

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



=====

**“CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO  
ESPECIALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – 2019”**

=====

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA:**

**RUTH YOVANA PASCUAL SANCHEZ**

**ASESOR:**

**Mg. HANONVER JONATHAN DIAZ JORGE**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2019**



## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme llegar hasta este punto y darme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre, por guiar mis pasos por el sendero correcto de la vida, y por ser pilar en mi formación personal y profesional.

Ruth

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quisiera utilizar estas primeras líneas para manifestar mis más sinceros agradecimientos a las personas e instituciones que han contribuido a que se realizara la presente investigación.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN, alma mater de mi formación profesional.

A los incansables forjadores de la enseñanza, los docentes de la Escuela de Posgrado - UNHEVAL, quienes contribuyeron acertada y decididamente en sus consejos y paciencia durante mi formación académica.

Al personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, por su amabilidad, interés y participación en esta investigación.

También me gustaría agradecer sinceramente a mi asesor de Tesis, su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigadora. Él ha inculcado en mí un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podría tener una formación completa como investigador.

## RESUMEN

El trabajo de investigación se propuso el objetivo general fue determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, la metodología que se utilizo fue del tipo investigación explicativa, por lo que se decidió conocer la causa - efecto que existe entre las dos variables en estudio donde la variable contratación de personal no especializado incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, la muestra estuvo constituida por la totalidad personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Amarilis, las mismas que fueron 284 trabajadores que laboran en las diferentes áreas administrativas, en la investigación se llegó a concluir que cen margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P-valor de las pruebas de hipótesis especifica He1, He2 y He3 fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alternas y rechazar la hipótesis nulas, en las tres hipótesis especificas planteadas, donde la contratación del personal administrativo no especializado incidió en el desempeño laboral del personal administrativo.

**Palabras claves:** Desempeño, contratación

## **ABSTRACT**

The research objective was the general objective was to determine how the hiring of non-specialized administrative personnel affects the work performance of the administrative staff of the District Municipality of Amarilis, the methodology used was of the explanatory research type, so decided to know the cause - effect that exists between the two variables under study where the variable hiring of non-specialized personnel affects the work performance of the workers of the District Municipality of Amarilis, the sample was constituted by the total administrative staff working in the District Municipality of Amarilis, the same ones that were 284 workers who work in the different administrative areas, in the investigation it was concluded that with a margin of error of 0.05 and a confidence level of 95% the P-value of the hypothesis tests specifies  $H_{e1}$ ,  $H_{e2}$  and  $H_{e3}$  was 0.000 which is less than v Significant value  $\alpha = 0.05$  whereby the decision is made to accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis, in the three specific hypotheses raised, where the hiring of non-specialized administrative staff influenced the work performance of administrative staff.

Keywords: Performance, hiring

## ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	ix
<b>CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación	4
1.3. Importancia o propósito	4
1.4. Limitaciones	4
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos.	5
1.6. Formulación del objetivo general y específicos	5
1.7. Formulación de hipótesis generales y específicas	6
1.8. Variables	7
1.9. Operacionalización de variables	8
1.10. Definición de términos operacionales	9
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes.	11
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Definiciones conceptuales	28
2.4. Bases epistémicas	28
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGIA</b>	
3.1. Ámbito	30
3.2. Población	30
3.3. Muestra	30

3.4. Nivel y tipo de Investigación	30
3.5. Diseño y Esquema de la Investigación	31
3.6. Técnicas e instrumenstos	31
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	32
3.8. Procedimiento	32
3.9. Tabulacion y analisis de datos	33
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION	
4.1. Analisis descriptivo	34
4.2. Analisis inferencial y contrastacion de hipotesis	49
4.3 Discusion de resultados	58
4.3. Aporte de la investigacion	60
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	63
BIBLIOGRAFIA	64
ANEXOS	66
• Matriz de consistencia	
• Consentimiento informado	
• Instrumentos	
• Validación del instrumento	



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y más afinadas: determinando los requerimientos de los recursos humanos, las que permitan tener postulantes idóneos para asumir los cargos donde se encuentran postulando, del mismo modo evaluar la capacidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicométrías y los exámenes médicos etc.

Una persona adecuada es por lo general la que tiene experiencia, actitud y capacitación profesional para cada puesto en particular; También es un empleado honesto con conducta ética que se ha formado durante su vida profesional.

El proceso de selección es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización o entidad pública, teniendo oportunidades de empleo para poder ocupar un cargo dentro del lugar

Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, la función del reclutamiento es suministrar la selección de materia prima básica las personas que están postulando para su funcionamiento correcto del área donde están postulando.

El reclutamiento consiste a relación e la necesidad que se tiene para desarrollar una cierta actividad en una determinada área de una institución pública o privada

y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objetivo inmediato consiste en atraer candidatos de entre los cuales se seleccionarán los futuros integrantes de la organización.

Cabe resaltar que el personal que desarrolla ciertas actividades en un determinada institución este debe estar debidamente capacitado para desarrollar sus actividades para una atención cómoda y rápida a los administrados, respondiendo a las solicitudes administrativas que requiere a la población con el mayor tiempo para tener atenderlos.

Los empleados necesitan capacitación a todos los niveles. Los administradores deben recibir capacitación con respecto a las técnicas de administración más adecuadas y a la supervisión de los empleados. El personal de comunicación necesita capacitación sobre el equipo que usa la administración electoral. El personal de bodega requiere capacitación sobre la adecuada administración de la bodega y sobre los sistemas de control de inventario. Los registradores necesitan capacitación con respecto a quién es elegible para ser registrado y sobre el desarrollo del proceso. Los trabajadores en las mesas de votación requieren capacitación en cuanto al manejo de mesas de votación y al conteo y así cada actividad del personal requiere definidos temas para el personal que labora en una institución.

Además de saber cómo llevar a cabo su trabajo, los miembros del personal deben estar familiarizados con las cuestiones generales de integridad y los mecanismos de control incorporados al sistema para proteger la integridad. Aunque la capacitación de los trabajadores de las instituciones debe estar enfocada en la labor a realizar, beneficiándose en obtener conocimientos más

amplios sobre temas tales como el funcionamiento del proceso de quejas y la importancia de hacer sugerencias para mejorar el proceso. La integridad también se beneficia si el personal permanente recibe capacitación sistemática e integral sobre todos los aspectos de la integridad.

La buena capacitación puede reducir sustancialmente la cantidad de errores que provocan muchos problemas en una institución. La buena capacitación requiere buena planeación y organización ya que las reglamentaciones y los procedimientos tendrán que desarrollarse antes de que pueda comenzar la capacitación.

## **CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

Para la presente investigación el objetivo general fue determinar como la contratación de personal no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, donde se ve en muchas de las diferentes Municipalidades que no cumplen con los requisitos mínimos que se requiere para ejercer en la administración pública, es por ello que la Contraloría de la Republica realiza un operativo nacional para verificar si los funcionarios de confianza designados por las recientes autoridades locales y regionales, cumplen con los requisitos para ocupar el cargo.

Se puede apreciar que mediante este operativo se verifica si las autoridades políticas designan funcionarios que reúnan requisitos; porque donde debe haber un ingeniero civil colegiado, o un administrador con maestría por ejemplo, debe designarse a alguien con esos requisitos y se cumplan de acuerdo a ley.

Chiavenato (2008). Hace mención que la evaluación del rendimiento es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización; es decir, la medida en que los colaboradores contribuyeron para alcanzar los objetivos propuestos.

La idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho laboral, por su parte, es lo que está vinculado con el trabajo (la actividad que implica un esfuerzo físico y/o mental y que se desarrolla a cambio de una contraprestación económica).

Estas definiciones nos permiten comprender la idea de rendimiento laboral: el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión.

Los directivos y propietarios de cualquier empresa, por tanto, lo que desearán es mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores, ya que son perfectamente conscientes de que eso repercutirá de manera positiva en la misma. Ante eso suelen recurrir a una gran variedad de medidas, entre las que destacaríamos crear un buen ambiente de trabajo, donde todo el mundo se pueda sentir cómodo y donde se trabaje por y para el equipo, mejorar la autoestima de los empleados, reconociéndoles sus tareas, establecer planes de trabajo por objetivos, pues así cuando esos se cumplan se aumentará notablemente la satisfacción y el orgullo de los trabajadores, facilitar la participación de todos los miembros de la empresa, para que se sientan parte de la misma y no duden en realizar su esfuerzo y sus tareas en pro de ella, promover la igualdad de trato, motivar a los trabajadores, fomentar la formación de los empleados, para que puedan mostrar ilusión por mejorar en sus desempeños y habilidades.

Recurriendo a estas medidas y a otras muchas más se conseguirá aumentar el rendimiento laboral de los empleados. Un objetivo que está llevando cada vez más a que las empresas se animen a contratar servicios de coaching, “entrenadores empresariales”, que trabajarán con la plantilla para reforzar las relaciones entre la misma, para que los empleados puedan sentirse valorados y también “recompensados” por su esfuerzo, para que adquieran nuevas ilusiones dentro del puesto que ocupan en la compañía, para que disfruten de un ambiente agradable...

Muchas veces rendimiento laboral se emplea como sinónimo de productividad. Si una persona es contratada para fabricar zapatos, su rendimiento laboral estará determinado por la cantidad de zapatos que produce en una cierta cantidad de tiempo. De todas formas, también entran en juego otros factores, como los recursos técnicos disponibles (maquinaria, materiales, etc.) y la calidad del producto (no es lo mismo producir cinco zapatos de mala calidad en una hora que dos zapatos de máxima calidad en el mismo lapso).

Suele asociarse el rendimiento laboral a cuestiones como la estrategia, la capacitación, la remuneración y el entorno. Una persona que cuenta con conocimientos, recibe indicaciones precisas, está bien remunerada y trabaja en un contexto agradable, es probable que alcance un rendimiento laboral muy superior al que puede lograr un trabajador mal pagado, sin formación y que se desempeña en un entorno insalubre.

## **1.2. Justificación**

Con la investigación se dio a conocer como incide la contratación de personal no especializado con el desempeño laboral, así mismo cabe resaltar que existe la contraloría de la República la que vela para que las diferentes Municipalidades e Instituciones Publicas cumplan con sus competencias Municipales, desde mismo modo que las diferentes áreas que se desarrollan en la municipales estas contemplen personal especializado e idóneo para el desarrollo de sus actividades, para que estos tengan una mejor productividad y por ende una mayor atención de calidad y una adecuada prestación de los servicios públicos y el bienestar hacia la sociedad.

## **1.3. Importancia**

La investigación que se desarrolló trajo consigo una amplia información sobre la incidencia que se tiene al momento de contratar personas que no estén acordes del perfil del área de trabajo en las que hace que inciden negativamente en su cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

## **1.4. Limitaciones**

La limitación en la presente investigación se apreció en la disponibilidad de tiempo por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

## **1.5. Formulación del problema de investigación general y específico**

### **Problema general**

- ¿De qué manera la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

### **Problemas específicos**

- ¿Qué factores influyen en contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis?
- ¿De qué manera la contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan tramites administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?
- ¿De qué manera la contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

## **1.6. Formulación del objetivo de investigación general y específico**

### **Objetivo general**

- Determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

### **Objetivo específico**

- Identificar los factores que influyen en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.



- Determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

### **1.7. Formulación hipótesis de investigación general y específico**

#### **Hipótesis general**

- Hi. La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Ho. La contratación del personal administrativo no especializado no incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

#### **Hipótesis específica**

- Hi1. El factor político influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Ho1. El factor político no influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Hi2. La contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan

trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

- Ho2. La contratación del personal administrativo no especializado no incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Hi3. La contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Ho3. La contratación del personal administrativo no especializado no incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

## **1.8. Variables**

### **Variables independientes**

- Contratación del personal administrativo no especializado

### **Variable dependiente**

- Desempeño laboral

## 1.9. Operacionalización de Variables

**Cuadro 1.** Operacionalización de variables

	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Variable Independiente	contratación del personal administrativo no especializado	Competencia institucional	Adecuada prestación de los servicios Competencia interpersonal Rendimiento laboral
		Actitudes institucionales	Objetividad Responsabilidad. Eficiencia
Variable Dependiente	Desempeño laboral	Competencia personal	Capacitación continua Atención de calidad Cumplimiento correcto de sus funciones
		Capacidad administrativa	Conocimiento de sus funciones Cumplimiento de objetivos Cumplimiento de metas

Fuente: Elaboración propia

## **1.10. Definición de términos operacionales**

### **Competencias**

Vargas (2001), señalan que competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

### **Eficiencia**

Diccionario de la Real Academia Española (2013), eficiencia (del latín *efficientia*) es la 'capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir lo que queremos determinadamente.

