	43,0	96,0
Siempre	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 9: Entendimiento de las pruebas



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 17

Como se puede visualizar en el gráfico superior, el 53% del total de encuestados manifiesta que no existe un claro entendimiento al momento de

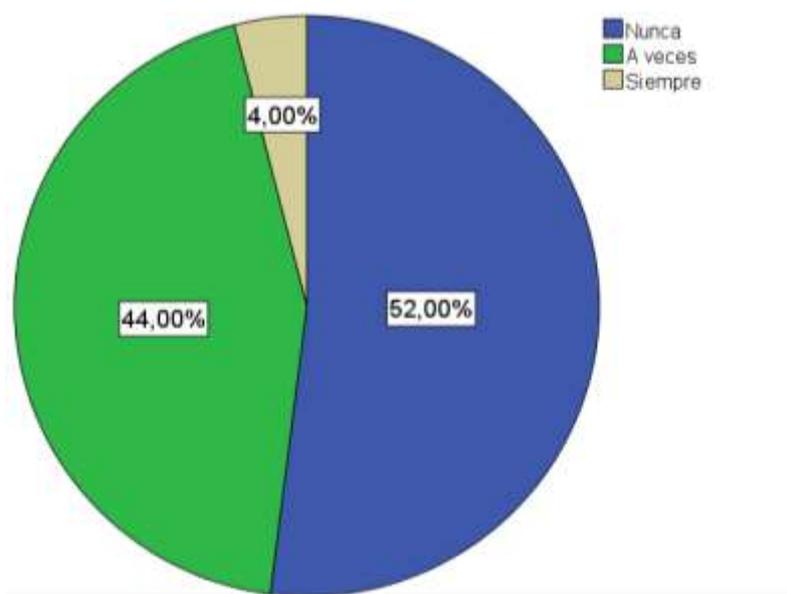
realizar las pruebas, seguido de un 43% que manifiesta que solo a veces se logra entender la dinámica y función de las pruebas

Tabla 18: Contenido necesario de las pruebas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	52	52,0	52,0	52,0
A veces	44	44,0	44,0	96,0
Siempre	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 10: Contenido necesario de las pruebas



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 18

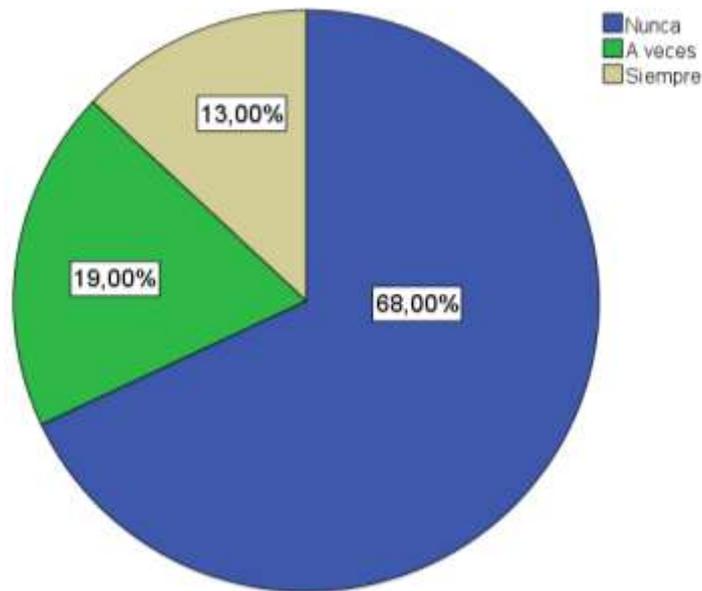
Como se puede visualizar en el grafico N° |0, el 52% del total de encuestados manifiestan que nunca es necesario el contenido de las pruebas que se toman para la selección del personal, seguida de un importante 44% que manifiesta que solo a veces.

Tabla 19: Evaluaciones de acuerdo al puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	68	68,0	68,0	68,0
A veces	19	19,0	19,0	87,0
Siempre	13	13,0	13,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 11: Evaluaciones de acuerdo al puesto



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 19

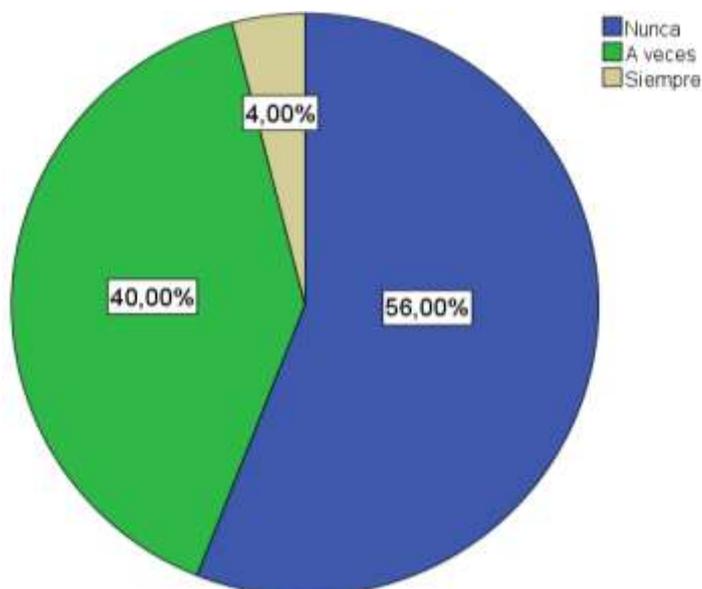
Como se puede visualizar en el Grafico N° 11, el 68% del total de encuestados manifiesta que nunca las evaluaciones se dan de acuerdo al puesto que se necesita, seguido de un 19% que manifiesta que solo a veces.

Tabla 20: Personal capacitado en la evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	56	56,0	56,0	56,0
A veces	40	40,0	40,0	96,0
Siempre	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 12: Personal capacitado en la evaluación



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 20

Como se puede visualizar en el Gráfico N° 12, el 56% del total de encuestados manifiesta que el personal no está capacitado existe una correcta adecuación de la entrevista con respecto al puesto de trabajo que se está brindando, seguido de un fuerte 40% que manifiesta que solo a veces ocurre esto.

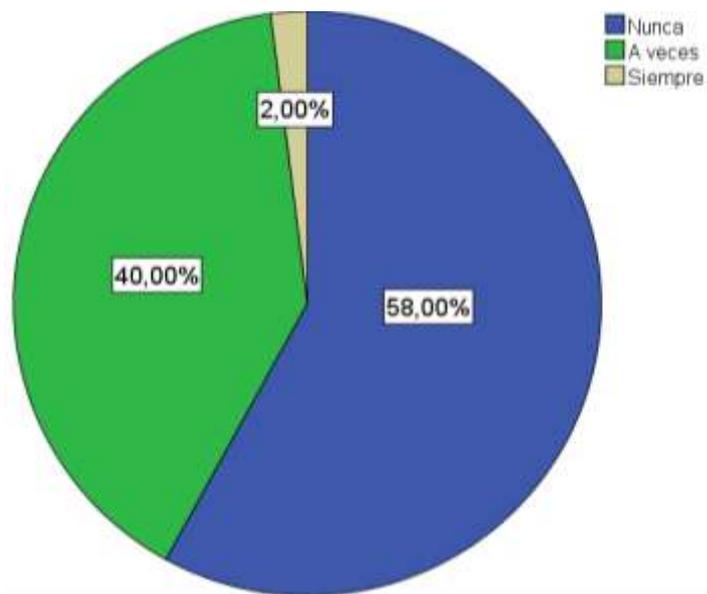
Tabla 21: Adecuación de la entrevista para el puesto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	58	58,0	58,0	58,0
A veces	40	40,0	40,0	98,0

Siempre	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 13: Adecuación de la entrevista para el puesto



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 21

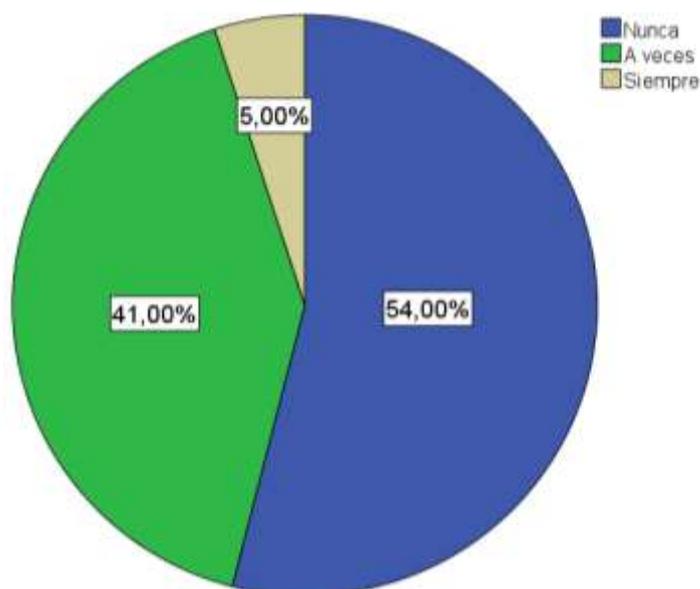
Como se puede visualizar en el Gráfico N° 13, el 58% del total de encuestados manifiesta que no existe una correcta adecuación de la entrevista con respecto al puesto de trabajo que se está brindando, seguido de un fuerte 40% que manifiesta que solo a veces ocurre esto.

Tabla 22: Contenido de información del trabajo en la entrevista

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	54	54,0	54,0	54,0
A veces	41	41,0	41,0	95,0
Siempre	5	5,0	5,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 14: Contenido de información del trabajo en la entrevista



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 22

Como se puede visualizar en el Gráfico N° 14, el 54% del total de encuestados manifiesta que nunca se brinda la información sobre las cuestiones que implica el trabajo, seguido de un 41% que manifiesta que solo a veces se brinda esa información.

Tabla 23: Técnicas de selección para personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	52	52,0	52,0	52,0
A veces	48	48,0	48,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 15: Técnicas de selección para personal

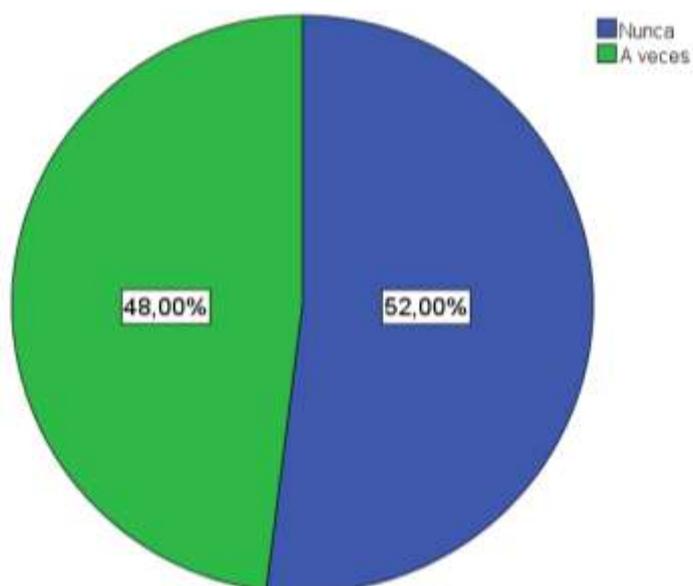


Tabla 24: Evaluación adecuada de las practicas

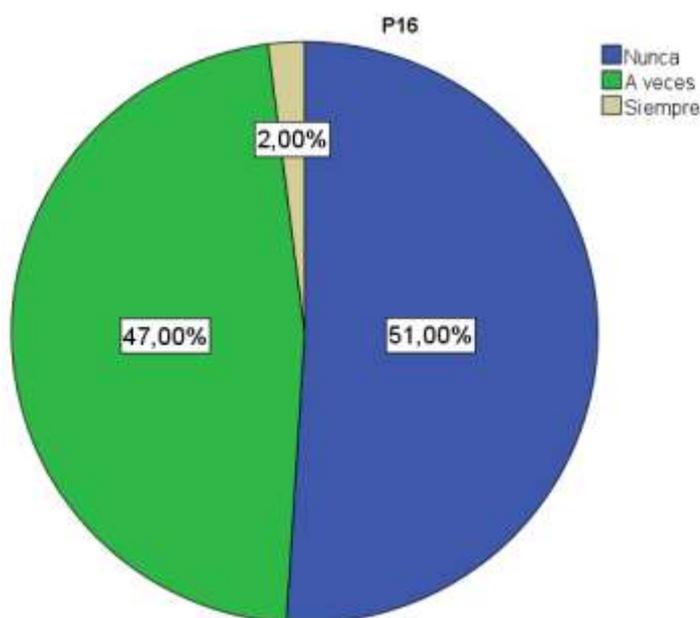
	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	51	51,0	51,0	51,0
A veces	47	47,0	47,0	98,0
Siempre	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 23

Como se puede visualizar en el Grafico N° 15, el 52% del total de encuestados manifiesta que nunca se aplican buenas técnicas de selección de personal, seguido de un fuerte 48% que tiene la percepción de que solo a veces se da.

Fuente: Elaboración Propia – Encuesta

Gráfico 16: Evaluación adecuada de las practicas



Fuente: Elaboración propia – Tabla N°24

Como se puede visualizar en el Grafico N°16, el 51% del total de encuestados manifiesta que nunca se nunca se da una evaluación adecuada de las practicas, seguido de un fuerte 47% que mantiene una percepción de que solo a veces.

ENCUESTA II – DESEMPEÑO LABORAL

Se hace la presentación del análisis de fiabilidad interna del instrumento, test de cronbach. Aplicado por el Software estadístico SPSS V.23

Tabla 25: Test de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
------------------	-----------------

,796	16
------	----

Gerge & Mallery (2003) da como criterio para una escala donde se puede determinar la fiabilidad del instrumento aplicado. Nuestro Alpha Cronbach es 0.796 y este valor se encuentra dentro de un valor aceptable

Tabla 26: Sexo

		Sexo			
		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculin o	47	47,0	47,0	47,0
	Femenin o	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tabla 27: Edad

Edad (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 30 – 38	29	29,0	29,0	29,0
39 – 47	26	26,0	26,0	55,0
48 – 56	22	22,0	22,0	77,0
57 a +	23	23,0	23,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

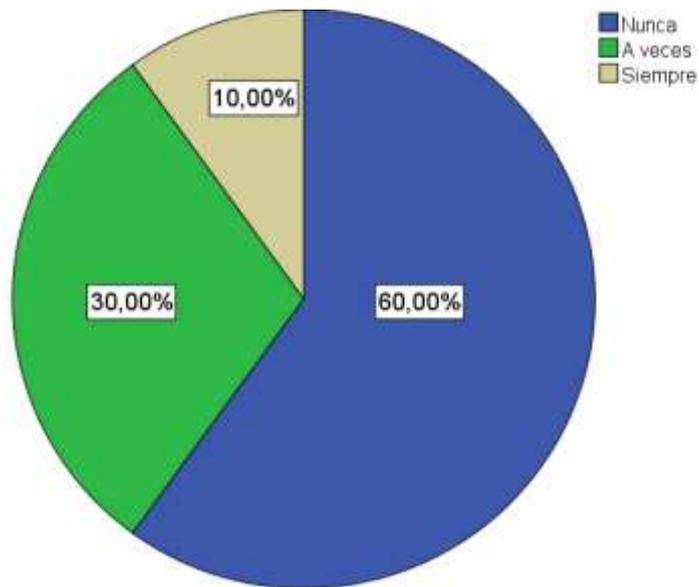
Fuente: Elaboración propia – Encuesta

Tabla 28: Predisposición de los propósitos

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	60	60,0	60,0	60,0
A veces	30	30,0	30,0	90,0
Siempre	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 17: Predisposición de los propósitos



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 28

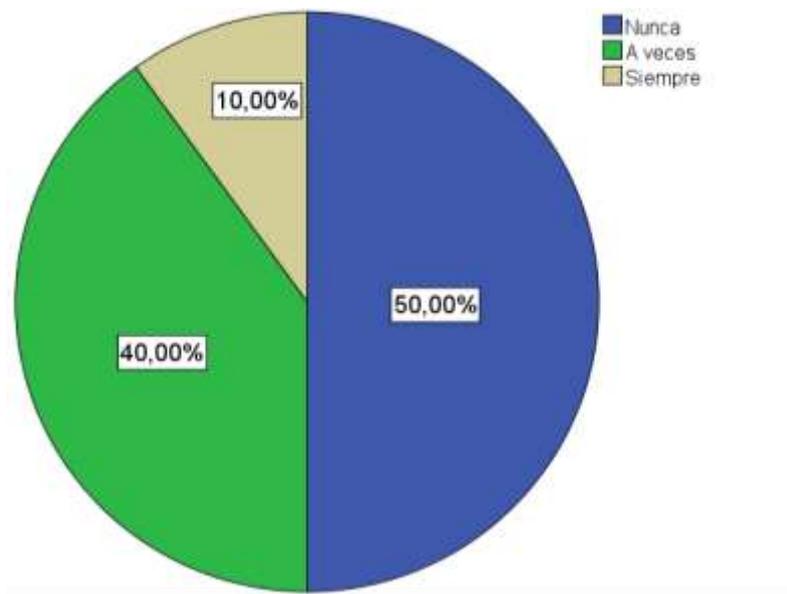
Como se puede visualizar en el Gráfico N° 17, el 60% del total de encuestados manifiesta que nunca se cumple con la predisposición de los propósitos establecidos dentro de la institución, seguido de un fuerte 30% que tiene una percepción de 30%.

Tabla 29: Participación de los trabajadores en tareas asignadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	50	50,0	50,0	50,0
A veces	40	40,0	40,0	90,0
Siempre	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 18: Participación de los trabajadores en tareas asignadas



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 29

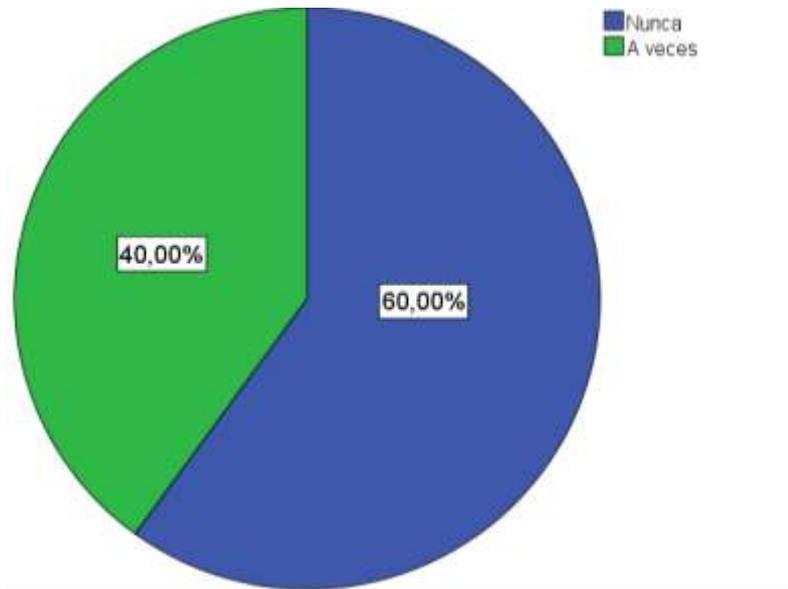
Como se puede visualizar en el Gráfico N° 18, el total de encuestados manifiesta que nunca se da una correcta participación en las tareas asignadas, seguido de un 40% que tiene una percepción de que solo a veces.

Tabla 30: Respuesta de corto y largo plazo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	60	60,0	60,0	60,0
A veces	40	40,0	40,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 19: Respuesta de corto y largo plazo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 30

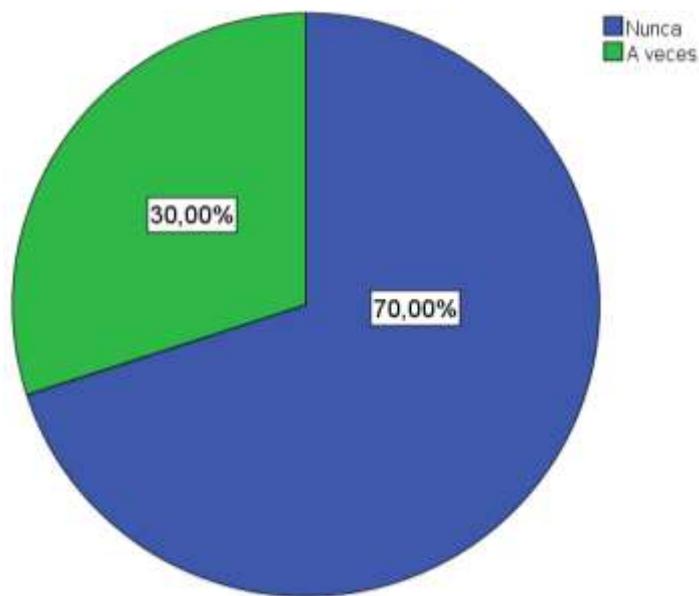
Como se puede visualizar en el Grafico N° 19, el 60% del total de encuestados manifiesta que no se selecciona al persona como respuesta de corto hacia largo plazo.

Tabla 31: Cumplimiento de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	70	70,0	70,0	70,0
	A veces	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 20: Cumplimiento de los objetivos



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 31

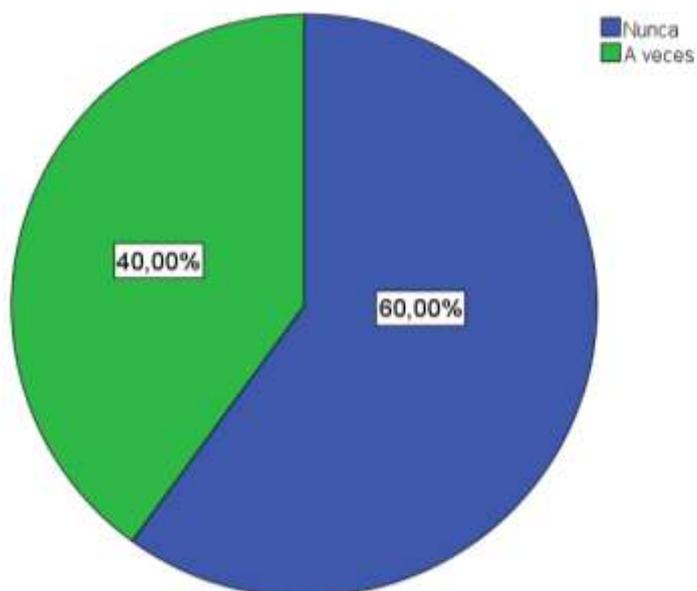
Como se puede visualizar en el Gráfico N° 20, el 70% del total de encuestados manifiesta que nunca se da el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plazo de tiempo.

Tabla 32: Planeamiento estratégico y resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	60	60,0	60,0	60,0
	A veces	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

Gráfico 21: Planeamiento estratégico y resultados



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 32

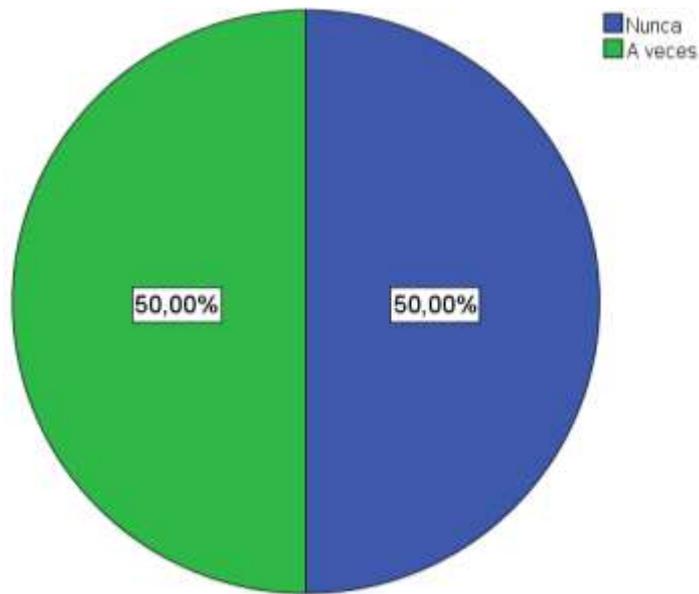
Como se puede visualizar en el Gráfico N° 21, el 60% del total de encuestados manifiestas que nunca los resultados se ajustan al planeamiento estratégico, seguido de un 40% que tienen una percepción de que solo a veces.

Tabla 33: Resultados de acuerdo a lo planificado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	50	50,0	50,0	50,0
	A veces	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 22: Resultados de acuerdo a lo planificado



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 33

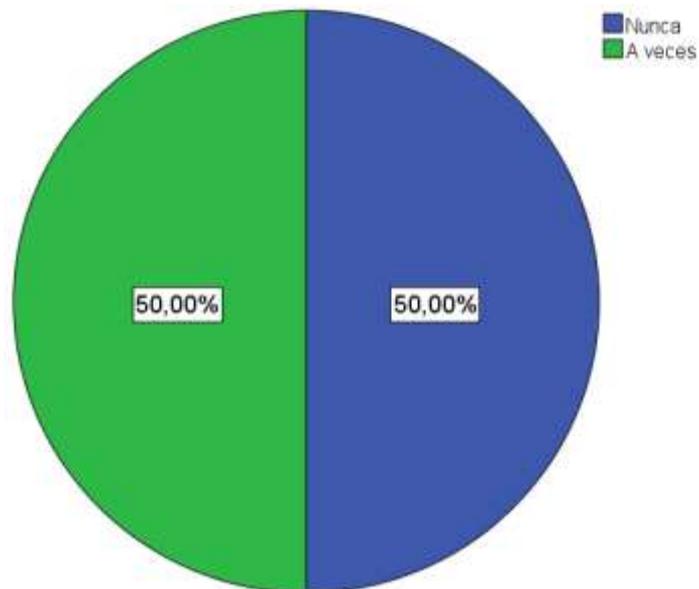
Como se puede visualizar en el Grafico N° 22, el 50% del total de encuestados manifiesta que nunca se logran los resultados que se planifican, seguido por la mitad de encuestados que dice que solo a veces se da esta situación.