### **Capacitación**

La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

Fundamentalmente, la capacitación es vista como un proceso educativo a corto plazo, el cual emplea unas técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa, obtendrá los conocimientos y las habilidades necesarias, para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

**Objetivos**

Un objetivo es el planteo de una meta o un propósito a alcanzar, y que, de acuerdo al ámbito donde sea utilizado, o más bien formulado, tiene cierto nivel de complejidad. El objetivo es una de las instancias fundamentales en un proceso de planificación (que puede estar, como dijimos, a diferentes ámbitos) y que se plantean de manera abstracta en ese principio pero luego, pueden (o no) concretarse en la realidad, según si el proceso de realización ha sido, o no, exitoso.

## CAPITULO II. MARCO TEORICO

### 3.1. Antecedentes

#### INTERNACIONAL

Zulma Quisbert Nina (2016), desarrollo en la Universidad Mayor de San Andrés en la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras carrera de Administración de empresas, la investigación denominada “Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.”, de las que este investigador considero como objetivo general: evaluar las competencias que se ponen de manifiesto cuando los candidatos interactúan, como la empatía, el trabajo en equipo, persuasión, capacidad de negociación, actitudes y personalidad.

Concluyo:

- Se asume que no todos los funcionarios tienen conocimiento específico de cuál es la misión, visión, objetivos o el propósito de CEI SRL., es importante valorar estos puntos, porque el trabajador tiene que sentirse identificado con la empresa, siendo esto un estimulante para fortalecer su compromiso con su trabajo y con la entidad y conlleve a cumplir el objetivo principal de la institución.
- Se propone al Área de Recursos Humanos de la empresa CEI SRL., implantar este plan de reclutamiento y selección de personal y encontrar a las personas adecuadas e idóneas que tengan las habilidades y conocimientos que los diversos puestos necesitan, este plan será de gran apoyo para mejorar algunas falencias que va suscitando, mismos que evitarán en gran medida el riesgo de

contratar a personal con antecedentes malos y que no reúna las características requeridas para el puesto vacante.

- Siendo la empresa CEI SRL., una institución que brinda servicios de educación complementaria es necesario que cuente con personal idóneo y calificado, para que el usuario o cliente pueda sentirse satisfecho con el servicio y que su percepción sea positiva, porque el Área Académica y en especial el Capacitador Académico es quien prepara, capacita y aplica el servicio en el estudiante y de ellos depende el resultado del servicio vendido y por supuesto esto afecta a la entidad en el rendimiento y objetivos establecidos.
- A momento de efectuar publicaciones para reclutar nuevo personal, su modelo no se basa en un perfil del puesto y no proporciona a los postulantes un Formulario de postulación, siendo una herramienta importante donde se puede recabar información concisa. Esto ocasiona demoras en la revisión de los currículos, porque no cumple satisfactoriamente las exigencias del cargo.
- En la actualidad el área de recursos humanos de la empresa CEI SRL., viene utilizando con mucha frecuencia la técnica de selección de la entrevista siendo una técnica significativa pero no la más efectiva y no contempla otras pruebas como; pruebas de conocimientos, personalidad y simulación, para seleccionar al nuevo personal, los cuales son igual o más importantes que la entrevista, los cuales nos permitan conocer acerca de la capacidad, personalidad, aptitud y en determinada medida asegurando el buen desempeño del candidato.

## **NACIONAL**

Carlos Alberto Príncipe Gonzales (2017), desarrollo en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, titulada la tesis La contratación administrativa de servicios (CAS) en la calidad de atención de los trabajadores de la SUTRAN Sede Central, 2017, considerando el objetivo general examinar el contrato del sector público de servicios, una meta como la tratada exige a hacer referencia a las condiciones para la elaboración de los contratos, donde la entidad que lo otorga no es una Administración pública, con una metodología del CAS, de la investigación realizada se tiene las siguientes conclusiones:

- **Primera:** Se llegó a la conclusión que las contrataciones de servicios administrativos tienen una influencia significativa en la calidad de atención en un 46,9% (Cox y Snell 0,469).
- **Segunda:** Se llegó a la conclusión que las contrataciones de servicios administrativos tienen una influencia significativa en la comunicación en un 44,2% (Cox y Snell 0,442).
- **Tercera:** Se llegó a la conclusión que las contrataciones de servicios administrativos tienen una influencia significativa en la prestación de servicio en un 48,5% (Cox y Snell 0,485).
- **Cuarta:** Se llegó a la conclusión que las contrataciones de servicios administrativos tienen una influencia significativa en la satisfacción en un 45,7% (Cox y Snell 0,457).

Francisco Alberto Gómez Sánchez Torrealva (2012), desarrollo en la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. Facultad de Derecho y Ciencia Política, la tesis titulada "Vulneración de los derechos laborales en el



régimen de la contratación administrativa de servicios”, su objetivo general fue determinar si la derogación del marco legal sobre la contratación administrativa de servicios garantizará la variación de su contratación por una de naturaleza de trabajo, haciendo posible la concreción de la estabilidad laboral en el sector público, sus conclusiones fueron las siguientes:

- El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.
- Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa.
- La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde.
- Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo.

**LOCAL**

Ronald Crippen Bocanegra Laguna (2015), desarrollo en la Escuela de Post Grado Universidad de Huánuco, tesis que tiene como título “Ley de contrataciones y sus efectos en el distrito de José Crespo y Castillo – Leoncio Prado – 2014”. El objetivo general fue Determinar de qué manera el control interno influye en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado, llegan a concluir:

1. Se determinó que el control interno influye significativamente sobre los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo –Leoncio Prado, toda vez que se obtuvo un 95.40% de porcentaje que representa el nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con la adecuada aplicación del control interno que deben efectuar los funcionarios y/o servidores de la Entidad con la finalidad de llevar a cabo procesos de selección con criterios de objetividad y enmarcados en la normativa legal.
2. Se estableció que el componente ambiente de control influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad, por cuanto, se obtuvo un porcentaje de 93% de nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con la promoción de las buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, que deben llevar a cabo los miembros de la entidad a fin de generar una cultura de control interno.

3. Se determinó que el componente evaluación de riesgos influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad, toda vez que se obtuvo un 96% de porcentaje que representa el nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad que debe ser aplicado por los funcionarios y/o servidores de la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos 174.
4. Se determinó que el componente actividades de control gerencial influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la municipalidad, por cuanto, se obtuvo un 98% de nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con el desarrollo de las políticas y procedimientos que deben ser establecidos por los funcionarios y/o servidores de la entidad con la finalidad de asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que afectan el logro de los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Regímenes Laborales en el Perú**

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

### **3.2.2. La Carrera Administrativa en el Perú**

Decreto Legislativo 276 (1984). Hace referencia que la carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles. La carrera administrativa está regulada por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento. El régimen laboral público administrativo establecido en esa Ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación.

La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

**La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de:**

- Igualdad de oportunidades: las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.
- Estabilidad: el cese procede únicamente por causales expresadas en la Ley.
- Garantía del nivel adquirido: reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
- Retribución justa y equitativa: regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, según el nivel de carrera en que se encuentra el servidor.

### **3.2.3. Niveles de carrera administrativa**

El Reglamento de la Ley de bases de la carrera administrativa refiere que los niveles de carrera son los escalones que se establecen dentro de cada grupo ocupacional a través de los cuales el servidor efectúa su progresión en la carrera administrativa. Cada nivel de escalafón supone un conjunto de requisitos y condiciones mínima mensurables que debe reunir el servidor para ser comprendido en el nivel dentro de la estructura organizacional de cada entidad pública. La carrera comprende 14 niveles en total, siendo el nivel 1 el más bajo y el 14 el más alto.

Los directivos y los funcionarios no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa en lo que les sea aplicable. El directivo público es identificado como funcionario y se define como el ciudadano que es elegido o designado por la autoridad competente para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía. Por tanto, los puestos de los funcionarios corresponden a puestos de mando que, al estar excluidos de la carrera administrativa, son de libre designación y remoción. Los directivos públicos no gozan del derecho a la estabilidad laboral y están organizados en 8 niveles, siendo el nivel máximo.

#### **3.2.4. Selección de personal**

Chiavenato (1988), refiere que la selección de personal es el procedimiento, técnico, mediante el cual se pretenden descubrir y medir atributos personales, con el fin de determinar que postulantes se encuentran en mejores condiciones para desempeñar determinadas actividades, y lograr mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Landoff (1967), Los empleadores están cada vez más interesados en el proceso de selección debido a que reconocen que es el punto de partida para crear calidad en sus organizaciones.

Chiavenato (1988), Los individuos que son cuidadosamente seleccionados, de acuerdo con las especificaciones establecidas, es probable que aprendan las tareas de sus puestos con más facilidad, que

sean los mejores productores y que se ajusten mejor a su situación de empleo que los que han sido contratados sobre una base informal.

El programa de selección es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, interviniendo especialistas en recursos humanos, y básicamente un psicólogo laboral, para un proceso de selección montado sobre bases científicas estadísticamente definidas. La selección de personal, intenta solucionar dos problemas básicos:

- La adecuación del hombre al cargo
- La eficiencia del hombre en el cargo

Todo proceso de selección se fundamenta en datos e informaciones de análisis y especificaciones del cargo que debe ser llenado. Los requisitos de selección se basan en las exigencias propias de las especificaciones del cargo, cuya finalidad es la de dar mayor objetividad y precisión a la selección del personal para desempeñarlo.

Chiavenato (1988), Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección podría despreciarse, sin embargo, hay una enorme gama de diferencias individuales, tanto etc.) , que hacen que las personas se comporten en forma diferente, perciban las situaciones también en forma diferente, la desempeñen de modo distinto, con mayor éxito en las ocupaciones propias de la Organización físicas (estatura, peso, sexo, complexión física, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, Inteligencia,

**Por otro lado, la Ley Marco del empleo público clasifica a los servidores como:**

- **Funcionario público.-** quien desarrolla funciones de preeminencia política, desarrolla políticas de Estado y/o dirige organismos o entidades públicas.
- **Empleado de confianza.-** Cargo de confianza técnico o político, distinto al de funcionario público.
- **Servidor público.-**
  - a) **Directivo superior:** Desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de personal, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.
  - b) **Ejecutivo:** desarrolla funciones administrativas.
  - c) **Especialista:** desempeña labores de ejecución de servicios públicos y no ejerce función administrativa;
  - d) **Apoyo:** Desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento.

### **3.2.5. Capacitación administrativa**

En la carrera administrativa, la capacitación constituye un deber y un requisito previo para acceder a los mecanismos de promoción contemplados en la Ley de bases de la carrera administrativa. Asimismo, constituye un derecho de los servidores públicos, pues cada entidad debe establecer programas de capacitación adecuados para cada nivel de carrera, con la finalidad de mejorar el servicio público e impulsar la promoción del servidor público



Los programas de capacitación deben contener las políticas institucionales de capacitación, las acciones de capacitación, los recursos financieros asignados y los mecanismos de control que salvaguarden la ejecución del programa de capacitación.

### **3.2.6. Evaluación del personal**

La evaluación de desempeño laboral es un proceso obligatorio que se debe realizar en forma permanente y se califica en forma periódica de acuerdo con los criterios y puntajes que se establezcan.

La evaluación está a cargo del jefe inmediato de cada servidor público. Ni la Ley de bases de la carrera administrativa ni su reglamento desarrollan los criterios y los puntajes que deben ser considerados en las evaluaciones de desempeño. Recién en el año 2008, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público que cubren este vacío.