Tabla 34: Gestión personal y desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Nunca	50	50,0	50,0	50,0
A veces	50	50,0	50,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 23: Gestión personal y desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 34

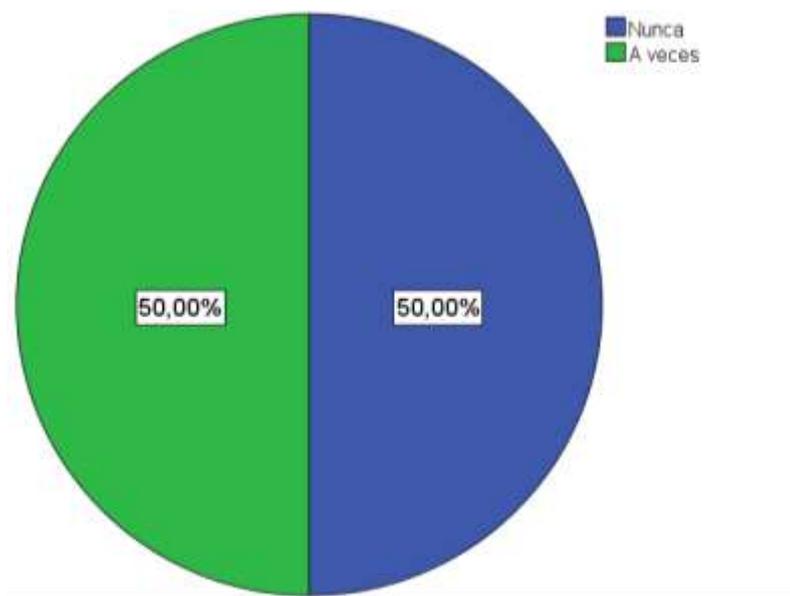
Tabla 35: Empatía por las tareas

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
a	e	válido	acumulado

Válido	Nunca	50	50,0	50,0	50,0
	A veces	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 24: Empatía por las tareas



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 35

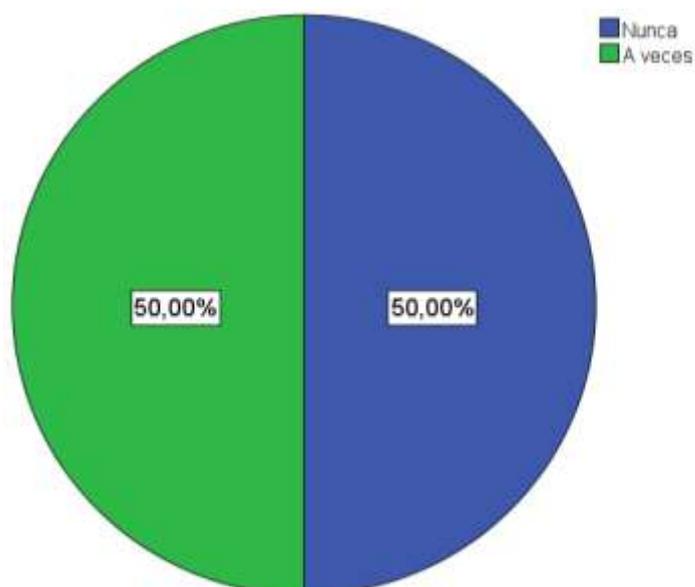
EFICIENCIA

Tabla 36: Ejecución de las actividades a tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	50	50,0	50,0	50,0
	A veces	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 25: Ejecución de las actividades a tiempo



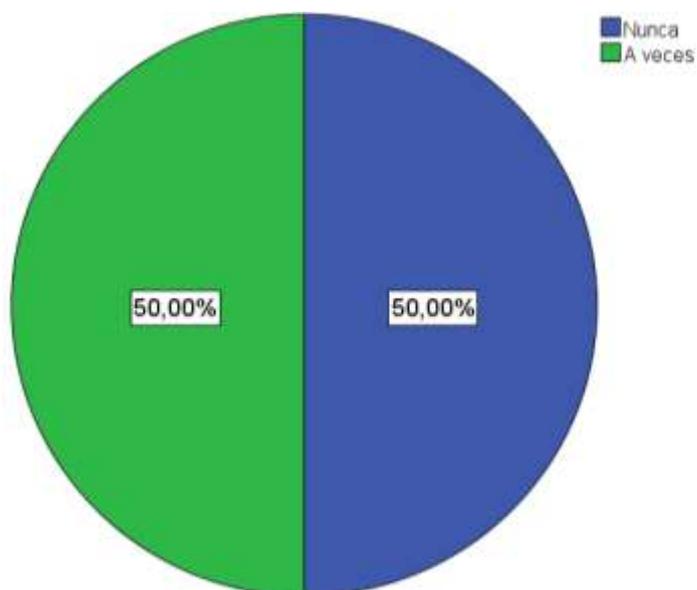
Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 36

Tabla 37: Entrega de resultados a tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	50	50,0	50,0	50,0
	A veces	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 26: Entrega de resultados a tiempo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 37

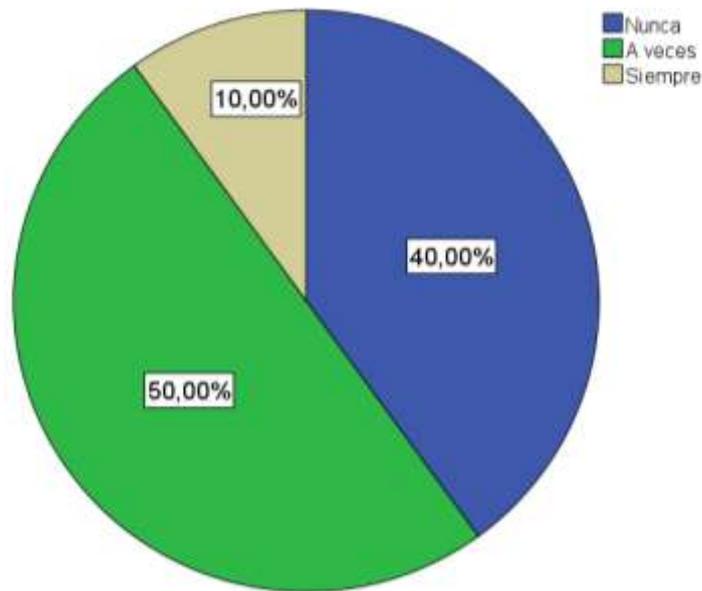
En el gráfico anterior se puede observar que referente a entrega de resultados a tiempo, el 50% de los encuestados manifestó que nunca se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto, así mismo un 50% indicó que a veces.

Tabla 38: Programación de tiempos en primer día

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	40	40,0	40,0	40,0
	A veces	50	50,0	50,0	90,0
	Siempre	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 27: Programación de tiempos en primer día



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 38

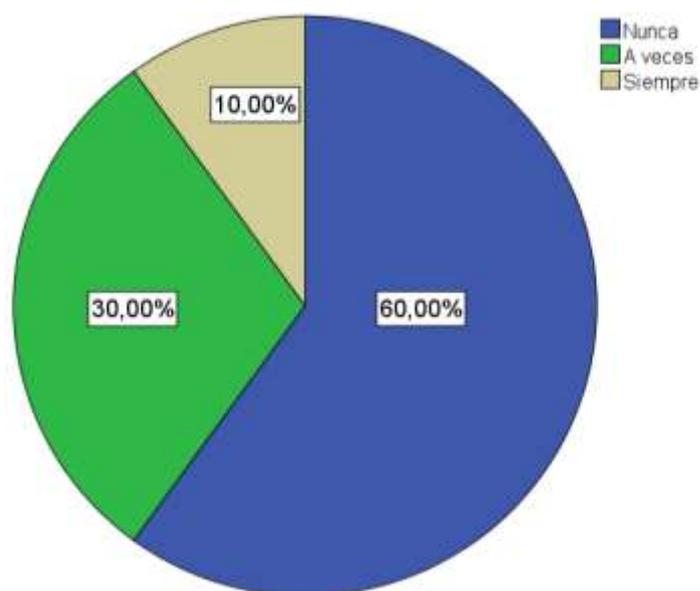
En el gráfico anterior se puede observar que referente a la programación de tiempos en el primer día, el 40% de los encuestados manifestó que nunca se programan los tiempos desde el primer día, así mismo un 50% indicó que a veces y un 10% respondió que siempre.

Tabla 39: Repartición equitativa del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Nunca	60	60,0	60,0	60,0
A veces	30	30,0	30,0	90,0
Siempre	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 28: Repartición equitativa del trabajo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 39

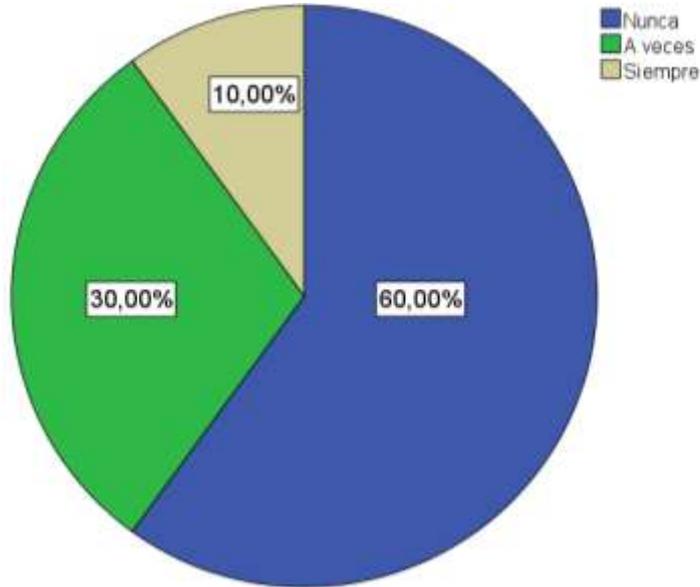
En el gráfico anterior se puede observar que referente a la repartición equitativa de trabajo, el 60% de los encuestados manifestó que nunca los trabajadores se participan equitativamente en cada proyecto existente, así mismo un 30% indicó que a veces y un 10% respondió que siempre.

Tabla 40: Repartición equitativa del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	30	30,0	30,0	30,0
	A veces	60	60,0	60,0	90,0
	Siempre	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 29: Repartición equitativa del trabajo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 40

En el gráfico anterior se puede observar que referente a la repartición equitativa del trabajo, el 60% de los encuestados manifestó que los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados, así mismo un 30% indicó que a veces y un 10% respondió que siempre.

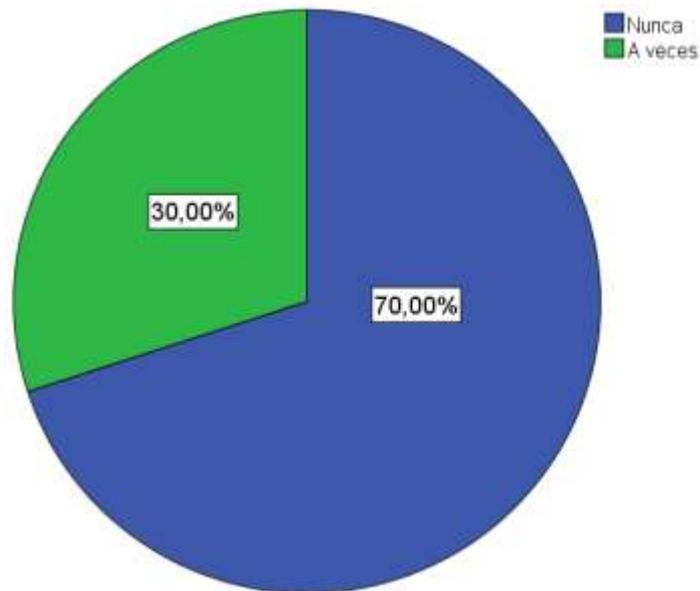
Tabla 41: Control adecuado en los tiempos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	70	70,0	70,0	70,0
	A veces	30	30,0	30,0	100,0

Total	100	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 30: Control adecuado en los tiempos



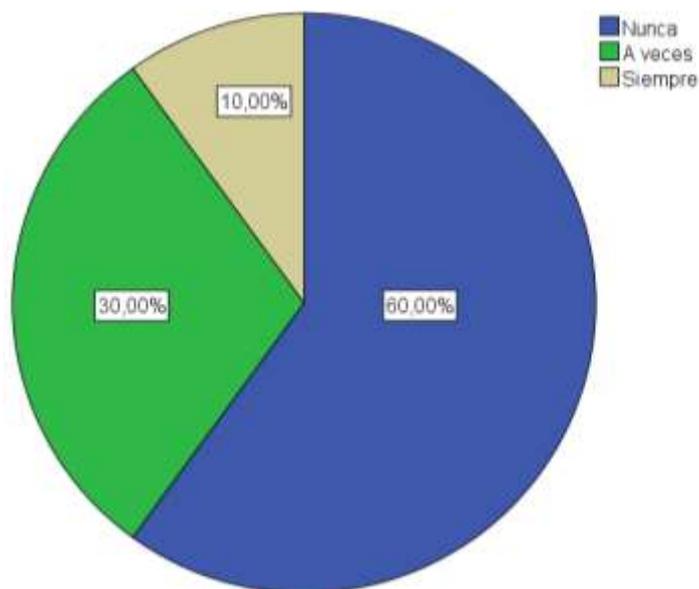
Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 41

Tabla 42: Costos óptimos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	60	60,0	60,0	60,0
A veces	30	30,0	30,0	90,0
Siempre	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 31: Costos óptimos



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 42

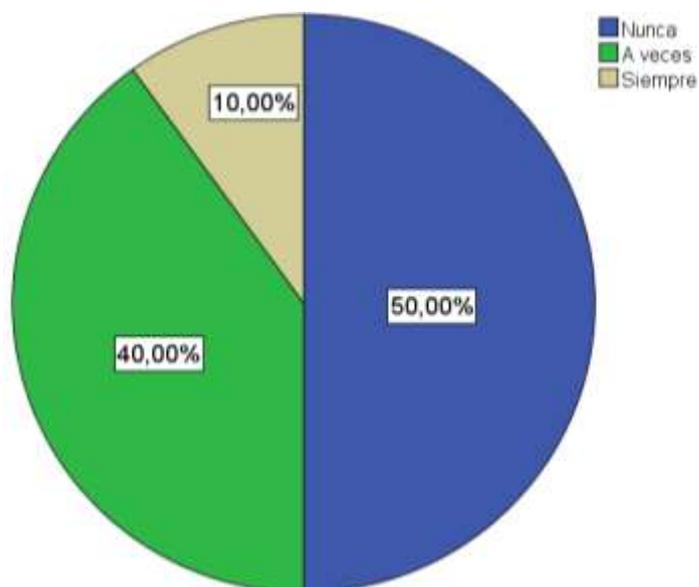
En el gráfico anterior se puede observar que referente a los costos que incurren en la empresa, el 60% de los encuestados manifestó que nunca los costos que se incurren se consideran óptimos, así mismo un 30% indicó que a veces y un 10% respondió que siempre.

Tabla 43: Costos planificados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	50	50,0	50,0	50,0
	A veces	40	40,0	40,0	90,0
	Siempre	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 32: Costos planificados



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 43

En el gráfico anterior se puede observar que referente a costos planificados, el 50% de los encuestados manifestó que nunca los costos han sido planificados por la empresa, así mismo un 40% indicó que a veces y un 10% respondió que siempre.

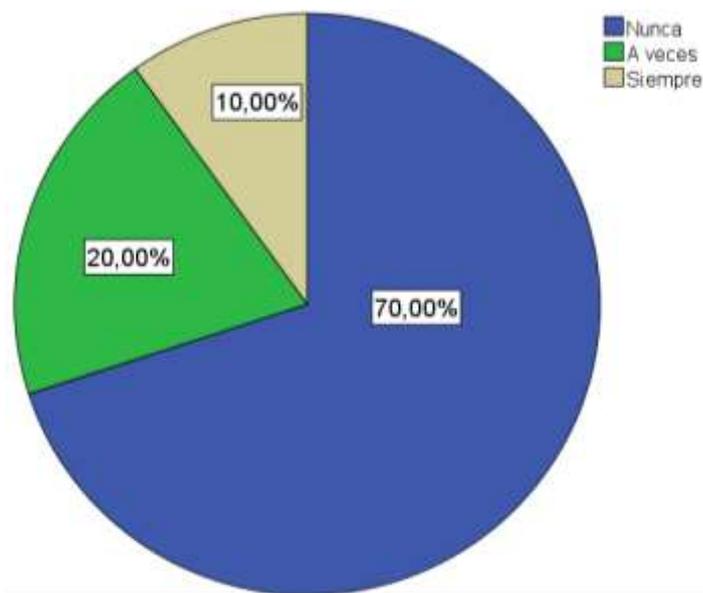
MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 44: Ambiente propicio de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	70	70,0	70,0	70,0
	A veces	20	20,0	20,0	90,0
	Siempre	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 33: Ambiente propicio de trabajo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 44

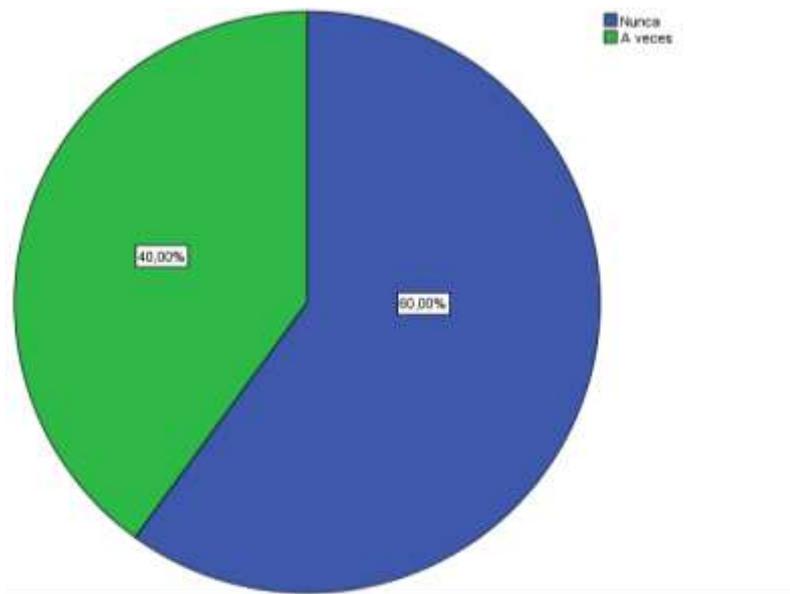
En el gráfico anterior se puede observar que referente al ambiente propicio de los trabajadores, el 70% de los encuestados manifestó que nunca el ambiente es propicio para desarrollar las tareas, así mismo un 20% indicó que a veces y un 10% respondió que siempre.

Tabla 45: Reconocimiento justo por su labor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	60	60,0	60,0	60,0
A veces	40	40,0	40,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 34: Reconocimiento justo por su labor



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 45

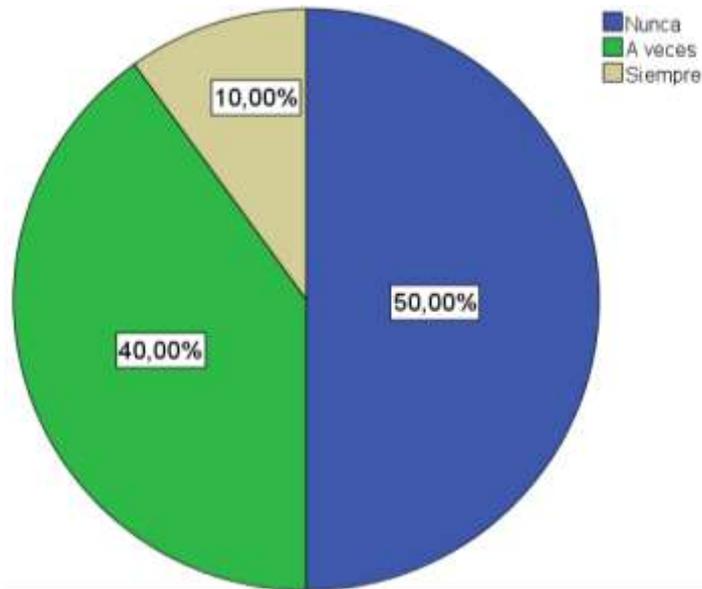
En el gráfico anterior se puede observar que referente el reconocimiento justo de los trabajadores, el 60% de los encuestados manifestó que nunca la empresa considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa, mientras que un 40% indica que a veces.

Tabla 46: Brinda planes de desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Nunca	50	50,0	50,0	50,0
A veces	40	40,0	40,0	90,0
Siempre	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 35: Brinda planes de desarrollo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 46

En el gráfico anterior se puede observar que referente a los planes de bienestar social de los trabajadores, el 50% de los encuestados manifestó que nunca la empresa brinda planes de bienestar en el trabajo, así mismo el otro 40% indicó que a veces, y un 20% que siempre.

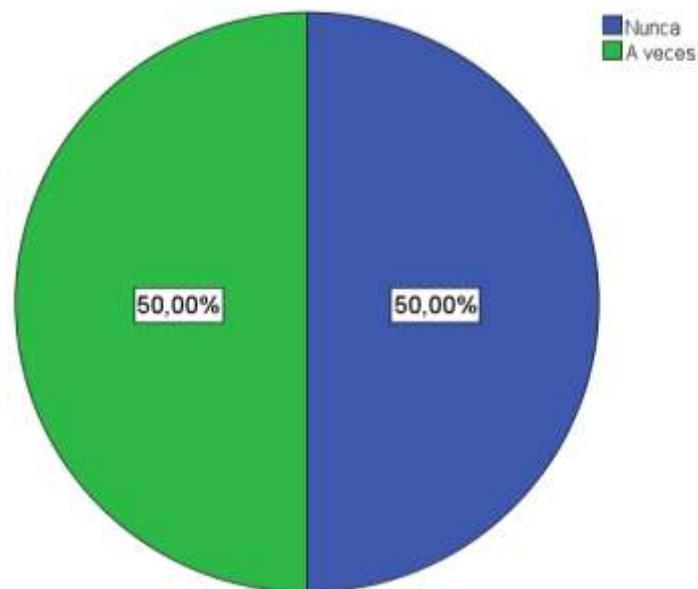
Tabla 47: Planes de bienestar social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e	válido	acumulado
Válido Nunca	50	50,0	50,0	50,0
A veces	50	50,0	50,0	100,0

Total	100	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 36: Planes de bienestar social



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 47

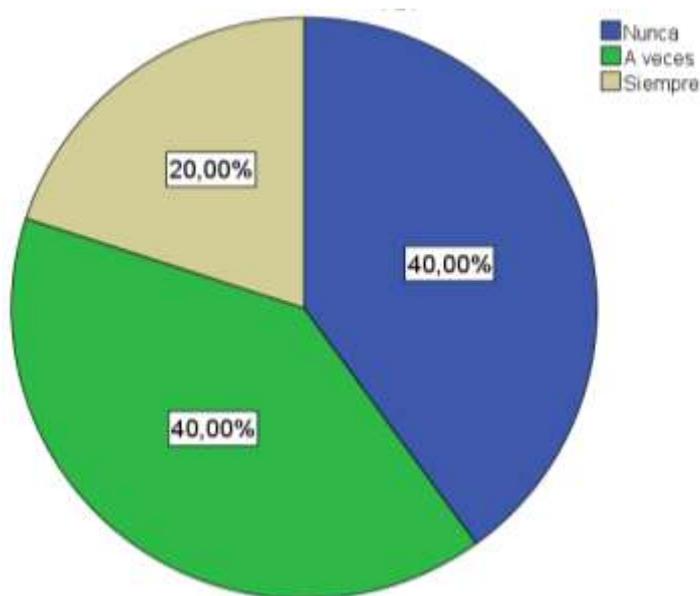
En el gráfico anterior se puede observar que referente a los planes de desarrollo de los trabajadores, el 50% de los encuestados manifestó que nunca la empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo, así mismo el otro 50%% indicó que a veces.

Tabla 48: Pago de haberes justo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	40	40,0	40,0	40,0
	A veces	40	40,0	40,0	80,0
	Siempre	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 37: Pago de haberes justo



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 48

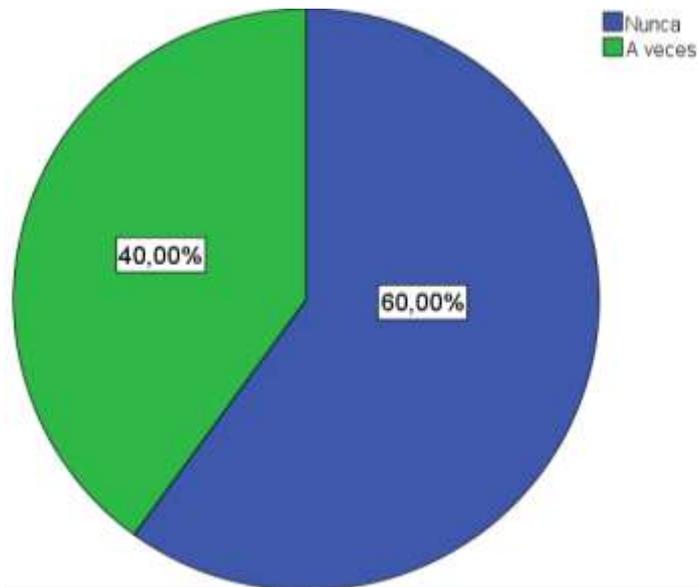
En el gráfico anterior se puede observar que referente al pago de haberes justo de los trabajadores, el 40% de los encuestados manifestó que nunca el pago de haberes que ofrecen a los trabajadores es justo en relación a su trabajo y esfuerzo, sin embargo, el 20% indicó que siempre y un 40% que a veces.