### **3.2.7. Principios de un proceso de personal eficiente**

Los principios de un proceso de selección y reclutamiento eficiente, se basan en los siguientes principios: Legalidad;

- Objetividad;
- Responsabilidad.
- Imparcialidad;
- Profesionalismo;
- Eficacia;
- Eficiencia;
- Vocación de servicio;
- Igualdad en los diferentes subsistemas.

### **3.2.8. Presentaciones básicos en la gestión de recursos humanos**

Fernández (2004), refiere que la conceptualización de la organización, los aspectos relacionados con el personal, desempeñan un papel central. Una de las misiones básica y fundamental de la organización consiste en conseguir un uso efectivo y una adaptación adecuada de los recursos humanos y clima laboral satisfactorio.

Los recursos humanos contemplan las relaciones del individuo y la organización en su totalidad, éstos pueden agrupar los siguientes aspectos:

- Planificación de personal: Definir las necesidades de recursos humanos que la empresa o entidad pública tiene o intentar predecir las necesidades que pueda tener en el futuro.
- Selección y reclutamiento para incorporar nuevos miembros a la organización, de acuerdo a las necesidades planteadas.
- Formación y desarrollo de personal con el fin de preparar a las personas para desarrollar adecuadamente sus tareas y para asumir nuevas tareas y funciones.
- Evaluación de la ejecución de los miembros de la organización en relación con sus tareas y responsabilidades y poder ver su desempeño laboral.
- Compensación. Estudio de los sistemas de retribuciones y de otros elementos motivadores que permitan mantener a las personas en la organización y le impliquen adecuadamente en la consecución de los objetivos de la misma.

- Liderazgo. Desarrollo de los estilos de dirección y supervisión más adecuados para la consecución de los fines de la organización y la satisfacción de sus miembros.
- Consideración de los aspectos organizacionales que determinan o influyen en la conducta y en el rendimiento de las personas como las normas, las reglas, la estructura, etc.
- Consideración de los aspectos del Entorno que influyen o determinan los comportamientos y el rendimiento del personal de la organización, como los sindicatos, el mercado de trabajo, las disposiciones legales, etc.

### **3.2.9. Selección de personal.**

Fernández (2004), menciona que la selección se define como un procedimiento para encontrar la persona que cubra el puesto adecuado a un coste también adecuado. Por tanto, la selección de personal significa elegir una persona entre otras. Esta elección no implica elegir al mejor, sino a aquella persona cuyo perfil se adecue mejor a las necesidades actuales y futuras de su trabajo en un determinado ambiente.

La persona seleccionada no solo tendrá que realizar una tarea precisa, sino que deberá integrarse en un entorno, en un clima laboral y encajar con los compañeros, con los clientes, con la dirección así como con la cultura de la empresa, ya que de todo esto va a depender la eficacia con que se desarrollará su función. De ahí que sea más conveniente emplear el término candidato adecuado para un puesto y no el mejor.

### **3.2.10. Proceso de selección.**

Fernández (2004), alude que una buena selección de personal necesita la realización de un proceso que conlleva cuatro fases diferenciadas: Análisis de necesidades y definición de puestos de trabajo, Reclutamiento, Selección e Incorporación.

Previamente al reclutamiento de personal es necesario determinar con claridad y de forma pormenorizada qué necesitaremos y cómo es lo que necesitamos. Nuestra necesidad se concreta en un puesto de trabajo que posee unas características y un conjunto de tareas que lo definen y encuadran.

### **3.2.11. Análisis y definición de los puestos de trabajo.**

Fernández (2004), Se entiende por puesto de trabajo al conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a un empleado, pero con independencia de la persona que lo desempeñe en un momento concreto. El análisis, especificación o descripción del trabajo consiste en la fijación del contenido de un puesto de trabajo, con las funciones o actividades que en el mismo se desarrollan, así como los niveles de formación, habilidad, experiencia, esfuerzos que son precisos y la responsabilidad que se exige a quién lo desempeña en el marco de unas determinadas condiciones ambientales.

Por análisis de las cargas de trabajo se entiende un conjunto de metodologías que facilitan el estudio sistemático de las funciones, tareas y actividades elementales que se desarrollan en una unidad organizativa concreta, asignando de forma objetiva unos tiempos unitarios medios a cada una de ellas

### Cuadro N° 1. Medios y técnicas de selección

INFORMACIÓN SOBRE EL PERSONAL	TÉCNICAS DE ANÁLISIS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historial personal.</li> <li>• Historial académico.</li> <li>• Historial profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y capacitación profesionales específicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas y exámenes profesionales.</li> <li>• Ejercicios de simulación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inteligencia y actitudes.</li> <li>• Personalidad.</li> <li>• Motivaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Test</li> <li>• Entrevistas.</li> </ul>

#### 3.2.12. Factores de riesgo al contratar un nuevo personal

ESAN (2018), No definir el rol de manera adecuada, adoptar una perspectiva basada en los costos y acortar el proceso de reclutamiento son algunos de los riesgos que deben evitarse.

La contratación de personal no solo pertenece al dominio de los gerentes. Efectivas habilidades de reclutamiento son invaluable para la formación de equipos, servicios de externalización y el reclutamiento de contratistas y consultores.

La función de la administración consiste en comprender los riesgos asociados con la contratación y abordarlos de manera proactiva. Los gerentes que no lo hacen aumentan significativamente la probabilidad de que el reclutamiento no funcione bien durante su proceso de selección.

Es importante reconocer también que no hay garantías de éxito. Incluso los gerentes con una sólida trayectoria de contrataciones exitosas y especialistas en reclutamiento profesional a veces se equivocan. Cuando los resultados del proceso de selección sugieren que se ha cometido un error, es importante saber cuáles fueron las razones del desacierto.

### **3.2.13. Riesgos del reclutamiento de personal administrativo**

ESAN (2018), refiere que en esta línea, los gerentes o el personal a cargo de contratar deben estar al tanto de cuáles son los riesgos inherentes al proceso de contratación, para así poder actuar con el fin de disminuirlos.

#### **1. Definición inadecuada del rol.**

Una descripción clara del trabajo a realizar es un buen punto de partida, Un error común para los gerentes es hacer suposiciones sobre lo que el personal seleccionado deberá lograr, y no hacer de sus expectativas un tema de entrevista explícito.

#### **2. Dependencia en los expertos para seleccionar al mejor personal**

Los reclutadores profesionales de Recursos Humanos y otros expertos pueden hacer una contribución inestimable a tus esfuerzos de reclutamiento. Aprovechar la experiencia de los demás para poder realizar una buena contratación.

#### **3. Simplificar o acortar el proceso de contratación.**

Con demasiada frecuencia, los gerentes carentes de tiempo se permiten recortar el proceso de reclutamiento, perdiendo pasos clave en la prisa por contratar a alguien. Una necesidad urgente de llenar una vacante no se debe usar como justificación para un reclutamiento apresurado.

### 3.2.14. Reducción de riesgo de personal

ESAN (2018), refiere que se pueden reducir los riesgos significativamente cuando:

- **Diseñar e implementas un riguroso proceso de selección.**

Desde la búsqueda inicial hasta la elección de posible personal y luego la decisión final, cada etapa debe planificarse cuidadosamente. Si no estás seguro de cómo hacerlo, es aconsejable recurrir al asesoramiento de un experto -un especialista externo o un colega con más experiencia.

- **Proporcionas a los aspirantes una descripción completa del puesto**

Que establezca no solo las responsabilidades del rol sino también los resultados que deben alcanzarse.

- **Diseñar un proceso de entrevista**

Que permita explorar a fondo el potencial del candidato para lograr esos resultados en su entorno particular.

### 3.3. Bases conceptuales

#### **Administración Pública**

La Administración es una expresión que proviene del latín «ad» (ir, hacia) y «ministrare» (servir, cuidar). En tal sentido, la Administración Pública es aquella que está conformada por instituciones del sector público, que tiene como finalidad servir a la sociedad, así como se encarga de la gestión directa y permanente de las relaciones del Estado con los particulares.

### **Contratación de personal**

La contratación es la concreción de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene, acuerda, entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado, la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, el contratado, percibirá una suma de dinero estipulada en la negociación de las condiciones, o cualquier otro tipo de compensación negociada.

Procedimiento a través del cual una persona o empresa contrata los servicios de otra, o de un individuo, a cambio de una remuneración monetaria y que quedará formalizado en un contrato que identificará obligaciones y derechos de cada parte.

### **Competencia personal**

La competencia personal y social es un conjunto de capacidades, conductas y estrategias, que permiten a la persona construir y valorar su propia identidad, actuar competentemente, relacionarse satisfactoriamente con otras personas y afrontar las demandas, los retos y las dificultades de la vida, pudiendo así adaptarse teniendo bienestar personal e interpersonal y vivir una vida más plena y más satisfactoria.



## **CAPITULO III. METODOLÓGIA**

### **3.1. Ámbito**

El ámbito de trabajo que se desarrolló la presente investigación fue en la Municipalidad Distrital de Amarilis, ubicada en la jurisdicción del Distrito de Amarilis, Provincia y Departamento de Huánuco.

### **3.2. Población**

La población estuvo conformada por el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Amarilis, donde estuvo conformada por 284 personas.

### **3.3. Muestra**

Se utilizó la muestra población, para poder desarrollar la investigación haciendo que se tome la totalidad personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Amarilis, las mismas que fueron 284 trabajadores que laboran en las diferentes áreas administrativas.

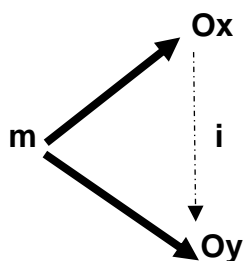
### **3.4. Nivel y tipo de investigación.**

El tipo investigación fue de forma explicativa, por lo que se conoció la causa - efecto que existe entre las dos variables en estudio donde la variable contratación de personal no especializado incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

El tipo de estudio fue explicativo, porque se vio la relación que existe entre dos variables que constituyen causa y efecto.

### 3.5. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño de la investigación fue explicativo porque nos permitió el análisis de causalidad de las variables de estudio, este diseño permitió describir la causa efecto de las dos variables en un momento determinado,



Dónde:

<b>m</b>	=	muestra poblacional
<b>Ox</b>	=	variable independiente
<b>Oy</b>	=	variable de dependiente
<b>i</b>	=	influencia

### 3.6. Técnicas e instrumentos

La técnica que se empleó para realizar nuestra investigación fue la entrevista, en las que mediante este proceso se obtuvo información valiosa y se determinó como la contratación del personal administrativo no especializado y su incidencia en el desempeño laboral en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis

El Instrumento que se utilizó fue el cuestionario, formato que contó con las dos dimensiones, se consideraron 15 preguntas dirigidas al personal que labora en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

### 3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Para la Confiabilidad del instrumento, se realizó a través del cálculo del coeficiente Alfa de Crombach que, mediante el análisis de los 5 jueces expertos relacionado a la investigación, estos calificaron con valores de 1,2,3,4 los diferentes criterios que establece el Posgrado, lo que permitió medir la validez y confiabilidad del instrumento que de las cuales fueron los siguientes valores:

CRITERIO	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROMEDIO	calificación del instrumento
VALORES	0.88	0.85	0.82	0.87	0.85	Instrumento confiable

### 3.8. Procedimiento

El procedimiento que se llevara a cabo se detalla de la siguiente manera:

1. Primeramente, se procedió a solicitar los permisos correspondientes ante el alcalde para poder desarrollar la presente investigación y la aplicación de la encuesta con total normalidad.
2. Se realizó la validación del instrumento a través de 5 jueces expertos quienes calificaran de acuerdo a los valores establecidos por el Posgrado, referido cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.
3. Los valores que dieron los jueces expertos se sometieron a la prueba de confiabilidad de crombach.
4. Se realizó el procesamiento y Análisis de los datos será a través de un laptop, donde se procedió la información que se obtuvo de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital

de Amarilis en Microsoft Office Excel. Para su elaboración de gráficos y cuadros y su interpretación respectiva

### 3.9. Plan de tabulación y análisis de datos

Se obtuvo las frecuencias absolutas del instrumento que se aplicó en los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis con relación a las dos variables, se procedió a realizar la tabulación correspondiente mediante Microsoft Word Excel, de las mismas que obtuvo gráficos que fueron interpretados por cada pregunta que se aplicó a la muestra en estudio, así mismo para la contrastación de hipótesis se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida polinómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo, la prueba estadística usada fue la  $X^2$  Bondad de Ajuste.