Tabla 49: Expectativas personales de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	60	60,0	60,0	60,0
	A veces	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 38: Expectativas personales de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 49

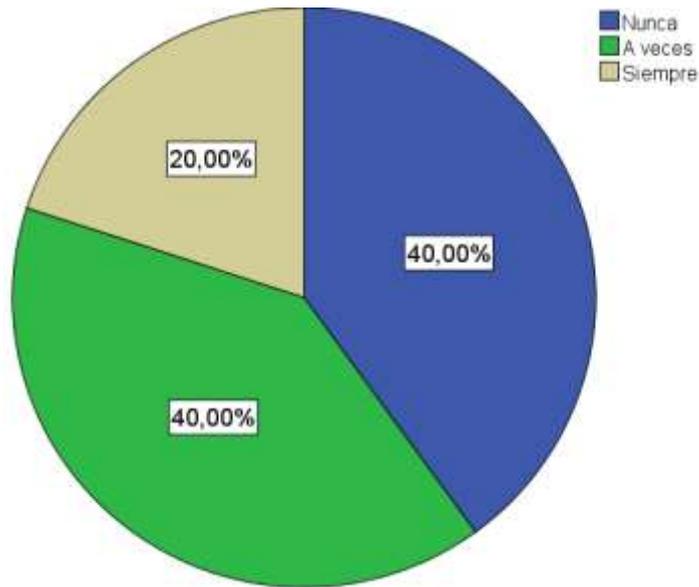
En el gráfico anterior se puede visualizar que referente a las expectativas personales de los trabajadores, el 60% de los encuestados manifestó que nunca se logran cubrir las expectativas personales, sin embargo, el 40% indicó que a veces se logran cubrir las expectativas.

Tabla 50: Fomento del compañerismo y unión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	40	40,0	40,0	40,0
A veces	40	40,0	40,0	80,0
Siempre	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas

Gráfico 39: Fomento del compañerismo y unión



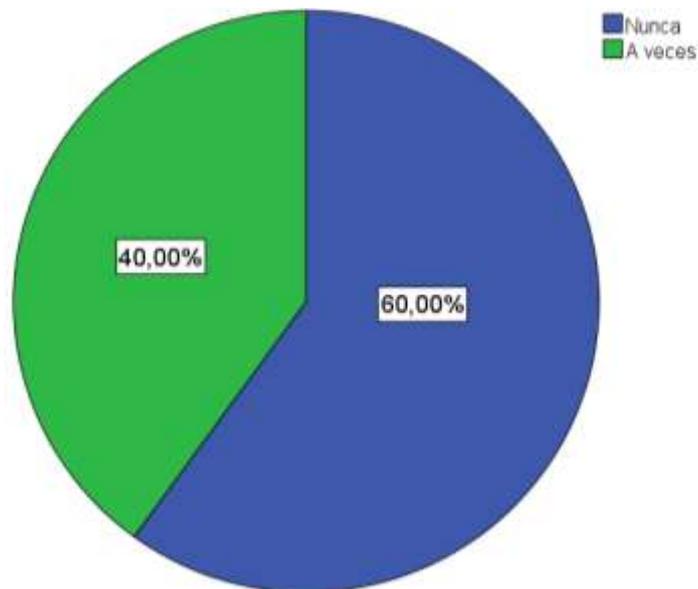
Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 50

En el gráfico anterior se puede visualizar que referente al fomento del compañerismo y unión de los trabajadores, el 40% de los encuestados manifestó que la empresa nunca fomenta el compañerismo y la unión de los trabajadores, el otro 40% indicó que a veces mientras que el 20% respondió que siempre la empresa manifiesta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.

Tabla 51: Niveles de esfuerzo para las soluciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	60	60,0	60,0	60,0
	A veces	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propias basada en encuestas



Fuente: Elaboración propia – Tabla N° 51

En el gráfico anterior se puede visualizar que referente a los niveles de esfuerzo de los trabajadores, el 60% de los encuestados manifestó que nunca se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas sin embargo el 40% que a veces se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas.

3.2. Discusión de resultados

1) Diagnostico de la situación actual de los procedimientos para la selección de personal en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

En la municipalidad hay mucho desorden, debido a que no existe una planificación para muchos aspectos como por ejemplo en la respuesta de selección de personal en la tabla N°9, donde un contundente 50% afirman que nunca se hace una selección a largo plazo, asimismo, en la tabla N°10 el 56% manifiestan que los encargados del plan operativo de las áreas no consideran las metas propuestas para lograr los objetivos. Por otro lado, con respecto a la información que se le brinda al nuevo personal en la tabla N°12 se puede observar que un 53% manifiestan que “a veces” se le da información sobre el nuevo personal.

Según Fernandez, Vazques, Dujarric, Diaz, & Soto (2015), se debe de realizar un diagnóstico para saber como esta trabajando actualmente los colaboradores y en base a eso tener en cuenta el direccionamiento estratégico y las diferentes normas o políticas de la empresa, con la única finalidad de encontrar colaboradores idóneos para que desempeñen actividades específicas o concretas.

Esta investigación esta de acuerdo con la tesis planteada por Armas & Ascencio (2016), donde se aplicó una encuesta a 101 trabajadores para diagnosticar la productividad actual de la empresa Cartavio, donde los colaboradores calificaron de regular la gestión de talento humano.

2) Se analizó el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

En el análisis del desempeño laboral de la Municipalidad distrital de La Victoria, se pudo constatar en la tabla N°13, que el 52% de los encuestados manifiestan que no han sido designados al área correcta a donde postularon y por ello no aprovechan al máximo sus capacidades para determinadas tareas, asimismo en la tabla N°19 da a conocer que el 68% de encuestados manifiestan que nunca se les evalúa de acuerdo al puesto que necesita la organización, en la tabla N°24 se da a conocer que un 51% de los encuestados no se les evalúa las adecuadas prácticas que realizan en el día a día.

Esta tesis está de acuerdo con la investigación planteada por Gil, Patricio y Castro (2015), debido a que se analizó la relación del desempeño de los colaboradores en la empresa industrial por sus competencias y objetivos de acuerdo al área asignada.

3) Desarrollo de un modelo adecuado de proceso de selección de talento humano en la Municipalidad distrital de La Victoria.

En la siguiente tabla se han comparado los diferentes modelos de selección de personal, para poder seleccionar la que mejor se adapte a la Municipalidad.

Selección tradicional	Selección por competencias	Modelo Chiavenato	Modelo de Werther Jr.	Modelo De Gómez Mejía
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se fija que el candidato sea extrovertido, comunicativo y sociable usando únicamente su intuición, científicamente evalúa únicamente la comunicación y por ello no realiza una adecuada selección. ✓ Se corre el riesgo de descartar a un candidato que pese a no tener experiencia en un determinado puesto, si pueda poseer las competencias para desarrollarlo. ✓ La entrevista tradicional solo se basa en los conocimientos y experiencias que poseen los candidatos para ocupar un puesto. ✓ Empieza con preguntas aparentemente sin 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En este se debe definir que es trabajo en equipo para saber en qué conductas concretas fijarse. ✓ Las entrevistas son más completas pues se fija en la experiencia, conocimientos de los candidatos además en sus habilidades y actitudes. ✓ En la selección por competencias una persona que haya trabajado en un puesto de trabajo que desee variar será bien recibido, si posee las habilidades necesarias para el nuevo puesto. ✓ Valora la información y experiencia las preguntas se basa en particulares situaciones reales o ficticias y apuntaran evaluar una competencia determinada. ✓ Las preguntas consiste 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se selecciona un candidato adecuado para el cargo adecuado. ✓ Se sigue por escrito el proceso de selección de personal con el propósito de aumentar la eficacia y el desempeño del personal. ✓ Garantiza el desempeño del personal dentro de un área específica de acuerdo a su conocimiento y experiencia. ✓ Se basa en el uso y aplicación de pruebas tales como: de conocimiento, capacidad, psicométricas, de personalidad, de simulación, entre otras. ✓ Busca personal que tenga experiencia, actitudes y aptitudes para desempeñar el 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esta se basa de las entrevistas, ya que considera que la entrevista es fundamental, tanto lo que lleva a cabo el departamento de Recursos Humanos, como la entrevista del usuario o jefe inmediato. ✓ Permite identificar al personal que más se adecue a los requerimientos del puesto vacante y a las necesidades de la empresa. ✓ Inicia con la recepción preliminar de la solicitud de trabajo o curriculum. ✓ Busca lograr la mayor eficiencia y eficacia de la organización, de acuerdo a la ética y con responsabilidad del personal. ✓ Se basa en la preparación de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se basa en la revisión absoluta de cada una de las etapas de selección de personal, con el propósito de la elección del mejor candidato. ✓ Se puede evaluar a uno o más candidatos sin importar el tiempo que se lleve a cabo esta selección. ✓ Busca la disponibilidad de los trabajadores con habilidades requeridas para satisfacer la demanda del trabajo en la empresa. ✓ Los candidatos deben tener un perfil explícito para que no exista una pérdida de tiempo y genere mayores costes para la empresa que selecciona.

Haciendo esta comparación se ha tomado como opción, trabajar y adaptar el modelo de Werther, debido a que la Municipalidad tiene las características que se requieren para trabajar con este modelo de selección de personal.

Esta tesis está de acuerdo con la investigación de Grijalva y Cabezas (2013), debido a que se utilizó un modelo planteado por Chiavenato porque se adaptaba

mejor a su organización, dando como resultado la correcta elección de los colaboradores de la empresa.

4) Análisis económico de la propuesta.

En el análisis económico se realizó un presupuesto de lo que posiblemente costara implementar el proceso de selección de personal para la Municipalidad distrital de La Victoria. Donde se han tomado en cuenta costos y gastos como: Capacitación al personal, psicólogo, internet, lapices, papel bond, entre otros, teniendo como costo total 2092 soles aproximadamente.

Esta investigación esta de acuerdo con la tesis planteada por Casa (2015), de gestión por competencias y desempeño laboral en una municipalidad, debido a que desarrolló un análisis económico para determinar el costo total de lo que supondrá la implementación de la propuesta.

3.2. Aporte científico

3.3.1. Título

La investigación presente titulada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018.

3.3.2. Presentación

Una vez que se aplicó la encuesta al personal de la Municipalidad Distrital de La Victoria, se inicia por las deficiencias que presenta la municipalidad distrital de La Victoria con respecto a la gestión del talento humano; se tuvo como objetivo general, “Elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018”. En torno a conceptos de competitividad, funciones, integridad, los que son guiados por la misión, visión, estrategias y objetivos de la entidad pública.

3.3.3. Síntesis de la propuesta

El proceso de selección está orientada en mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Victoria, para que de esta manera el desempeño laboral se fortalezca y sean más eficientes y eficaces para poder cumplir con las metas y objetivos de la municipalidad.

3.3.4. Introducción

En la actualidad, las empresas buscan en todo mejorar el desempeño de sus colaboradores. Este realmente es un aspecto esencial para lograr la productividad idónea de las entidades. Depende mucho del desempeño para lograr las metas trazadas.

Que las entidades empresariales no encuentran al personal idóneo, el cual muchas veces se ve reflejado por falta de capacitación, de un título profesional o la experiencia laboral.

es que muchas veces, la selección de personal no es la adecuada y no precede correctamente a la gestión de desempeño laboral. Es importante entender que la buena selección de personal va acompañada de estándares que aseguran en cierto modo que habrá una respuesta del colaborador.

3.3.5. Problema de la propuesta

¿De qué manera la aplicación de un modelo de selección de talento humano influirá en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria?

3.3.6. Objetivos de la propuesta del proceso de selección de personal

3.3.6.1. Objetivo general

Elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018.

3.3.6.2. Objetivos específicos

- a) Diagnosticar la situación actual de los procedimientos actuales de selección del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.
- b) Analizar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria.
- c) Desarrollar un modelo adecuado de proceso de selección de talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.
- d) Realizar un análisis económico de la propuesta.

3.3.7. Base legal

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N°27972)
- c) Reglamento Interno de Servidores Civiles del Gobierno Regional Lambayeque (Decreto Regional N°59-2015-GR.LAMB/PR.
- d) Régimen de Organizaciones Interior y Funcionamiento del Reglamento de Organización y Funciones (Ordenanza Municipal N°001/2014-MPL)
- e) Reglamento Interno del Consejo Regional del Gobierno Regional de Lambayeque (Ordenanza Regional N°008-2016-GR.LAB/CR)
- f) Ley N°27444 Ley de Porcedimiento Administrativo General.
- g) Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública.
- h) Resolución Ministerial N°125-2016-PCM, que aprueba el Plan de implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2016-2019.
- i) Ley 30057 del Servicio Civil y la Ley de productividad y competitividad laboral.

3.3.8. Importancia de la propuesta

La elaboración de un nuevo modelo de selección de personal mejorara el procedimiento de selección de personal.

La selección del personal, es un proceso que tiene mucha relevancia en las empresas. Por ello, hay que tener en cuenta que esta investigación, contribuirá al desarrollo ideal de este proceso en la Municipalidad de la Victoria lo que permitirá que este distrito tenga a los trabajadores municipales más idóneos y eficientes de acuerdo a las necesidades y al perfil.

En el ámbito institucional, es necesario para la empresa y para cumplir con los objetivos institucionales, que se presenten y a su vez se elijan a los trabajadores más preparados. Que los puestos de trabajado no sean llenados por personas que no cumplan el perfil, sino que más bien, al cumplir estas personas el perfil

PROPUESTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, BASADOS EN LA LEY N° 30057.

PRINCIPIOS APLICABLES AL PROCESO DE SELECCIÓN

De acuerdo con el Artículo III de la Ley N° 30057 y el artículo 164 del Reglamento General de la Ley, todo proceso de selección debe regirse por los siguientes principios, definidos en la Ley:

- a. **Mérito.** - El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los y las postulantes y servidores civiles.

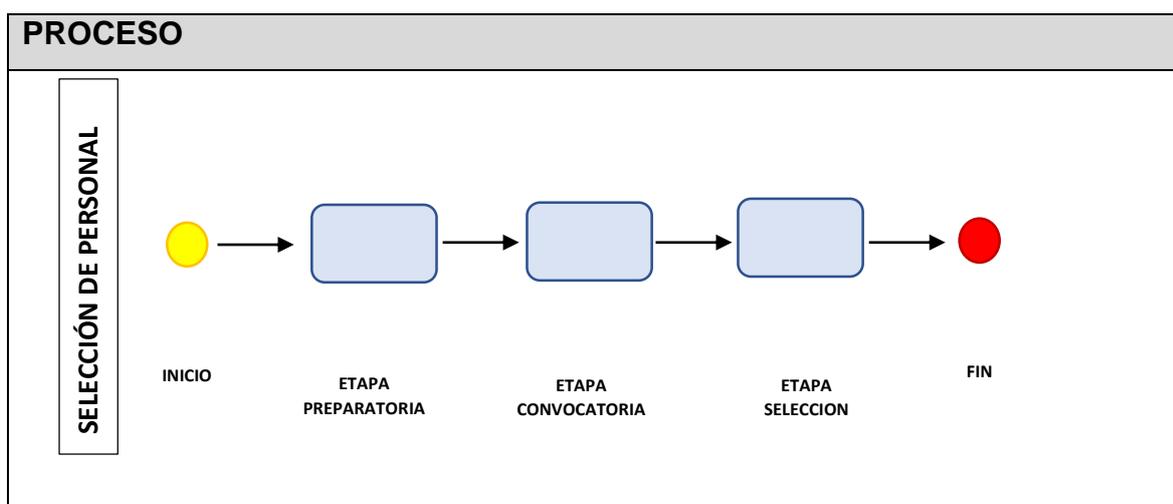
- b. **Transparencia.** - La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- c. **Igualdad de oportunidades.** - Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- d. **Integridad Pública.** - Todos/as los/as servidores/as civiles que participen en los procesos de selección, sea como operadores, gestores o como postulantes, deben regir su actuación conforme a los valores de integridad, honestidad, imparcialidad y priorizando el interés público.
- e. **Responsabilidad.** - Quienes participen en los procesos de selección están obligados a responder por los daños ocasionados contra los postulantes como consecuencia de la incorrecta aplicación de la Directiva. Las entidades y sus funcionarios/as o servidores/as asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

RESPONSABILIDADES

- a. El jefe del área usuaria es responsable de realizar el requerimiento de servidores civiles y de la elaboración de las pruebas de conocimientos o habilidades técnicas que se aplicarán para el puesto concursado.
- b. La Oficina de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces, es responsable de:
 - Conducir los procesos de selección en el marco de las normas y lineamientos establecidos en la Ley y su Reglamento General.
 - Elaborar y aprobar las bases.
 - Gestionar el desarrollo de las etapas del proceso que correspondan; las publicaciones y comunicaciones del proceso, y la custodia de la documentación del proceso de selección; y, Fiscalizar posteriormente, la información presentada por el postulante ganador/a.

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

PROVEEDOR	ENTRADA
<ul style="list-style-type: none"> Área usuaria/solicitante 	<ul style="list-style-type: none"> Solicitud de requerimiento de incorporación de personal. Perfil de puestos



SALIDA	CLIENTE
<ul style="list-style-type: none"> Ganador del proceso de selección Carpeta del ganador 	<ul style="list-style-type: none"> Área usuaria Vinculación Administración de Legajos

1. ETAPA PREPARATORIA

La etapa preparatoria comprende todas las actividades que deben realizarse para iniciar el concurso público de méritos en la entidad, siendo las siguientes:

- a. La solicitud de requerimiento de incorporación de servidores civiles. Comprende la solicitud por parte del órgano o la unidad orgánica y la verificación de la posición vacante y presupuestada por parte de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces.

- b. Análisis de criterios y mecanismos de selección. Comprende la definición del tipo de concurso público de méritos a realizarse, los mecanismos y medios por los cuales se lleva a cabo el proceso.
- c. Conformación del Comité de Selección. Se constituye conforme al numeral 5.2.4 de la presente directiva.
- d. La elaboración y aprobación de las Bases del Concurso. Comprende la elaboración y aprobación de las Bases conforme al artículo 170º del Reglamento General de la Ley.

Además es aplicable lo siguiente:

- Las bases podrán contener las reglas para el concurso público de méritos de una o más posiciones por puesto y/o de uno o más puestos, circunscribiéndose a un solo grupo de servidores civiles.
- Las bases contienen el puntaje mínimo aprobatorio respecto de cada evaluación.
- En el caso del cronograma del proceso de concursos de Directivos Públicos, se requiere la aprobación previa de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR tramitada a través de la siguiente dirección electrónica: concursosdirectivos@servir.gob.pe, a efectos de habilitar oportunamente la plataforma informática para el reclutamiento.

2. ETAPA DE CONVOCATORIA Y RECLUTAMIENTO

La etapa de convocatoria y reclutamiento comprende todas las actividades que deben ser realizadas para asegurar la adecuada difusión del concurso y atracción de los potenciales candidatos para cubrir las posiciones vacantes.

Durante la fase de convocatoria, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces deberá publicar en su portal institucional como mínimo la siguiente información para sus procesos de selección:

- a. Bases del Concurso Público de Mérito
- b. Formato de Ficha de postulante
- c. Formato de Declaraciones Juradas

- d. Aviso de Convocatoria (de conformidad con el numeral 171.3 del artículo 171º del Reglamento General de la Ley)

De no contar con un portal institucional es responsabilidad de la oficina de recursos humanos garantizar el fácil acceso de las personas a esta información, sea en formatos físicos o digitales.

El aviso de convocatoria se publica por un período mínimo de 10 días hábiles y de manera simultánea a través de los siguientes medios de difusión:

- a. Portal institucional de la entidad o, en caso de carecer de uno, en un lugar accesible y visible al público.
- b. Servicio Nacional de Empleo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), conforme al Decreto Supremo N° 012-2004-TR.

Para tal efecto, la entidad deberá enviar un oficio al Servicio Nacional del Empleo por lo menos con tres (03) días hábiles de anticipación a la fecha de publicación de la convocatoria, de acuerdo al literal a) precedente. Con la remisión del referido oficio, se entenderá cumplido lo dispuesto en el numeral 171.2 del artículo 171º del Reglamento General de la Ley.

El aviso de convocatoria deberá mantenerse publicado en el Portal Institucional de la Entidad por todo el periodo que dure la fase de reclutamiento.

En la fase de reclutamiento, puede postular toda aquella persona que cumpla con el perfil del puesto. La oficina de recursos humanos selecciona solo aquellas fichas de postulantes que cumplan con el perfil de puesto.

En el caso de concursos públicos de méritos de puestos de directivos públicos, el reclutamiento se efectúa de forma obligatoria a través de la plataforma informática proporcionada por SERVIR.

3. ETAPA DE EVALUACIÓN

Los postulantes que hayan sido admitidos como resultado de la etapa de convocatoria y reclutamiento pasan a llamarse candidatos y deberán rendir las evaluaciones orientadas a constatar su idoneidad para el puesto.

Las evaluaciones de los concursos públicos de méritos son cinco (05):

- Evaluación curricular
- Evaluación de conocimientos
- Evaluación psicotécnica y psicológica (esta última es opcional)
- Evaluación de competencias
- Entrevista final

Cada evaluación es eliminatoria, por lo cual solo podrán acceder a la siguiente evaluación quienes hayan calificado como aptos en la evaluación anterior. Únicamente la evaluación psicológica no es eliminatoria.

Los puntajes de las evaluaciones obtenidas por los candidatos que hayan aprobado todas las evaluaciones previas a la entrevista final son considerados únicamente para efectos de definir el puntaje de los candidatos que acceden a la entrevista final. Cada una de las evaluaciones del proceso tiene el mismo valor, según lo desarrollado en el anexo N° 1 de la presente Directiva.

Los cinco candidatos que hayan obtenido el mayor puntaje pasarán a la entrevista final. Si dos o más candidatos empatan en igual puntaje con el quinto candidato, todos ellos pasarán a la entrevista final.

Para concursos en los que se convoque más de una posición del mismo puesto, se considerarán hasta dos candidatos adicionales por cada posición adicional para pasar a la entrevista final.

Los puntajes de cada una de las evaluaciones, se equipararán con una escala de equivalencia de 1 a 5, aceptándose decimales hasta dos cifras decimales, de acuerdo al siguiente cuadro:

Puntaje equivalente	Nivel	Calificación
Del 1.00 al 1.99	1	Muy por debajo de lo esperado
Del 2.00 al 2.99	2	Por debajo de lo esperado
Del 3.00 al 3.99	3	Dentro de lo esperado
Del 4.00 al 4.99	4	Por encima de lo esperado

Puntaje equivalente	Nivel	Calificación
5.00	5	Muy por encima de lo esperado

Accederán a la entrevista final los cinco candidatos que obtengan mayor puntaje entre todas las evaluaciones anteriores conforme al siguiente procedimiento:

- Se realiza una interpolación de puntajes que permite encontrar la equivalencia de los puntajes obtenidos en cada una de las evaluaciones previas con una escala de 1 a 5 puntos.
- Para estos efectos se utilizará los puntajes mínimos y máximos de cada evaluación, considerando que el puntaje mínimo equivale a “3 - Dentro de lo Esperado” y el puntaje máximo equivale a “5 - Muy por encima de lo esperado”, se halla el puntaje equivalente obtenido por el candidato en cada evaluación considerando dos decimales, mediante la fórmula que se detalla en el Anexo 01 de la presente Directiva.
- Una vez obtenidos todos los puntajes equivalentes se halla el puntaje mediante promedio simple.

Los resultados de cada una de las evaluaciones, a excepción de la evaluación psicológica, deberán ser publicados en el portal institucional, incluyendo la mención a los puntajes mínimos con los cuales se pasa a la siguiente evaluación, que deben estar debidamente especificados en las Bases del Concurso. De no contar con un portal institucional es responsabilidad de la oficina de recursos humanos garantizar el fácil acceso de las personas a esa información y dar transparencia al proceso.

En el marco del principio de transparencia, y una vez concluido el proceso, la entidad podrá entregar solo la evaluación curricular y de conocimientos de los candidatos a las personas que lo soliciten.

Entre la publicación de los resultados de la evaluación anterior a la entrevista final y la realización de ésta debe respetarse un plazo mínimo de cinco (5) días hábiles.

Durante el proceso de selección se encuentra prohibida la aplicación de pruebas de polígrafos o métodos similares.

a. Evaluación curricular

La evaluación curricular comprende la revisión de la ficha de postulación con la finalidad de verificar el cumplimiento de los requisitos específicos exigidos para el puesto y otorgar puntaje en base a los criterios de evaluación y calificación previamente determinados en las bases del concurso público de méritos. Las entidades deberán utilizar únicamente las fichas de evaluación contenidas en los Anexos N° 8-A y 8-B de la Guía Metodología aprobada conjuntamente con la presente directiva.

La puntuación mínima aprobatoria para esta evaluación es de 65 puntos de un máximo de 100 puntos.

b. Evaluación de conocimientos

La evaluación de conocimientos está orientada a medir el nivel de conocimientos técnicos del candidato para el adecuado desempeño de las funciones del puesto (conocimientos generales y específicos relacionados al perfil del puesto).

El órgano o unidad orgánica es la responsable de diseñar las pruebas de conocimientos técnicos para el puesto que requiere cubrir, siempre sobre la base de la meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades.

Para la evaluación de conocimientos cada entidad determinará los puntajes mínimo y máximo. El puntaje mínimo aprobatorio deberá corresponder al 60% del puntaje máximo establecido.

c. Evaluación psicotécnica y psicológica

c.1. Evaluación psicotécnica

Las evaluaciones psicotécnicas están orientadas a medir las aptitudes, habilidades y/o coeficiente intelectual de los candidatos, mediante la aplicación de instrumentos o técnicas, las cuales deben ser definidas e interpretadas por un(a) psicólogo(a) colegiado (a) y habilitado (a) en función de las especificaciones del perfil, la naturaleza y la complejidad del puesto.