#### Objetivo comparativo

		PRUEBAS NO PARAMETRICAS			PRUEBAS PARAMETRICAS
		Nominal Dicotómica	Nominal Polinómica	Ordinal	Númerica
Estudio Transversal  Muestras Independientes	Un grupo	$X^2$ Bondad de ajuste Binomial	$X^2$ Bondad de ajuste	$X^2$ Bondad de ajuste	T de Student (una muestra)
	Dos grupos	$X^2$ Bondad de ajuste Corrección de Yates Test exacto de Fisher	$X^2$ Bondad de Homogeneidad	U de Mann-Withney	T de Student (muestras independientes)
	Más de dos grupos	$X^2$ Bondad de ajuste	$X^2$ Bondad de ajuste	H Kruskal-Wallis	ANOVA con un factor (INTERsujetos)
Estudio Longitudinal	Dos medidas	Mc. Nemar	Q de Cochran	Wilcoxon	T de Student (muestras relacionadas)
Muestras relacionadas	Más de dos medidas	Q de Cochran	Q de Cochran	Wilcoxon	ANOVA para medidas repetidas (INTRAsujetos)

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSION

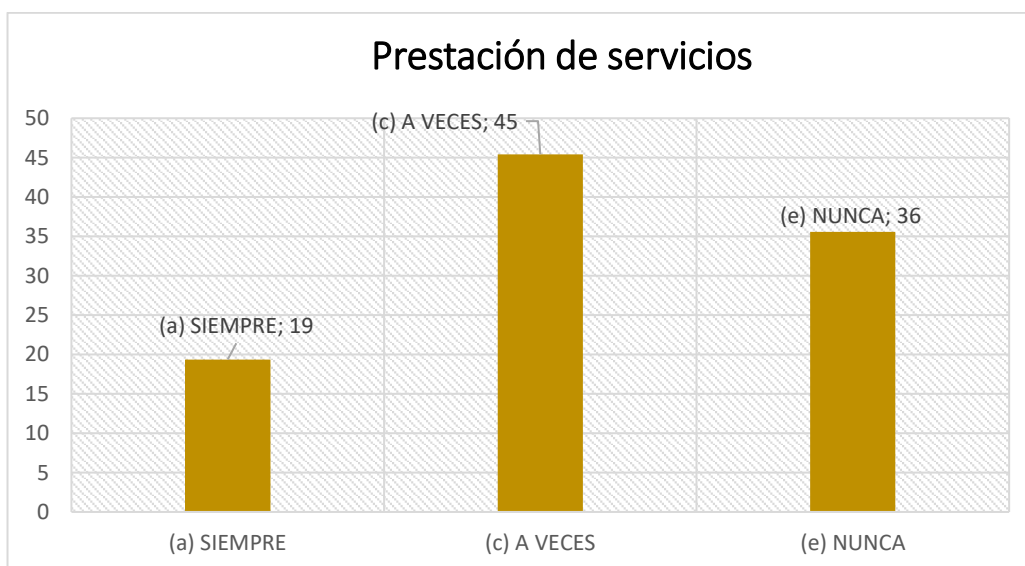
### 4.1. Analisis descriptivo

Se representa el cuadro N° 1 que contiene la pregunta 1: Usted ve que, en las diferentes áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se da una buena prestación de servicios administrativos a los administrados.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	55	19%
(c) A VECES	129	45%
(e) NUNCA	101	36%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 1



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

#### Interpretación:

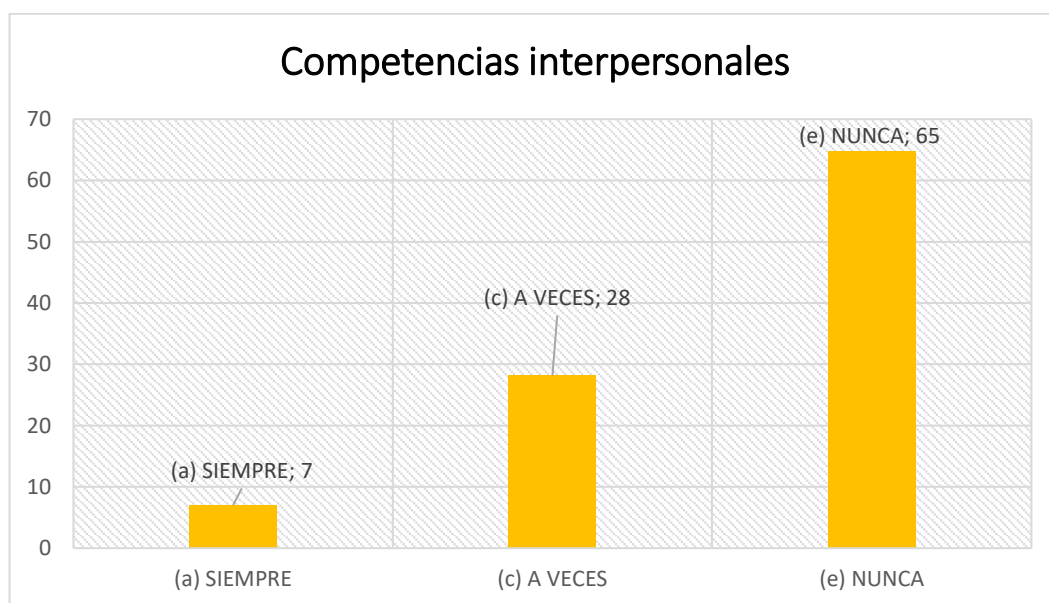
En la tabla 1 se observa que el 19% (55) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que siempre se da una buena prestación de los servicios administrativos; mientras que el 45% (129) a veces y un 36% (101) nunca.

Se representa el cuadro N° 2 que contiene la pregunta 2: Usted puede percibir que en sus colegas de trabajo existen competencias interpersonales en el desarrollo de sus actividades administrativas.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	20	7%
(c) A VECES	80	28%
(e) NUNCA	184	65%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 2



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

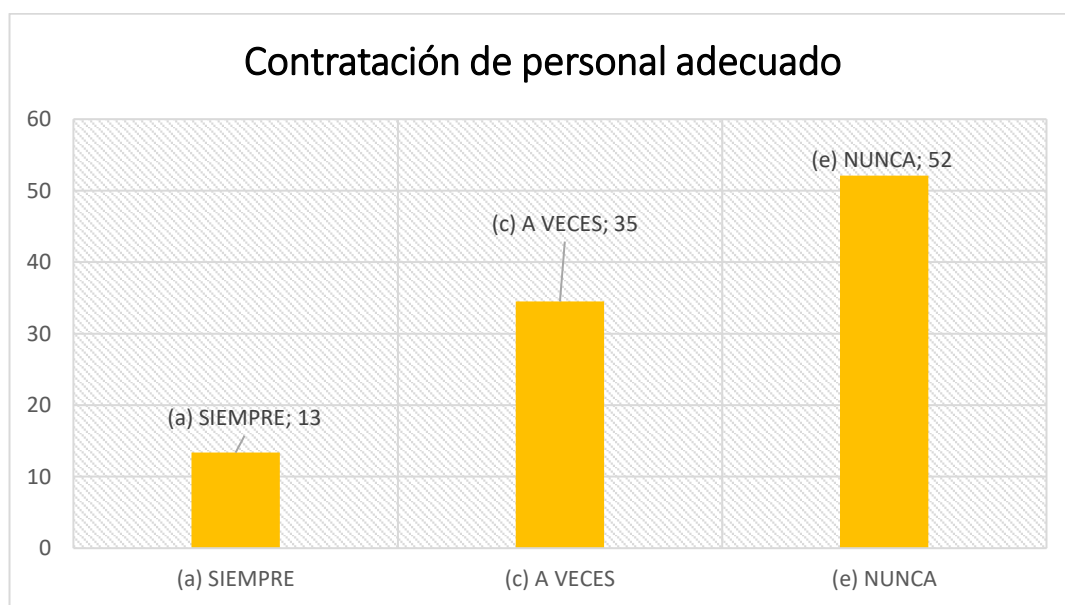
En la tabla 2 se observa que el 7% (20) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que siempre percibe que en sus colegas de trabajo existen competencias interpersonales; mientras que el 28% (80) a veces y un 65% (184) nunca.

Se representa el cuadro N° 3 que contiene la pregunta 3: Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas es adecuado para tener un alto rendimiento laboral.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	38	13%
(c) A VECES	98	35%
(e) NUNCA	148	52%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 3



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

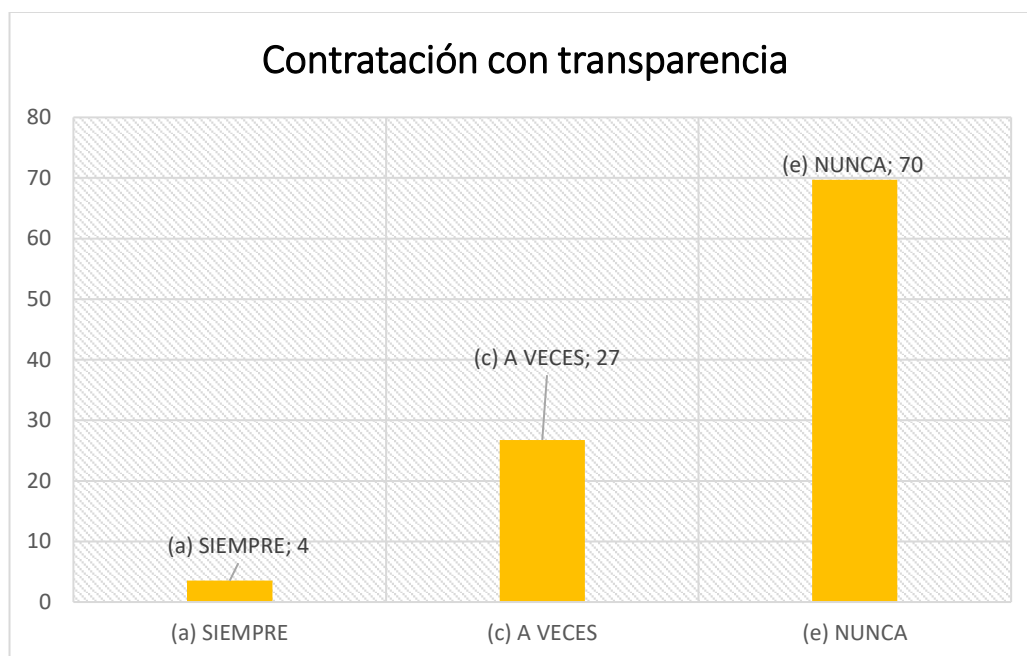
En la tabla 3 se observa que el 13% (38) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que siempre el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas es adecuado para tener un alto rendimiento laboral; mientras que el 35% (98) a veces y un 52% (148) nunca.

Se representa el cuadro N° 4 que contiene la pregunta 4: Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas administrativas se maneja con total transparencia.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	10	4%
(c) A VECES	76	27%
(e) NUNCA	198	70%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 4



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

En la tabla 4 se observa que el 4% (10) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que siempre el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas administrativas se maneja con total transparencia; mientras que el 27% (76) a veces y un 70% (198) nunca.

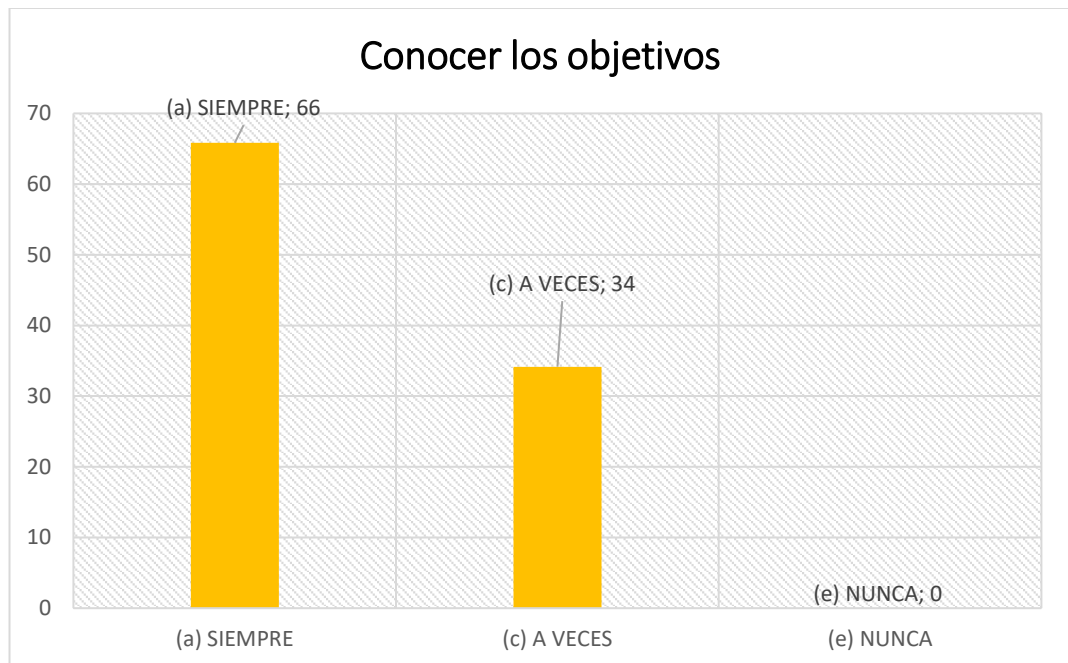


Se representa el cuadro N° 5 que contiene la pregunta 5: usted que los diferentes trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis deben actuar con objetividad al momento de resolver un trámite administrativo.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	187	66%
(c) A VECES	97	34%
(e) NUNCA	0	0%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 5



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

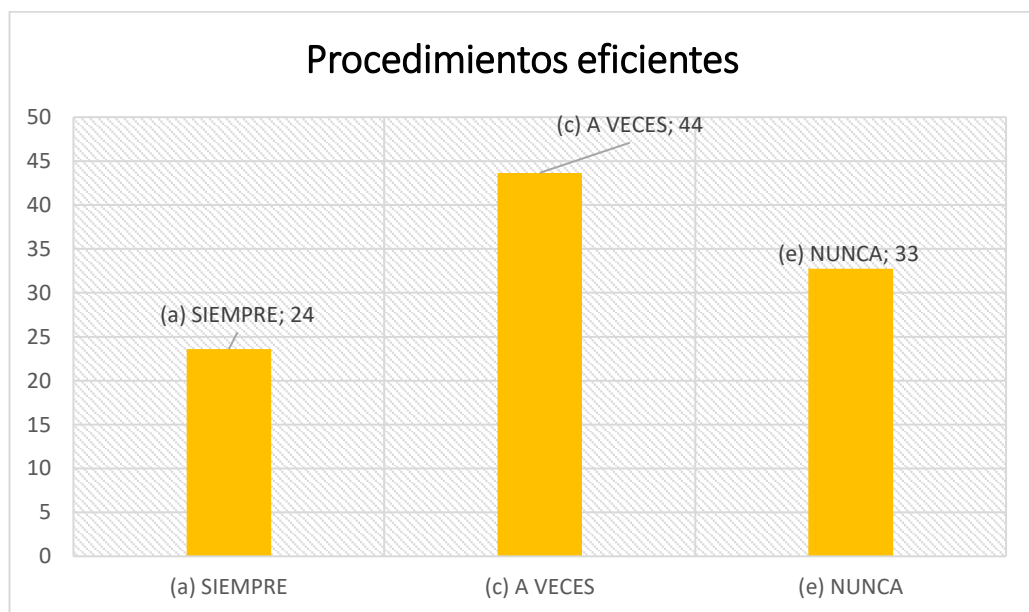
En la tabla 5 se observa que el 66% (187) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que siempre se debe conocer los objetivos institucionales; mientras que el 34% (97) a veces y un 0% (0) nunca.

Se representa el cuadro N° 6 que contiene la pregunta 6: Los procedimientos administrativos que se desarrollan en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis son eficientes.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	67	24%
(c) A VECES	124	44%
(e) NUNCA	93	33%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 6



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

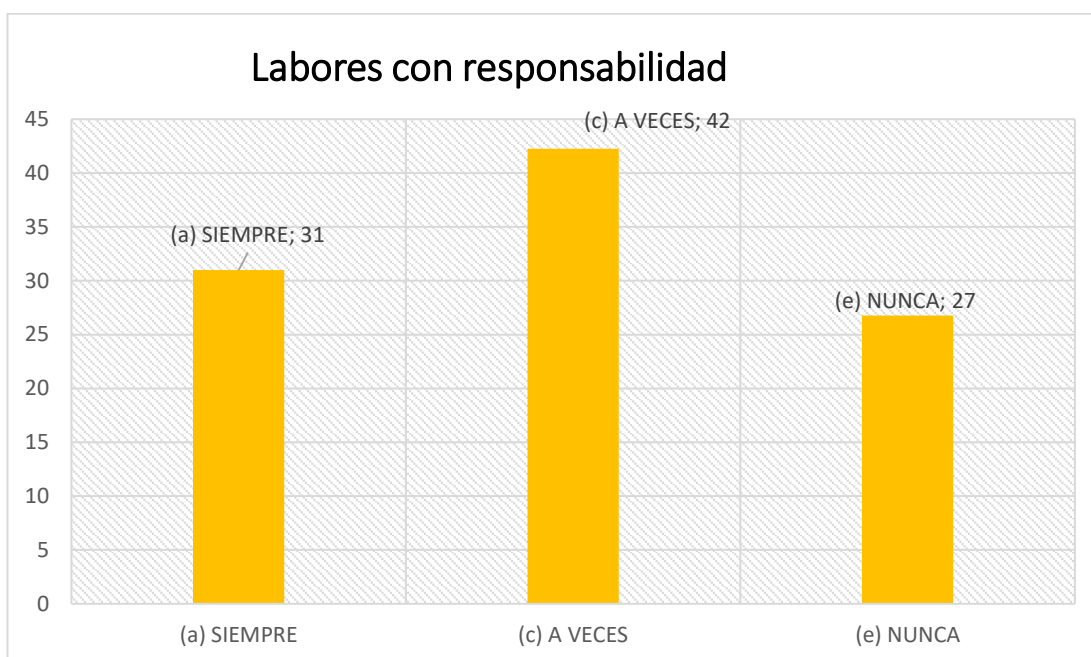
En la tabla 6 se observa que el 24% (67) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que siempre los procedimientos administrativos que se desarrollan en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis son eficientes; mientras que el 44% (124) a veces y un 33% (93) nunca.

Se representa el cuadro N° 7 que contiene la pregunta 7: Usted puede percibir que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis desarrollan sus actividades laborales con responsabilidad.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	88	31%
(c) A VECES	120	42%
(e) NUNCA	56	27%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 7



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

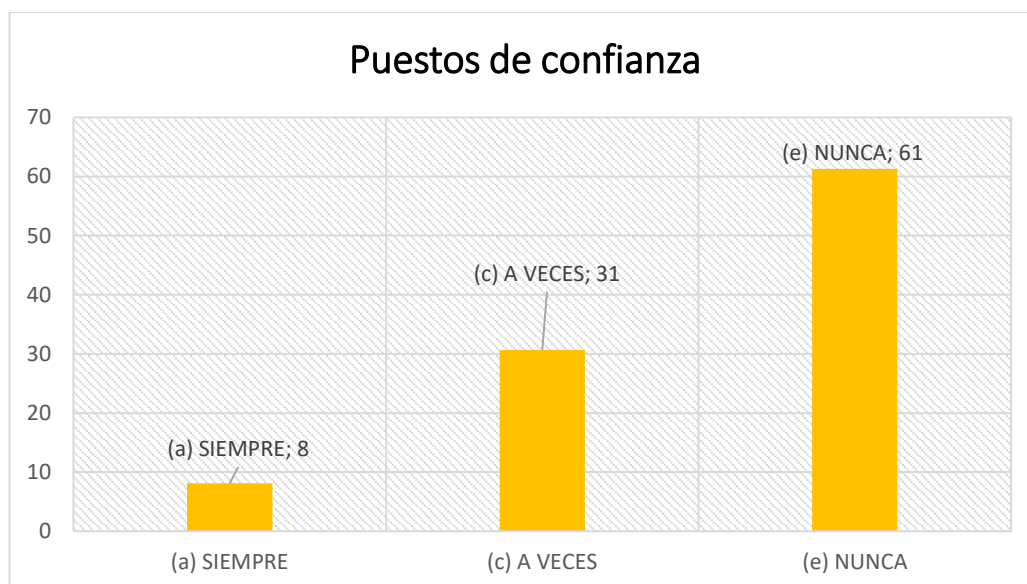
En la tabla 6 se observa que el 31% (88) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis desarrollan sus actividades laborales con responsabilidad; mientras que el 42% (120) a veces y un 27% (56) nunca.

Se representa el cuadro N° 8 que contiene la pregunta 8: Cree usted que en los puestos de confianza, las personas que lo ocupan estas desarrollan sus actividades laborales con total responsabilidad.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	23	8%
(c) A VECES	87	31%
(e) NUNCA	174	61%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 8



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

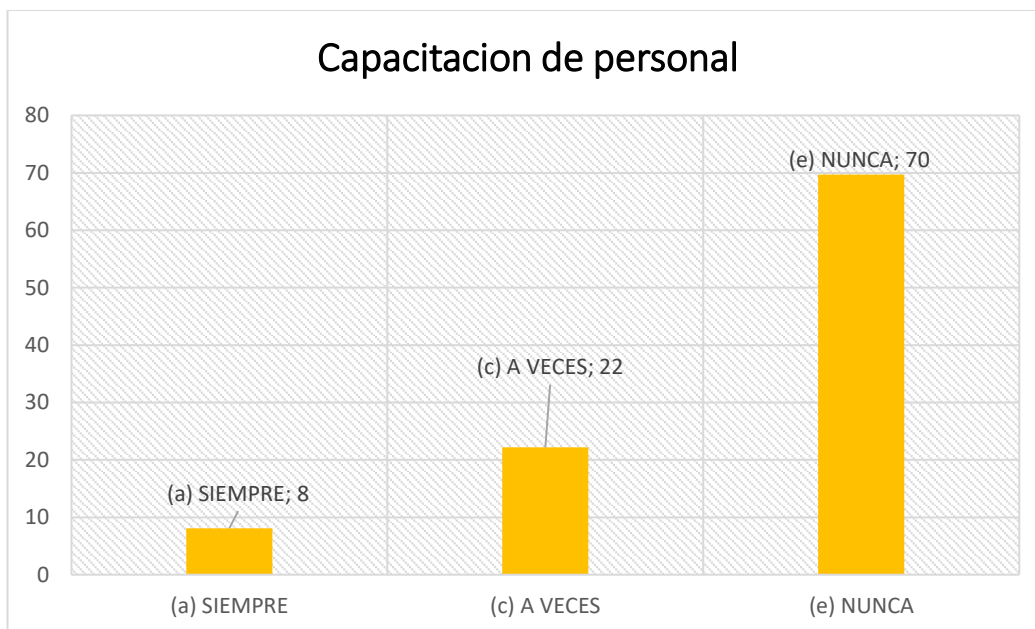
En la tabla 8 se observa que el 8% (23) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que los puestos de confianza, las personas que lo ocupan estas desarrollan sus actividades laborales con total responsabilidad; mientras que el 31% (87) a veces y un 61% (174) nunca.