En el caso de Directivos Públicos, la evaluación psicotécnica será proporcionada por SERVIR y se aplicará mediante el acceso a una plataforma informática disponible a través del portal institucional de SERVIR. Para estos efectos, las entidades deberán enviar a SERVIR el requerimiento correspondiente quince días calendarios previos a la aplicación de la prueba psicotécnica. SERVIR proporcionará a los candidatos el acceso virtual, y la evaluación se efectuará en ambientes controlados, entendiéndose por tales aquellos en los cuales se pueda identificar personalmente a los candidatos y al mismo tiempo se pueda constatar el rendimiento individual de la prueba dentro del horario establecido y de conformidad con lo que para ello establezca SERVIR.

Las entidades pueden aplicar evaluaciones psicotécnicas distintas con la autorización previa de SERVIR, siempre que las mismas garanticen la transparencia y calidad técnica; en este caso, deberán solicitar la autorización a SERVIR con cinco días hábiles anteriores a la publicación de la convocatoria.

Para el caso de los puestos que lo requieran se pueden considerar pruebas relacionadas a habilidades motoras y/o físicas. La aplicación de estas pruebas deberá estar debidamente justificada según el perfil del puesto (funciones, requisitos, etc.).

Para el caso de los puestos del grupo de Servidores Civiles de Actividades Complementarias que pertenecen a la familia de puestos de “operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional, mantenimiento y soporte y choferes”, así como a la familia de puestos de “asistencia y apoyo”, solamente se aplican las pruebas diseñadas para medir aptitudes y/o habilidades.

Para la calificación de la evaluación psicotécnica se utilizará las puntuaciones establecidas en la correspondiente prueba o test psicométrico (según la prueba elegida para el correspondiente concurso). Los candidatos deben aprobar la evaluación psicotécnica de

acuerdo al puntaje mínimo establecido en las bases, para continuar en el proceso de selección.

c.2. Evaluación psicológica

La evaluación psicológica es opcional y está orientada a medir rasgos de personalidad a través de la aplicación de instrumentos o técnicas, las cuales deberán ser aplicadas e interpretadas por un(a) psicólogo(a) colegiado(a) y habilitado(a). Las pruebas que se aplican en esta evaluación no comprenden diagnósticos psiquiátricos.

Es de aplicación opcional y los resultados son referenciales. Si bien la evaluación psicológica es opcional, una vez que la entidad decida incluirla en el proceso de selección, ésta adquiere la condición de obligatoria para todos los candidatos, quienes de no participar serán eliminados del proceso. La aplicación de esta evaluación podrá realizarse conjuntamente con la evaluación psicotécnica, sin perjuicio de mantener su condición de referencial.

d. Evaluación de competencias

Esta evaluación está orientada a medir el nivel de competencias del candidato, en base al comportamiento que permita evidenciar la posibilidad de desempeño en el puesto concursado.

Esta evaluación es de aplicación obligatoria solo para concursos públicos de méritos de puestos de directivos públicos. Dicha evaluación será aplicada por las propias entidades solo en el caso que se encuentren acreditadas para ello por SERVIR; en su defecto la evaluación será proporcionada por SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública. La entidad pública deberá brindar las facilidades que requiera SERVIR para que esta evaluación se lleve a cabo.

SERVIR emitirá los lineamientos necesarios para la gestión por competencias.

La evaluación de competencias tendrá una escala de 1 a 5 puntos, de acuerdo con la siguiente escala:

Puntaje	Calificación
Del 1.00 al 1.99	Muy por debajo de lo esperado
Del 2.00 al 2.99	Por debajo de lo esperado
Del 3.00 al 3.99	Dentro de lo esperado
Del 4.00 al 4.99	Por encima de lo esperado
5.00	Muy por encima de lo esperado

El candidato debe obtener por lo menos el puntaje de 3.00 “Dentro de lo esperado” como nota mínima aprobatoria.

e. Entrevista final

Esta evaluación se encuentra orientada a analizar la experiencia en el perfil del puesto y profundizar aspectos de las motivaciones, habilidades y competencias del candidato en relación al perfil del puesto. Para ello, deberá realizarse de manera estructurada y de acuerdo a un protocolo previamente establecido en la guía anexada.

Sólo acceden a la entrevista final los candidatos que superen el puntaje mínimo en cada una de las evaluaciones preliminares (curricular, de conocimientos, psicotécnica y de competencias, de corresponder) y que – de acuerdo al puntaje acumulado obtenido – se constituyan los primeros cinco candidatos con mayor puntaje, tomando en cuenta las situaciones de empate y los casos donde se convoque más de una posición, de acuerdo con lo señalado en el numeral 5.2.3.3. de la presente Directiva.

La entrevista final sólo podrá ser efectuada por el comité de selección o por el Jefe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, según corresponda, de acuerdo con lo señalado en los artículos 174º y 175º del Reglamento General de la Ley, no pudiendo ser encargada a SERVIR o a un tercero.

La oficina de recursos humanos deberá, luego de la determinación de los candidatos que pasan a entrevista y antes de la entrevista final, solicitar a los candidatos seleccionados los documentos en copia simple que sustenten lo consignado en la Ficha del Postulante o Registro de Postulación en la Plataforma Informática de Reclutamiento, según corresponda, y que se haya tomado en cuenta para el otorgamiento de puntajes durante la evaluación curricular. Aquellos candidatos que no presenten la mencionada documentación en forma total o parcial, serán excluidos del proceso de selección y no podrán ser evaluados en la entrevista final. La oficina de recursos humanos realizará la verificación de las referencias laborales de los candidatos, las cuales serán tomadas en cuenta durante la entrevista.

4. ETAPA DE ELECCIÓN

En esta etapa, se elige al candidato más idóneo de acuerdo a los resultados de la entrevista final. El comité de selección o el Jefe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, según corresponda, de acuerdo con lo señalado en los artículos 174º y 175º del Reglamento General de la Ley, determina la elección del candidato más idóneo para cubrir el puesto, según los resultados de la entrevista final.

En caso de incumplimiento de la cuota señalada en el artículo 54º del Reglamento de la Ley N° 29973, “Ley General de la Persona con Discapacidad” y cuando haya un empate en un concurso público de mérito, se debe seleccionar a la persona con discapacidad.

En esta etapa se firma el acta donde el comité o el jefe de recursos humanos, según corresponda, determinan al candidato seleccionado y, de corresponder, al accesitario, siempre que este apruebe la entrevista final.

En caso de que existiera más de una posición concursada para un mismo puesto, podrán existir tantos accesitarios como posiciones convocadas en el concurso público de méritos.

Los resultados finales del proceso de selección deberán ser publicados en el portal institucional o en el medio utilizado para la publicación de los resultados parciales, según corresponda.

EL COMITÉ DE SELECCIÓN

1. Conformación

El Comité de Selección se conforma en los siguientes supuestos:

- a. Para concursos de puestos de servidores civiles de carrera y puestos que involucren responsabilidades jefaturales de actividades complementarias, conforme a la Ley, el comité deberá estar conformado por:
 - i. Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien haga sus veces o su representante
 - ii. Jefe del área usuaria o su representante

- b. Para concursos de los dos niveles más altos de la familia de puestos del grupo de servidores de carrera y personal altamente especializado, el comité deberá estar conformado por los miembros antes mencionados. Además, se tendrá que tomar en cuenta las siguientes especificaciones:
 - i. El jefe de Recursos Humanos no podrá designar a ningún representante
 - ii. El jefe del área usuaria que desee nombrar a un representante, únicamente podrá ser el jefe inmediato de puesto a convocarse.

- c. Para concursos de directivos públicos, el comité se conforma de la siguiente manera:
 - i. El representante del titular de la entidad, quien lo presidirá. Con la finalidad de asegurar la continuidad del proceso de selección se deberá definir un representante alterno en ausencia del representante inicial del titular.
 - ii. El jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces quien no podrá designar a ningún representante.
 - iii. El superior inmediato del puesto directivo que se concursa, quien no podrá designar a ningún representante.

En caso el titular de la entidad sea el superior inmediato del puesto que se concurra, el comité estará integrado solo por dicho titular o su representante y el Jefe de Recursos Humanos.

La formalización de la constitución del comité de selección se realiza por escrito mediante documento que emite la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces y remite a los integrantes del Comité. El Reglamento Interno de los Servidores Civiles de cada entidad establecerá el medio por el cual se realizará la mencionada comunicación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

En la presente investigación se ha planteado realizar un proceso para la selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, basados en los resultados obtenidos en la recolección de datos, se presentan las siguientes conclusiones:

1) Después de haber diagnosticado la situación actual de los procedimientos de selección de personal de la municipalidad distrital de La Victoria, se determina que no existe un proceso formal y ordenado para la selección de aspirantes a trabajar en las diversas áreas y dependencias de la municipalidad, donde el dato más resaltante fue que un 53% de los encuestados manifiestan que no se les brinda la información del nuevo personal y que actividades van a desempeñar. Se ha llegado a la conclusión de realizar un modelo de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad.

2) Se concluyó que el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de La Victoria, es ineficiente, debido a que el 52% de los trabajadores manifiestan que no se le asignaron al área correcta a la cual postularon, lo cual conllevó a que sus actividades se desarrollen con ineficiencia generando una mala imagen institucional al momento de brindar los diferentes servicios a los contribuyentes, asimismo, improductividad para los jefes de área.

3) Una vez seleccionado el modelo, se concluyó en desarrollar el proceso de selección de personal siguiendo los pasos dados por Werther debido a que cumple con los mismos requisitos para trabajarlo en la municipalidad, se basa en las entrevistas ya que las considera fundamental, el cual se lleva a cabo por el área de recursos humanos, asimismo, identifica al personal que más se adecua a los requerimientos del puesto, entre otros.

4) Se determinó en realizar un presupuesto de los costos que demandara poner en marcha la propuesta del modelo de selección de personal para la Municipalidad

Distrital de La Victoria, donde el monto total es de S/ 2092 soles aproximadamente entre Capacitación al personal, psicólogo, internet, lápices, papel bond, entre otros.

Recomendaciones

Después de haber realizado los diferentes estudios y recolección de datos con respecto a la problemática actual, se plantean las siguientes recomendaciones.

- 1) Para una adecuada recolección de datos fiables, se debe poner incapie a los encuestados que sus datos y información personal no serán divulgados a sus respectivos jefes directos o indirectos
- 2) Se deben de brindar capacitaciones constantes a los diversos trabajadores de la municipalidad distrital de La Victoria, con el fin de maximizar su capacidad de producción de los servicios.
- 3) Se deben de dar seguimiento a las diversas acciones planteadas en la investigación para una buena gestión del talento humano.

Referencias

- Agreda, S. (2014). *Nuevos retos en el reclutamiento y seleccion de personal*. Boletin Informativo CEI, 74.
- Alles, M. (2005). *Selección por competencias*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2011). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. (Granica, Ed.)
- Armas, J & Asencio, V. (2016). Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa cartavio s.a.a. provincia de ascope - 2015. Trujillo, Perú.
- Buol, P. (2018). Gestión por competencias. Diccionario de Competencias. México.
- Cancinos, A. (5 de Febrero de 2015). Selección de personal y desempeño laboral. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>.
- Casa, C. (2015). GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO – 2015. Andahuaylas, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *La administración de recursos humanos*. Mexico: Mc GrawHill.
- Danae, T. (2013). Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional.
- Fernandez, A., Vazques, M., Dujarric, G., Diaz, S., & Soto, H. (2015). Perfil Por Competencias Laborales Y Modelo De Selección De Personal Para El Cargo Técnico A En Gestión De Recursos Humanos.

- Gil, I.; Patricio, G.; Castro, M. (2015). "RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS Y OBJETIVOS DEL ÁREA COMERCIAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL". Lima, Perú.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: McGrawhill.
- Hurtado de Barrera, J. (2004). *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia* (4 ed.). Quirón ediciones.
- Klene, U. (2007). El rol del desempeño típico y máximo en selección de personal. 23.
- La Torre, F. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. Obtenido de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=28776>
- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencia.
- Piña, C. (2012). Como lograr mayor efectividad personal y profesional. Obtenido de <http://www.carlospina.com/como-lograrmayor-efectividad-personal-y-profesional/>
- Polanco, V. (2006). Selección de personal basada en competencias laborales. Guatemala.
- Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Rojas, J. (2015). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa. Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2145>.
- Saba, E. (s.f.). Efectividad de la selección por competencias. Universidad de Bucaramanga, Colombia.

- Salgado, J. & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. Santiago de Compostela, España.
- Uria, D. (s.f.). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1164/1/TUSDADM023-2015.pdf>
- Varisco, C. (2008). Desarrollo turístico y desarrollo local: La competitividad de los Destinos Turísticos de sol y playa. Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/550/1/varisco_c.pdf.
- Werther, J. &. (2003). *Administración de personal y recursos humanos*. Madrid: McGraw Hill.
- Zapana, C. & Cutisaca, A. (2015). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES COMUNICACIONES VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN. Puno, Perú.