Se representa el cuadro N° 9 que contiene la pregunta 9: Usted ha tenido o tiene capacitación referente a su área durante su permanencia en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	23	8%
(c) A VECES	63	22%
(e) NUNCA	198	70%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 9



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

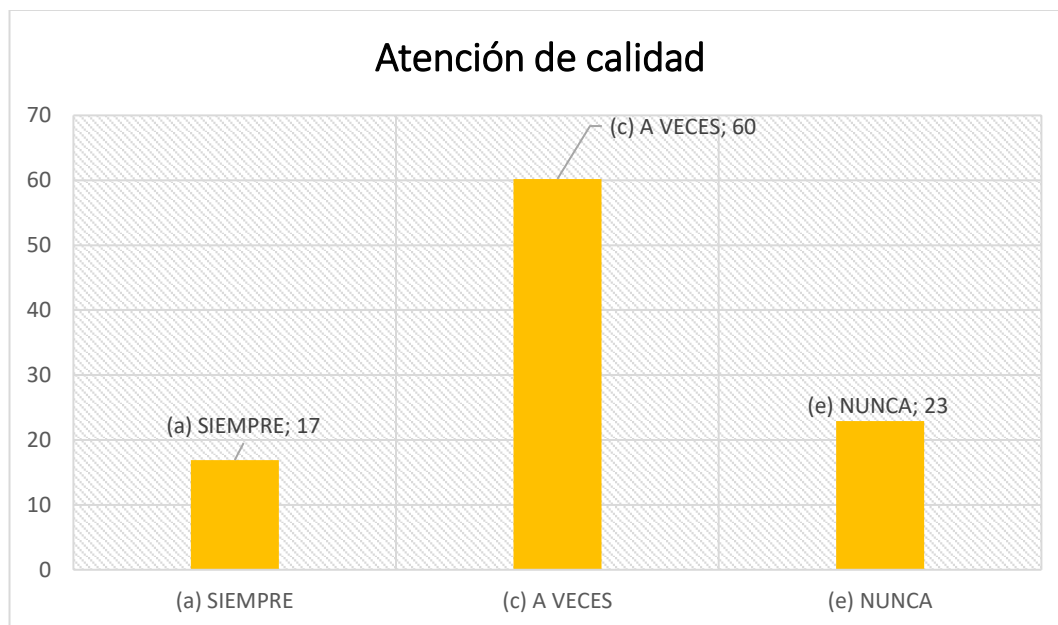
En la tabla 9 se observa que el 8% (23) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren tienen capacitación referente a su área durante su permanencia en la Municipalidad Distrital de Amarilis; mientras que el 22% (63) a veces y un 70% (198) nunca.

Se representa el cuadro N° 10 que contiene la pregunta 10: Usted puede ver que en las diferentes áreas administrativas la atención al usuario se le brinda una atención de calidad.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	48	17%
(c) A VECES	171	60%
(e) NUNCA	65	23%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 10



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

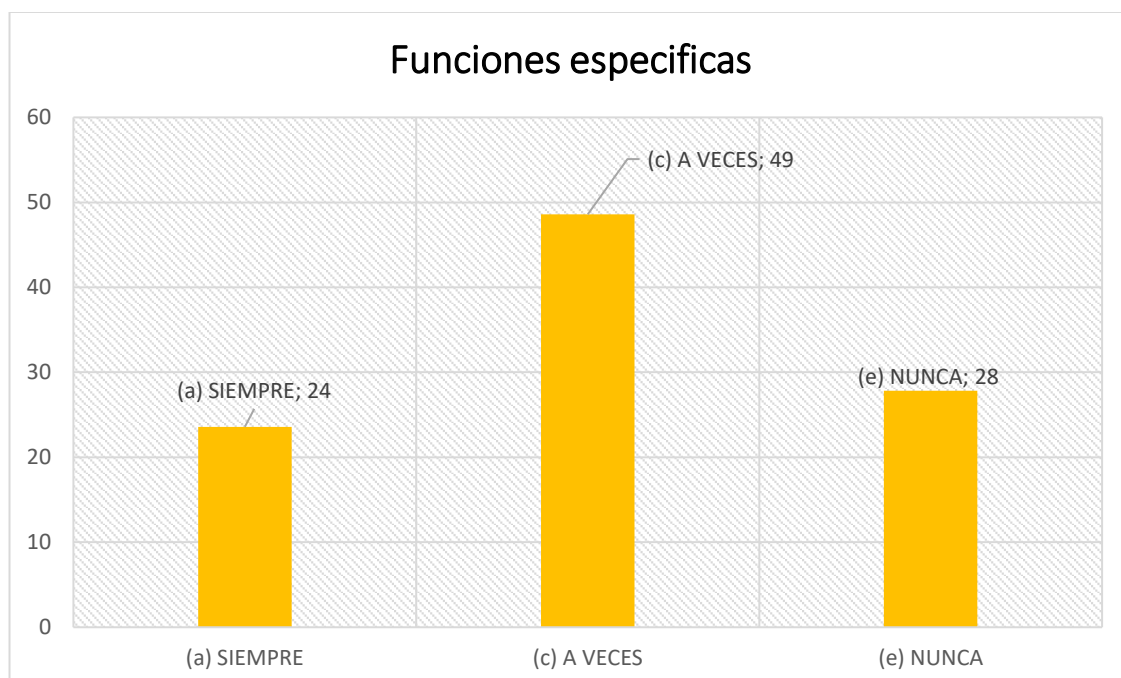
En la tabla 10 se observa que el 17% (48) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que en las diferentes áreas administrativas la atención al usuario se le brinda es una atención de calidad; mientras que el 60% (171) a veces y un 23% (65) nunca.

Se representa el cuadro N° 11 que contiene la pregunta 11: Usted puede ver que las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis cumple con sus funciones dentro de su área administrativa.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	67	24%
(c) A VECES	138	49%
(e) NUNCA	79	28%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 11



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

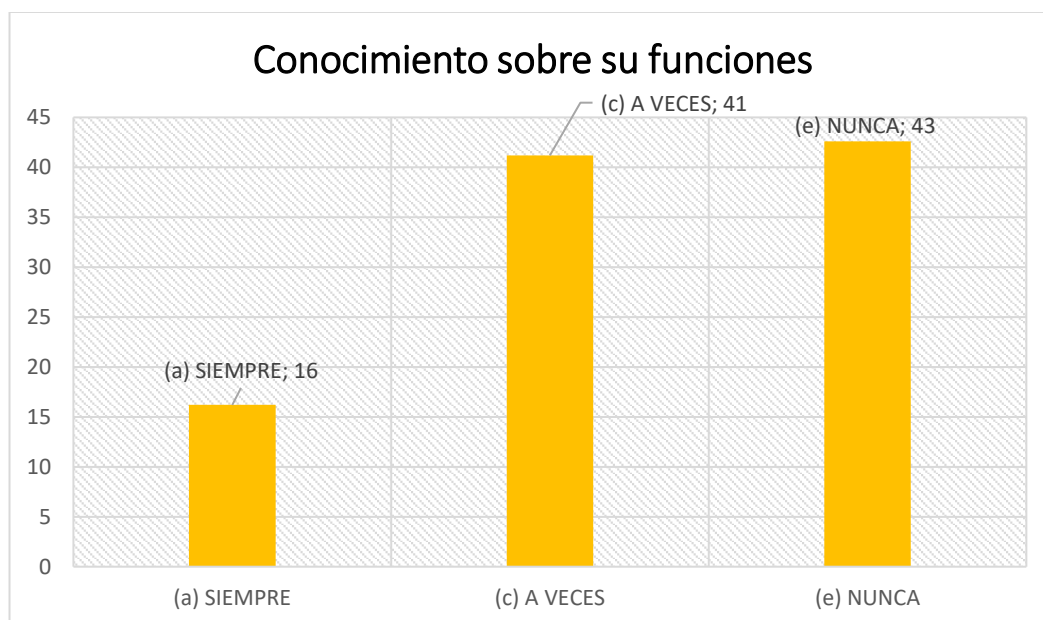
En la tabla 11 se observa que el 24% (67) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis cumple con sus funciones dentro de su área administrativa; mientras que el 49% (138) a veces y un 28% (79) nunca.

Se representa el cuadro N° 12 que contiene la pregunta 12: Usted percibe que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen de sus funciones a desarrollar en sus respectivas áreas de trabajo.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	46	16%
(c) A VECES	117	41%
(e) NUNCA	121	43%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 12



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

En la tabla 12 se observa que el 24% (67) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que los trabajadores que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen de sus funciones a desarrollar en sus respectivas áreas de trabajo; mientras que el 49% (138) a veces y un 28% (79) nunca.

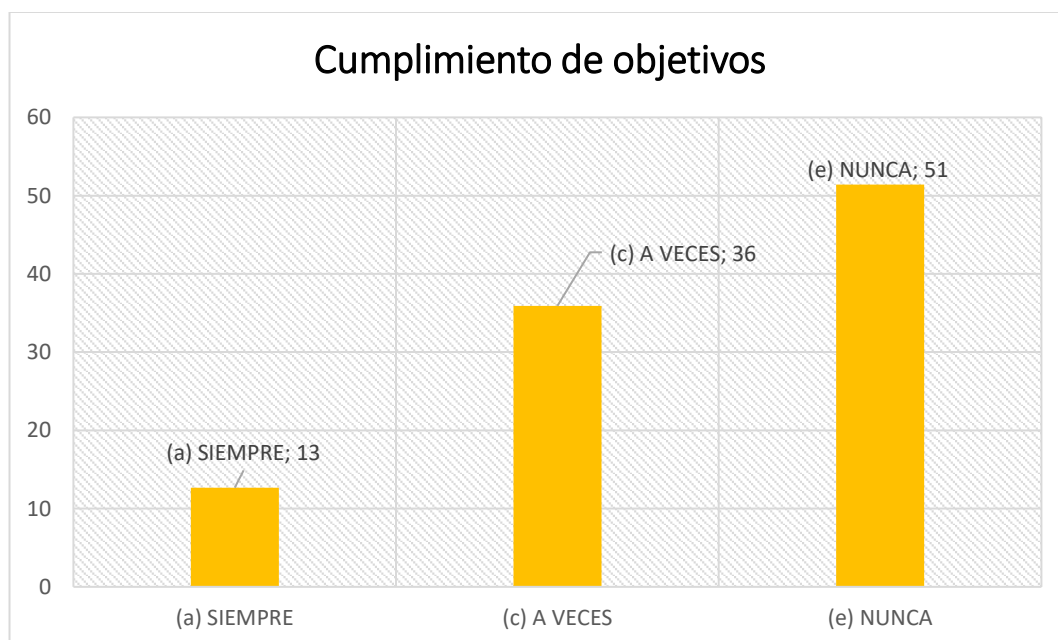


Se representa el cuadro N° 13 que contiene la pregunta 13: Usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen del cumplimiento de sus objetivos institucionales para este año.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	36	13%
(c) A VECES	102	36%
(e) NUNCA	146	51%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 13



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

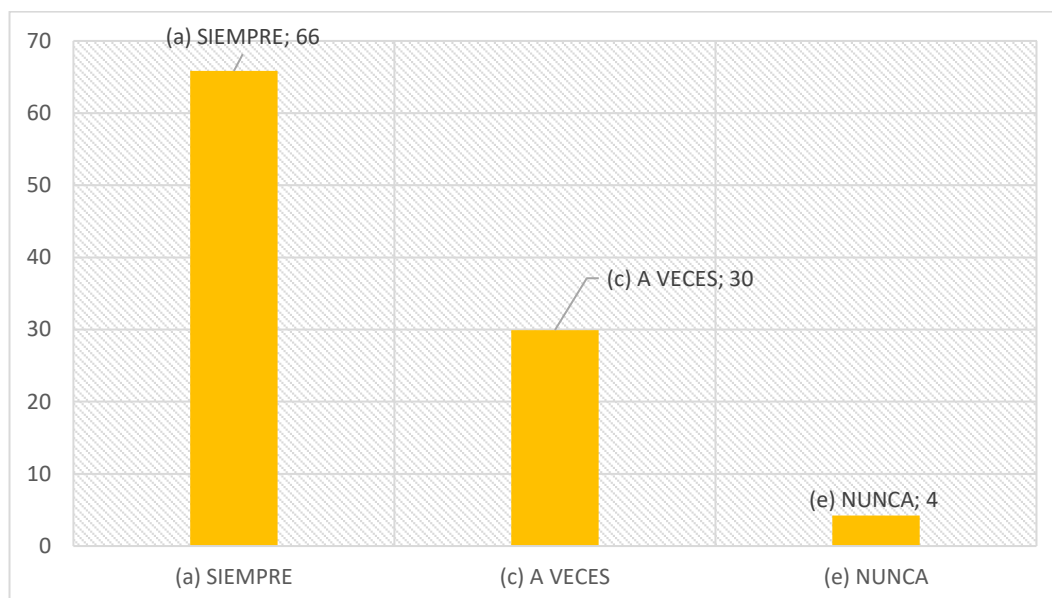
En la tabla 13 se observa que el 13% (36) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis los trabajadores conocen del cumplimiento de sus objetivos institucionales para este año; mientras que el 36% (108) a veces y un 146% (51) nunca.

Se representa el cuadro N° 14 que contiene la pregunta 14: Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	187	66%
(c) A VECES	85	30%
(e) NUNCA	12	4%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

**Grafico N° 14**



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### **Interpretación:**

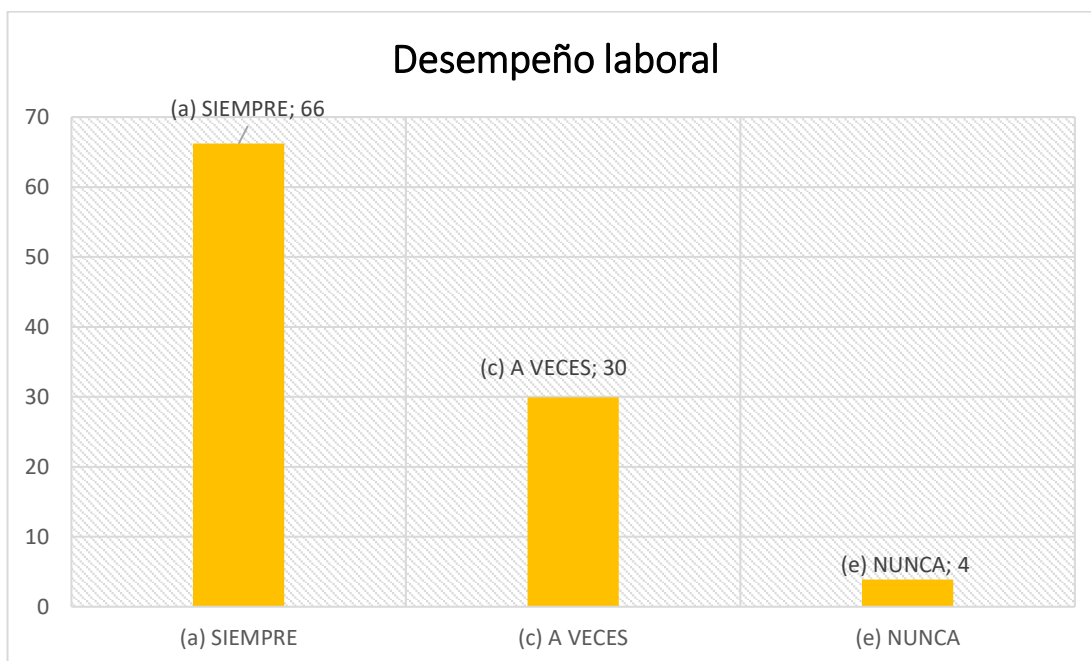
En la tabla 14 se observa que el 66% (187) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis; mientras que el 30% (85) a veces y un 4% (12) nunca.

Se representa el cuadro N° 15 que contiene la pregunta 15: Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Alternativa	Resultado	Porcentaje
(a) SIEMPRE	188	66%
(c) A VECES	85	30%
(e) NUNCA	11	4%
Total	284	100%

Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

Grafico N° 15



Fuente: Encuesta aplicada.  
Elaboración: Propia.

### Interpretación:

En la tabla 15 se observa que el 66% (188) personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis refieren que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Amarilis; mientras que el 30% (85) a veces y un 4% (11) nunca.

## 4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis General

- La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

#### Redacción de hipótesis

**Ho (nula) :** La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**H1 (alterna) :** La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Margen de error**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

#### Prueba Estadística

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida politómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la  $X^2$  Bondad de Ajuste.

## Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

Tabla cruzada Contratación del personal administrativo no especializado\*Desempeño laboral

Recuento

		Desempeño laboral			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Contratación del personal administrativo no especializado	Nunca	79	18	0	97
	A veces	0	132	0	132
	Siempre	0	7	48	55
Total		79	157	48	284

### Decisión estadística

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	441,584 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	423,952	4	,000
Asociación lineal por lineal	235,321	1	,000
N de casos válidos	284		

### Toma de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que el P- valor: 0,000

0,000	<	0,05
-------	---	------

Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:**

La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Criterio para decidir:**

Si la probabilidad obtenida P-valor  $\leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (Se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida P-valor  $> \alpha$ , se rechaza la  $H_1$  (Se acepta  $H_0$ )

**Hipótesis Específica 1**

- El factor político influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Redacción de hipótesis**

**$H_0$  (nula) :** El factor político No influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**$H_1$  (alterna) :** El factor político influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Porcentaje de error**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Elección de la prueba**

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida politómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la  $X^2$  Bondad de Ajuste.

## Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

Tabla cruzada Competencia institucional \*Desempeño laboral

Recuento

		Desempeño laboral			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Competencia institucional	Nunca	79	69	0	148
	A veces	0	88	10	98
	Siempre	0	0	38	38
Total		79	157	48	284

## Decisión estadística

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	299,598 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	289,862	4	,000
Asociación lineal por lineal	175,995	1	,000
N de casos válidos	284		

Valor de significancia, p-valor = 0.000

### Tabla de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que P- valor: 0,000

0,000	<	0,05
-------	---	------

Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:**

El factor político influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Criterio para decidir:**

Si la probabilidad obtenida P-valor  $\leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (Se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida P-valor  $> \alpha$ , se rechaza la  $H_1$  (Se acepta  $H_0$ )

**Hipótesis Específica 2**

- La contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Redacción de hipótesis**

**$H_0$  (nula) :** La contratación del personal administrativo no especializado No incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**$H_1$  (alterna) :** La contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Margen de error**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Elección de la prueba**

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida politómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la  $X^2$  Bondad de Ajuste.



## Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

**Tabla cruzada Contratación del personal administrativo no especializado\*Competencia administrativa**

Recuento

		Competencia administrativa			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Contratación del personal administrativo no especializado	Nunca	12	85	0	97
	A veces	0	49	83	132
	Siempre	0	0	55	55
Total		12	134	138	284

## Decisión estadística

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	168,140 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	229,697	4	,000
Asociación lineal por lineal	151,276	1	,000
N de casos válidos	284		

## Tabla de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que P- valor: 0,000

0,000	<	0,05
-------	---	------

Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Conclusión:**

La contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Criterio para decidir:**

Si la probabilidad obtenida P-valor  $\leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (Se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida P-valor  $> \alpha$ , se rechaza la  $H_1$  (Se acepta  $H_0$ )

**Hipótesis Específica 3**

- La contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Redacción de hipótesis**

**$H_0$  (nula)** : La contratación del personal administrativo no especializado No incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**$H_1$  (alterna)** : La contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Porcentaje de error**  $\alpha = 0.05 = 5\%$

**Elección de la prueba**

Nuestra investigación se desarrolla tomando datos categóricos (No paramétricos) en una sola oportunidad (Estudio Transversal) y en Muestras Independientes de un solo grupo con escala de medida politómicas, teniendo en cuenta el cuadro de objetivo comparativo (ver anexo N°1), la prueba estadística usada fue la  $X^2$  Bondad de Ajuste.

## Elaboración de la Tabla cruzada en IBM SPSS

Tabla cruzada Contratación del personal administrativo no especializado\*Competencia personal

Recuento

		Competencia personal			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Contratación del personal administrativo no especializado	Nunca	79	18	0	97
	A veces	0	132	0	132
	Siempre	0	7	48	55
Total		79	157	48	284

### Decisión estadística

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	441,584 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	423,952	4	,000
Asociación lineal por lineal	235,321	1	,000
N de casos válidos	284		

Valor de significancia, p-valor = 0.000

### Tabla de decisión teniendo en cuenta el valor de significancia

Vemos que P- valor: 0,000		
0,000	<	0,05
Dado que el nivel de significancia es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.		
<b>Conclusión:</b>		
La contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.		

**Criterio para decidir:**

Si la probabilidad obtenida P-valor  $\leq \alpha$ , se rechaza  $H_0$  (Se acepta  $H_1$ )

Si la probabilidad obtenida P-valor  $> \alpha$ , se rechaza la  $H_1$  (Se acepta  $H_0$ )

**Resumen de las hipótesis específicas****Hipótesis específicas**

Con un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P-valor de las pruebas de hipótesis específicas  $H_{e1}$ ,  $H_{e2}$  y  $H_{e3}$  fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alternas y rechazar la hipótesis nulas, en las tres hipótesis específicas planteadas, por lo tanto se concluye que:

- $H_{e1}$ .- El factor político influyen en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- $H_{e2}$ .- La contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis
- $H_{e3}$ .- La contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Hipótesis General**

Teniendo en cuenta las hipótesis específicas del trabajo de investigación donde se tomaron las hipótesis alternas, la hipótesis General también concluyo en la hipótesis alterna ; por las razones que a un nivel de confianza del 95% y un margen de error 0.05 , el P-valor de la prueba de

hipótesis general entre la variable independiente y dependiente de la investigación fue de 0.000, la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, donde se concluye que: La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

**Cuadro N° 16. Objetivo comparativo**

		PRUEBAS NO PARAMETRICAS			PRUEBAS PARAMETRICAS
		Nominal Dicotómica	Nominal Politémica	Ordinal	Numérica
Estudio Transversal Muestras Independientes	Un grupo	X <sup>2</sup> Bondad de ajuste Binomial	X <sup>2</sup> Bondad de ajuste	X <sup>2</sup> Bondad de ajuste	T de Student (una muestra)
	Dos grupos	X <sup>2</sup> Bondad de ajuste Corrección de Yates Test exacto de Fisher	X <sup>2</sup> Bondad de Homogeneidad	U de Mann-Withney	T de Student (muestras independientes)
	Más de dos grupos	X <sup>2</sup> Bondad de ajuste	X <sup>2</sup> Bondad de ajuste	H Kruskal-Walls	ANOVA con un factor (INTERsujetos)
Estudio Longitudinal	Dos medidas	Mc. Nemar	Q de Cochran	Wilcoxon	T de Student (muestras relacionadas)
Muestras relacionadas	Más de dos medidas	Q de Cochran	Q de Cochran	Wilcoxon	ANOVA para medidas repetidas (INTRAsujetos)

### 4.3. Discusion de resultados

En la investigación que se desarrolló con título contratación del personal administrativo no especializado y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis – 2019, donde el objetivo general propuesto fue determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, esta investigación

concuerta con Zulma Quisbert Nina (2016), quien desarrollo en la Universidad Mayor de San Andrés en la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras carrera de Administración de empresas, la investigación denominada “Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.”, de las que este investigador considero como objetivo general: evaluar las competencias que se ponen de manifiesto cuando los candidatos interactúan, como la empatía, el trabajo en equipo, persuasión, capacidad de negociación, actitudes y personalidad, concluyendo y recomendando proponer al Área de Recursos Humanos de la empresa CEI SRL., implantar este plan de reclutamiento y selección de personal y encontrar a las personas adecuadas e idóneas que tengan las habilidades y conocimientos que los diversos puestos necesitan, este plan será de gran apoyo para mejorar algunas falencias que va suscitando, mismos que evitarán en gran medida el riesgo de contratar a personal con antecedentes malos y que no reúna las características requeridas para el puesto vacante, de las que se puede llegar a discutir que ambas investigaciones refieren sobre la contratación de personal ideal para desarrollar las actividades en una determinada área, por lo que antes de contratar se debe el grado de capacitación, el nivel de conocimiento sobre el puesto a desarrollar y sobre todo que cumplan con el perfil técnico que establecen en el manual de organización y funciones de la institución que se esté convocando.

#### **4.4. Aporte científico**

En la presente investigación se centra en la contratación de personal no especializado, haciendo referencia que la contratación de personas para desarrollar un determinado cargo en un área, se debe realizar con un criterio técnico y un proceso transparente, porque la razón de ser sobre el funcionamiento y la atención a los administrados en las diferentes áreas de las instituciones públicas, será netamente por el personal que labora dentro de la institución, debiendo cumplir con todos los requisitos técnicos para cumplir con los objetivos institucionales y hacer su vez tener una atención de calidad y rapidez al momento de resolver los trámites administrativos de la población.