ANEXOS

Anexo n° 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA	¿De qué manera la aplicación de un modelo de selección de talento humano influirá en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria?	GENERAL.-	El modelo de selección de personal influirá en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria.	INDEPENDIENTE.-	VARIABLE INDEPENDIENTE.-	Enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo o propositivo. M - O - P	Población.- 200 personas Muestra.- 100 personas.
		Proponer un un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018		Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento del personal • Entrevista • Inducción del personal 		
		ESPECÍFICOS. -		DEPENDIENTE.-	VARIABLE DEPENDIENTE.-		
		1. Diagnosticar los procedimientos de los actuales procesos de					

<p>VICTORIA, 2018</p>	<p>selección del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.</p> <p>2. Fundamentar teóricamente las variables de estudio.</p> <p>3. Analizar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria.</p> <p>4. Diseñar un un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad</p>		<p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Responsabilidad laboral • Objetivos propios y liderazgo 		
---------------------------	---	--	--------------------------	--	--	--

	distrital de La Victoria.				
--	------------------------------	--	--	--	--

Anexo N°2:

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA
DE LA MUNICIPALIDAD DE LAREDO SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN
DE PERSONAL

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación. Tiene por finalidad la recolección de información acerca del Proceso de selección de personal. Por favor, responda con sinceridad cada uno de los items marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

	RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO	Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)
1	¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?			
2	¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?			
3	¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?			
4	¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?			
5	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?			
6	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.			
7	¿Se utiliza algún sistema de información de personal?			
8	¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?			
	SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO			
9	¿Las pruebas de selección son entendibles?			
10	¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?			
11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?			
12	¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?			
13	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?			
14	¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?			
15	¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?			
16	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?.			

ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Señor(a) trabajador(a):

La presente encuesta es anónima. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del desempeño laboral. Por favor, responde con sinceridad marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

	EFICACIA	Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)
1	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.			
2	¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?			
3	¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo?			
4	¿Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la empresa?			
5	¿Los resultados corresponden al planeamiento estratégico elaborado por el área de personal?			
6	¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?			
7	¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral?			
8	¿Existe empatía en los resultados finales de una tarea encomendada por la empresa?			
	EFICIENCIA			
9	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.			
10	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto			
11	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto.			
12	Los trabajadores se participan equitativamente en cada proyecto existente.			
13	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados			
14	Hay un control adecuado de los tiempos que debe realizarse cada actividad.			
15	Los costos que se incurren se consideran óptimos.			
16	Todos los costos han sido previamente planificados.			
	MOTIVACIÓN LABORAL			
17	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas			
18	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa			
19	La empresa brinda planes de bienestar social			
20	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo			
21	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.			
22	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.			
23	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.			
24	Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas.			

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia: Proceso de selección del personal y su incidencia con el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de la Victoria, 2018

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, 2018	¿De qué manera el proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018?	GENERAL.-	El proceso de selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018	INDEPENDIENTE.-	Enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo propositivo.	Población.- 200 personas
		Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de La Victoria 2018		Proceso de selección de personal		
		ESPECÍFICOS.- 1. Analizar el proceso de selección del personal en la Municipalidad 2. Evaluar el nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la la Municipalidad 3. Determinar la metodología del modelo de selección de personal para las modalidades de contrato		Variable independiente: Desempeño laboral		Muestra.- 100 personas

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MIGUEL ANGEL CASTRO CASTRO
	PROFESIÓN	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRADOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, 2018		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	TORRE SULCA VANESA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Diagnosticar los procedimientos de los actuales procesos de selección del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.	

	<p>b) Analizar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria.</p> <p>c) Elaborar una matriz FODA para identificar los factores críticos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria.</p> <p>d) Desarrollar las mejores estrategias que aporten en el mejor desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Victoria.</p> <p>e) Diseñar un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL</p>	
<p>RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO</p>	

<p>1.-¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?</p> <p>a).....</p> <p>b).....</p> <p>c).....</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>2.-¿Los planes de RR.HH permiten prever el plan operativo de trabajo anual?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3.-¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>4.-¿Se analiza información en la organización al seleccionar al nuevo personal?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5.-¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo</p>	<p>TA() TD()</p>

<p>según necesidad por tipo de área seleccionada?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6.-¿Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7.-¿Se utiliza algún sistema de información de personal?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8.-¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	
<p>9.-¿Las pruebas de selección son entendibles?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>10.-¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>11.-¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12.-¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13.-¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>14.-¿Las contienen información del puesto que se va a cubrir? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15.-¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16.-¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto? a).... b)... .c)...d)...e)...</p> <p style="text-align: center;">l)</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18.-¿La formalización de su negocio ha servido para que le otorguen un préstamo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19.-¿Cuenta con tecnología que le ha ayudado a mejorar su negocio? a).... b)... .c)...d)...e)....</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
20.-¿Qué medio contable utiliza para registrar sus ventas? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
DESEMPEÑO LABORAL	
EFICACIA	
1.-Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
2.-¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
3.-¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

<p>4.-¿Se cumple los objetivos propuestos en los programas y planes de la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5.-¿Los resultados corresponden al planteamiento estratégico elaborado por el área de personal? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6.-¿Se logran los resultados de acuerdo a los planificado? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7.-¿Las gestión del personal permite obtener un óptimo desempeño laboral? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8.-¿Existe empatía en los resultados finales de una tarea encomendada por la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
EFICIENCIA	
9.-Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas. a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
10.-Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto. a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
11.-Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto. a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
12.-Los trabajadores se participan equitativamente en cada proyecto existente. a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

<p>13.-Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14.- Hay un control adecuado de los tiempos que debe realizarse cada actividad. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15.-Los costos que incurren se consideran óptimos. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16.-Todos los costos han sido previamente planificados. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
MOTIVACIÓN LABORAL	
<p>17.-El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>18.-Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19.-La empresa brinda planes de bienestar social. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20.-La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>21.-El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>22.- Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23.-La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24.-Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>Nº TA _____ Nº TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	

JUEZ - EXPERTO

expectativas personales de los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23.-La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24.-Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas. a).... b)... .c)...d)...e)...	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 JUEZ - EXPERTO
 C/AD 06871
 Lic. en Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		ALEX PERCY CHAVEZ TOVAR
	PROFESIÓN	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	6 AÑOS
	CARGO	GERENTE FONDO SOCIAL AGRANJA
<p>PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, 2018</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	TORRE SULCA VANESA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINSTRACIÓN PÚBLICA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	<p>Proponer un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018</p>	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<p>a) Diagnosticar los procedimientos de los actuales procesos de selección del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.</p>	

	<p>b) Analizar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria.</p> <p>c) Elaborar una matriz FODA para identificar los factores críticos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria.</p> <p>d) Desarrollar las mejores estrategias que aporten en el mejor desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Victoria.</p> <p>e) Diseñar un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL</p>	
<p>RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO</p>	
<p>1.-¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo? a).....</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/>

<p>b).....</p> <p>c).....</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>2.-¿Los planes de RR.HH permiten prever el plan operativo de trabajo anual?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3.-¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>4.-¿Se analiza información en la organización al seleccionar al nuevo personal?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5.-¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidad por tipo de área seleccionada?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>6.-¿Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7.-¿Se utiliza algún sistema de información de personal? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8.-¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	
<p>9.-¿Las pruebas de selección son entendibles? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10.-¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>11.-¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12.-¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13.-¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14.-¿Las contienen información del puesto que se va a cubrir?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>15.-¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16.-¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18.-¿La formalización de su negocio ha servido para que le otorguen un préstamo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19.-¿Cuenta con tecnología que le ha ayudado a mejorar su negocio? a).... b)... .c)...d)...e)....</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20.-¿Qué medio contable utiliza para registrar sus ventas? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
DESEMPEÑO LABORAL	
EFICACIA	
1.-Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
2.-¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
3.-¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
4.-¿Se cumple los objetivos propuestos en los programas y planes de la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

<p>5.-¿Los resultados corresponden al planteamiento estratégico elaborado por el área de personal? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6.-¿Se logran los resultados de acuerdo a los planificado? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7.-¿Las gestión del personal permite obtener un óptimo desempeño laboral? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8.-¿Existe empatía en los resultados finales de una tarea encomendada por la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>EFICIENCIA</p>	
<p>9.-Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>10.-Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>11.-Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12.-Los trabajadores se participan equitativamente en cada proyecto existente. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13.-Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14.- Hay un control adecuado de los tiempos</p>	<p>TA() TD()</p>

<p>que debe realizarse cada actividad. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15.-Los costos que incurren se consideran óptimos. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16.-Todos los costos han sido previamente planificados. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>MOTIVACIÓN LABORAL</p>	
<p>17.-El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18.-Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>19.-La empresa brinda planes de bienestar social. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20.-La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>21.-El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>22.- Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23.-La empresa fomenta el compañerismo y la</p>	<p>TA() TD()</p>

<p>unión entre los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24.-Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>4. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>5. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>6. OBSERVACIONES</p>	

JUEZ - EXPERTO

expectativas personales de los trabajadores. a).... b).... c)....d)....e)...	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23.-La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores. a).... b).... c)....d)....e)...	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
24.-Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas. a).... b).... c)....d)....e)...	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 JUEZ - EXPERTO
 0200.04-2849

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		WALTER GARCÍA ÑECO
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINSITRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRADOR
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	ADMIN. COLEGIO MILITAR ELÍAS AGUIRRE
<p>PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA, 2018</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	TORRE SULCA VANESA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINSITRACIÓN PÚBLICA	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	<p>Proponer un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria, 2018</p>	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<p>a) Diagnosticar los procedimientos de los actuales procesos de selección del talento humano en la Municipalidad Distrital de La Victoria.</p> <p>b) Analizar el desempeño laboral del talento humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria.</p>	

	<p>c) Elaborar una matriz FODA para identificar los factores críticos en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria.</p> <p>d) Desarrollar las mejores estrategias que aporten en el mejor desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Victoria.</p> <p>e) Diseñar un modelo de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Victoria.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL</p>	
<p>RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO</p>	
<p>1.-¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?</p> <p>a).....</p> <p>b).....</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

c).....	
<p>2.-¿Los planes de RR.HH permiten prever el plan operativo de trabajo anual?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3.-¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>4.-¿Se analiza información en la organización al seleccionar al nuevo personal?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>5.-¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidad por tipo de área seleccionada?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>6.-¿Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7.-¿Se utiliza algún sistema de información de personal? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8.-¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	
<p>9.-¿Las pruebas de selección son entendibles? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10.-¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>11.-¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12.-¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13.-¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14.-¿Las contienen información del puesto que se va a cubrir?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>15.-¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16.-¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18.-¿La formalización de su negocio ha servido para que le otorguen un préstamo? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>19.-¿Cuenta con tecnología que le ha ayudado a mejorar su negocio? a).... b)... .c)...d)...e)....</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20.-¿Qué medio contable utiliza para registrar sus ventas? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
DESEMPEÑO LABORAL	
EFICACIA	
1.-Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
2.-¿Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
3.-¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
4.-¿Se cumple los objetivos propuestos en los programas y planes de la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA() TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>

<p>5.-¿Los resultados corresponden al planteamiento estratégico elaborado por el área de personal? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6.-¿Se logran los resultados de acuerdo a los planificado? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7.-¿Las gestión del personal permite obtener un óptimo desempeño laboral? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8.-¿Existe empatía en los resultados finales de una tarea encomendada por la empresa? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
EFICIENCIA	
<p>9.-Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>10.-Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>11.-Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12.-Los trabajadores se participan equitativamente en cada proyecto existente. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13.-Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14.- Hay un control adecuado de los tiempos</p>	<p>TA() TD()</p>

<p>que debe realizarse cada actividad. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15.-Los costos que incurren se consideran óptimos. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>16.-Todos los costos han sido previamente planificados. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>MOTIVACIÓN LABORAL</p>	
<p>17.-El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>18.-Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>19.-La empresa brinda planes de bienestar social. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>20.-La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>21.-El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>22.- Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p> <p style="text-align: center;">SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>23.-La empresa fomenta el compañerismo y la</p>	<p style="text-align: center;">TA() TD()</p>

<p>unión entre los trabajadores. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>24.-Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas. a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>7. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>8. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>9. OBSERVACIONES</p>	

JUEZ - EXPERTO

<p>23.-La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.</p> <p>a) ... b) ... c) ... d) ... e) ...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24.-Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas.</p> <p>a) ... b) ... c) ... d) ... e) ...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


 Mgr. Walter García Rezo
 CLAD. N° 05532

La Victoria, Diciembre del 2018

Sr. Jefe de Recursos Humanos

Municipalidad Distrital de La Victoria

Autoriza: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE L VICTORIA, 2018.**

Por el presente, el que suscribe, señor C.P.C. Bruno Mariño Palacios, Gerente General de la Municipalidad Distrital de la Victoria, autorizo al bachiller **VANESA TORRE SULLCA** identificado con DNI Nº, 46653196, egresado de la Escuela Profesional de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán, y autor de investigación denominado: **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE L VICTORIA, 2018**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración, de tesis de titulación, enunciada línea arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
C/ P. LA VICTORIA
C.P.C. Bruno Mariño Palacios
GERENTE