## CONCLUSIONES

- Se concluye que se toma la hipótesis alterna para la hipótesis general; por las razones que a un nivel de confianza del 95% y un margen de error 0.05, el P-valor de la prueba de hipótesis general entre la variable independiente y dependiente de la investigación fue de 0.000, la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  , por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, donde la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Se concluye el factor político influyo en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis, donde el margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P-valor de las pruebas de hipótesis especifica He1, fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en las tres hipótesis especificas planteadas
- Se concluye que la contratación del personal administrativo no especializado incidió en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, donde el margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P-valor de las pruebas de hipótesis especifica He2, fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en las tres hipótesis especificas planteadas



- La contratación del personal administrativo no especializado incidió en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis, donde el margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95% el P-valor de las pruebas de hipótesis específica  $H_{e3}$ , fue de 0.000 la cual es menor que el valor de significancia  $\alpha=0.05$  por lo cual se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, en las tres hipótesis específicas planteadas

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Amarilis contratar personas que cumplan con el perfil técnico para el desarrollo de sus funciones dentro del área que laboran.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Amarilis dirigir y llevar sus procedimientos de selección de una forma transparente evitando el factor político para poder direccionar los puestos de trabajo.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Amarilis, contratar personal con un perfil técnico con conocimiento y capacitaciones para ocupar el puesto de trabajo que va a desarrollar para tener una calidad de atención que se relaciona con la información que posee el trabajador en relación del trámite administrativo que desarrolla.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Amarilis, contratar personal administrativo en el perfil técnico que requiere el área usuaria, teniendo en cuenta que este cuente con la información para resolver los trámites administrativos que estén a su cargo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carlos, G. (2017). La contratación administrativa de servicios (CAS) en la calidad de atención de los trabajadores de la SUTRAN Sede Central, 2017.
- Chiavenato, (1988). Administración de Recursos Humanos, Editorial Atlas S.A., sc., pág. 185
- Chiavenato, (2008). Gestión del talento humano, España Mc Graw Hill
- Decreto Legislativo 276, (1984). La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.
- Diccionario de la Real Academia Española, (2013). Definición de eficiencia
- ESAN (2018), principales factores de riesgo al contratar un nuevo personal.
- Francisco T. (2012), "Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios"
- Fernández, (2004). Gestión de los Recursos Humanos.
- Landoff, (1967). Selección de Personal, Editorial Universitaria, sc., Univ. de Chile, Escuela de Economía, pág. 13.
- Reglamento de la Ley de bases de la carrera administrativa, DS 005-90-PCM.
- Ronald, L. (2015). "Ley de contrataciones y sus efectos en el distrito de José Crespo y Castillo – Leoncio Prado – 2014".
- Vargas, (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación.

Zulma, N. (2016). Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.”,

# **ANEXOS**

## Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Título: CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO ESPECIALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – 2019.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Población y muestra
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué factores influyen en contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis?</p> <p>¿De qué manera la contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan tramites administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis?</p> <p>¿De qué manera la contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <p>Identificar los factores que influyen en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi. La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Ho. La contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>Hi1. El factor político influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Ho1. El factor político no influye en la contratación del personal administrativo no especializado en la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Hi2. La contratación del personal administrativo no especializado incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Ho2. La contratación del personal administrativo no especializado no incide en la calidad de atención de los usuarios que realizan trámites administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Hi3. La contratación del personal administrativo no especializado incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Ho3. La contratación del personal administrativo no especializado no incide en la productividad de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p>	<p><b>Variables independientes</b></p> <p>Contratación del personal administrativo no especializado</p> <p><b>Variables dependiente</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>Competencia institucional</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>Adecuada prestación de los servicios Competencia interpersonal Eficiencia Rendimiento</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Competencia personal</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>Capacitación continua Atención de calidad conocimiento de sus funciones cumplimiento de objetivos Aptitud técnica</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población estará conformada por el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Amarilis que conforman 284 personas</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>En la muestra estuvo constituida por la totalidad personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p>

**Anexo 02:**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:            CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO ESPECIALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS – 2019.**

**INVESTIGADOR:                               RUTH YOVANA PASCUAL SANCHEZ**

- **Consentimiento y/0 participación voluntaria**

Es un gusto saludarlo y así mismo agradecerle por su tiempo para poder desarrollar un trabajo de investigación relacionado **CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO ESPECIALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**, donde el objetivo general es **Determinar como la contratación del personal administrativo no especializado incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis**

**Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para participar en el estudio de investigación, llenando el cuestionario con total transparencia para ser usado para esta presente investigación**

---

Firma del participante

---

Firma del investigador responsable

**Anexo 03:****UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"****CUESTIONARIO**

**INSTRUCCIONES:** les agradeceré responder los ítems marcando un X en el recuadro correspondiente a la respuesta que a su criterio es la correcta.

**LA ESCALA VALORATIVA**

Nombre y Apellidos.....

Área donde labora.....

1.- Usted ve que, en las diferentes áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se da una buena prestación de servicios administrativos a los administrados.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.- Usted puede percibir que en sus colegas de trabajo existen competencias interpersonales en el desarrollo de sus actividades administrativas.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

3.- Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas es adecuado para tener un alto rendimiento laboral.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

4.- Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas administrativas se maneja con total transparencia

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca



5.- Considera usted que los diferentes trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis deben actuar con objetividad al momento de resolver un trámite administrativo.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

6.- Los procedimientos administrativos que se desarrollan en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis son eficientes.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

7.- Usted puede percibir que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis desarrollan sus actividades laborales con responsabilidad.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

8.- Cree usted que, en los puestos de confianza, las personas que lo ocupan estas desarrollan sus actividades laborales con total responsabilidad.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

9.- Usted ha tenido o tiene capacitación referente a su área durante su permanencia en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

10.- Usted puede ver que en las diferentes áreas administrativas la atención al usuario se le brinda una atención de calidad,

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

11.- Usted puede ver que las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis cumple con sus funciones dentro de su área administrativa.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

12.- Usted percibe que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen de sus funciones a desarrollar en sus respectivas áreas de trabajo.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

13.- Usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen del cumplimiento de sus objetivos institucionales para este año.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

14.- Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

15.- Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

## Anexo 04: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR LOS JUECES



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Carlos Javier SANCHEZ Especialidad: MAESTRO

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia institucional	Usted ve que, en las diferentes áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se da una buena prestación de servicios administrativos a los administrados.	4	3	4	4
	Usted puede percibir que en sus colegas de trabajo existen competencias interpersonales en el desarrollo de sus actividades administrativas.	4	3	4	4
	Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas es adecuado para tener un alto rendimiento laboral.	4	3	4	3
	Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas administrativas se maneja con total transparencia	3	4	4	4
Actitudes institucionales	Considera usted que los diferentes trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis deben actuar con objetividad al momento de resolver un trámite administrativo.	3	4	4	4
	Los procedimientos administrativos que se desarrollan en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis son eficientes.	3	4	3	4
	Usted puede percibir que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis desarrollan sus actividades laborales con responsabilidad.	4	4	3	4
	Cree usted que, en los puestos de confianza, las personas que lo ocupan estas desarrollan sus actividades laborales con total responsabilidad.	3	4	3	4
	Usted ha tenido o tiene capacitación referente a su área durante su permanencia en la Municipalidad Distrital de Amarilis.	3	4	3	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



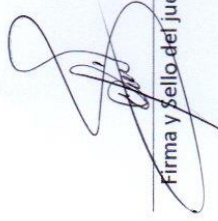
ESCUELA DE POSGRADO

Competencia personal	Usted puede ver que en las diferentes áreas administrativas la atención al usuario se le brinda una atención de calidad.	4	3	4	4
	Usted puede ver que las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis cumple con sus funciones dentro de su área administrativa.	4	3	3	3
Capacidad administrativa	Usted percibe que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen de sus funciones a desarrollar en sus respectivas áreas de trabajo.	4	3	4	4
	Usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen del cumplimiento de sus objetivos institucionales para este año.	4	3	3	4
	Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis.	4	4	4	4
	Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Amarilis.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Andrés S. Cruz y Melonardo Especialidad: Dr. en Medio Ambiente

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia institucional	Usted ve que, en las diferentes áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se da una buena prestación de servicios administrativos a los administrados.	4	3	3	3
	Usted puede percibir que en sus colegas de trabajo existen competencias interpersonales en el desarrollo de sus actividades administrativas.	4	4	4	4
Actitudes institucionales	Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas es adecuado para tener un alto rendimiento laboral.	4	3	3	4
	Considera usted que el proceso de contratación de personal para las diferentes áreas administrativas se maneja con total transparencia	4	4	4	4
	Considera usted que los diferentes trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis deben actuar con objetividad al momento de resolver un trámite administrativo.	4	3	4	4
Actitudes institucionales	Los procedimientos administrativos que se desarrollan en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis son eficientes.	4	4	4	4
	Usted puede percibir que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis desarrollan sus actividades laborales con responsabilidad.	4	4	4	4
	Cree usted que, en los puestos de confianza, las personas que lo ocupan estas desarrollan sus actividades laborales con total responsabilidad.	4	4	4	4
	Usted ha tenido o tiene capacitación referente a su área durante su permanencia en la Municipalidad Distrital de Amarilis.	4	3	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

Competencia personal	Usted puede ver que en las diferentes áreas administrativas la atención al usuario se le brinda una atención de calidad.	4	4	4	4
Capacidad administrativa	Usted puede ver que las personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis cumple con sus funciones dentro de su área administrativa.	3	4	3	4
	Usted percibe que los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen de sus funciones a desarrollar en sus respectivas áreas de trabajo.	4	4	3	4
	Usted puede ver que en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Amarilis conocen del cumplimiento de sus objetivos institucionales para este año.	4	4	4	4
	Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis.	4	4	4	4
	Usted cree que la contratación de personal no especializado para una determinada área administrativa incide en el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Amarilis.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

  
Firma y Sello del juez

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Ruth Yovana Pascual Sánchez. Nací en el distrito de Amarilis, departamento de Huánuco. La hija menor de dos hermanos y una familia numerosa. De profesión Contadora cuyos estudios lo realice en la Universidad Peruana los Andes de Huancayo.

Hoy, tengo como objetivo profesional, aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria y acrecentar mi experiencia laboral y superación personal.

Correo electrónico: [yobana\\_128@hotmail.com](mailto:yobana_128@hotmail.com)



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En el Aula 204 de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día **lunes 14 DE OCTUBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCÓN	Presidente
Mg. Alberto SALDAÑA PANDURO	Secretario
Mg. Jimmy Grover FLORES VIDAL	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Hanonver Jonathan DIAZ JORGE (Resolución N° 01185-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña, Ruth Yovana PASCUAL SANCHEZ.

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NO ESPECIALIZADO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de **DIECISIS** ..... (16)  
Equivalente a **BUENO** ....., por lo que se declara **APROBADO** .....  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las **19:30** horas del 14 de octubre de 2019.

  
.....  
**SECRETARIO**  
DNI N° **22408969**

  
.....  
**PRESIDENTE**  
DNI N° **9349015**

  
.....  
**VOCAL**  
DNI N° **22527461**

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0542-2019-UNHEVAL/EPG-D)



AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Pascual Sanchez Ruth Yovana  
 DNI: 46932769 Correo electrónico: yovana-128@hotmail.com  
 Teléfonos Casa \_\_\_\_\_ Celular 943194386 Oficina \_\_\_\_\_

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>Gestión Publica Para el Desarrollo Social</u>
Mención:	_____

Grado Académico obtenido:  
Grado de Maestro en Gestión Publica Para el Desarrollo Social

Título de la tesis:  
Contratación del Personal Administrativo no especializado y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2019

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input checked="" type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

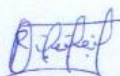
Deseo mantener en reserva mi investigación

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año      ( ) 2 años      ( ) 3 años      (X) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 20 de noviembre de 2019



Firma del autor