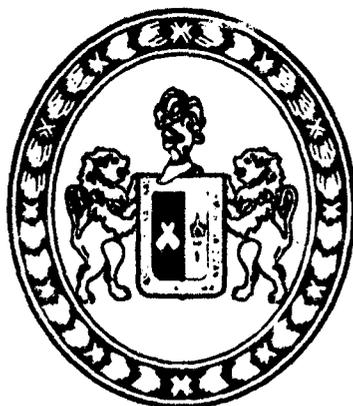


UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE TOMAYKICHWA - AMBO - HUÁNUCO - 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

ASCAYO LEÓN, Nelly Edith

ROSALES ENCARNACIÓN, Yesi Diana

**HUÁNUCO - PERÚ
2016**

DEDICATORIA

A Dios por que ha estado en todo momento guiando mi camino y cuidándome; a mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, a mi tío por estar en todo momento dándome los ánimos, fuerzas para seguir luchando por mis sueños y que es la razón de cada paso que doy; por su apoyo incondicional desde que inicie este nuevo reto en mi vida, Los amo y es la razón de ser de mi vida.

Yesi Diana, Rosales Encarnación

A Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ellos que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Nelly Edith Ascayo León

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por darme la vida, por su misericordia y por no exponerme al peligro y permitirme alcanzar mis metas de ser profesional y su bendición.

A MIS PADRES, por ser las personas que me guio y educaron desde mi nacimiento, hasta este logro.

A MI TIO, por ser la persona quien estuvo en todo momento y su apoyo incondicional.

A MI ASESOR, por enseñarme durante el trabajo de investigación con esmero.

A MIS AMIGOS, por facilitarme material de apoyo para la elaboración de mi trabajo de investigación en todo momento.

Yesi Diana, Rosales Encarnación.

A mis padres quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

A mis Docentes y asesor a quienes debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a profesionales como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Nelly Edith Ascayo León.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación en su contexto general, detalla un problema de los aspectos relacionados al proceso de selección del personal y al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa-Ambo-Huánuco, con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores y así sirva de guía a la actual gestión y a las próximas gestiones de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, de ese modo realizar un buen proceso de selección y obtener personal calificado buscando incrementar su desempeño laboral.

El nivel de investigación es DESCRIPTIVA CORRELACIONAL y los tipos de investigación son: por su alcance temporal, profundidad, amplitud, fuente, carácter, naturaleza, marco, el tipo de estudio, y por su objeto.

La población y muestra de estudio fue de 90 personas ya que es una muestra no poblacional.

La investigación ha tenido como objetivo determinar la relación del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

De acuerdo a los resultados obtenidos la mayoría de los trabajadores nos mencionan que las dimensiones del proceso de selección tienen una relación positiva con el desempeño laboral de los trabajadores.

De esa manera se llega a la conclusión que el proceso de selección de personal es una variable muy importante para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores.

Las tesistas.

INTRODUCCIÓN

En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa se encontró un problema sobre la relación del proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores lo cual ocasiona una inadecuada atención a la población contribuyente, para corroborar con esta investigación se considera como antecedentes cuatros tesis relacionados con el tema, donde llegaron a la conclusión que el proceso de selección de personal es muy importante en una organización para obtener buenos resultados.

La investigación ha tenido como hipótesis el proceso de selección del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrito de Tomaykichwa.

La presente investigación realizada, está dividido por capítulos donde el primer capítulo definió el planteamiento de problema, es el objetivo de estudio, que constituye la razón de ser de la investigación; el segundo capítulo, que es referente al marco teórico, reúne varias conceptualizaciones que enmarcan el proceso de selección de personal y el desempeño laboral; en el tercer capítulo se plantea la modalidad de la investigación, así como la metodología de recolección de datos de la información; el cuarto capítulo, se realiza el análisis e interpretación de resultados, donde se analizaron los factores que están afectando el proceso de selección de personal desde el punto de vista de los trabajadores y la población contribuyente; y en el quinto capítulo, se realiza la discusión de resultados con los antecedentes, marco teórico y la hipótesis.

Señores miembros del jurado de antemano queremos agradecer por el tiempo que se nos va a brindar para la revisión del presente informe de investigación de tal manera estamos dispuestos a resarcir previas recomendaciones.

Para concluir, deseo citar a la reflexión que nos hace Michael Porter.
“la prosperidad se crea...no se hereda”

“la competitividad de una organización depende de las capacidades de sus integrantes”

“para crear ventajas competitivas a través del factor humano se debe buscar la especialización”

Las tesis.

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
INTRODUCCIÓN	V
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1. Descripción del problema.....	9
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos	14
1.1.1. Objetivo general	14
1.1.2. Objetivos específicos	14
1.4. Hipótesis	15
1.4.1. Hipótesis general.....	15
1.4.2. Sistema de hipótesis.....	15
1.5. Variables	16
1.6. Operacionalización de las variables.....	17
1.7. Justificación e importancia.....	18
1.8. Viabilidad	19
1.9. Limitaciones	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Definiciones conceptuales	45
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	48
3.1. Nivel de la investigación	48
3.2. Tipos de investigación	48
3.3. Diseño y esquema de la investigación.....	50
3.4. Población y muestra	50
3.5. Instrumentos de recolección de datos	52

3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	52
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	54
4.1. Presentación los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, mediante distribuciones de frecuencias, gráficos	54
4.2. Prueba de hipótesis	102
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	107
5.1. Presentar la contrastación de los resultados del trabajo de campo con las conclusiones de los antecedentes.....	107
5.2. Presentar la contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas.....	109
5.3. Presentar la contrastación de la hipótesis en base a la prueba de hipótesis.....	112
CONCLUSIONES	115
SUGERENCIAS.....	116
BIBLIOGRAFÍA.....	117
ANEXOS.....	118

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Nuestro trabajo de investigación es realizado en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa Provincia de Ambo – Huánuco, ubicado en la PLAZA DE ARMAS DE TOMAYKICHWA S/N, con número de RUC 20199470842, este ente gubernamental está dedicado a la Administración Pública en General del Distrito de Tomaykichwa y Provincia de Ambo. Durante nuestra investigación hemos detectado una serie de problemas que afectan no solamente a la comunidad de Tomaykichwa sino directamente al desempeño laboral de sus trabajadores, problema al que nos abocaremos a investigar.

Sin embargo en la mayoría de las instituciones públicas existen agentes que repercuten en el proceso de selección del personal, observando como consecuencia de ello variaciones en la inadecuada selección del personal, eficacia, eficiencia y desempeño laboral.

Analizando datos históricos generados por la administración de autoridades EDILIES no han sido óptimos en los gobiernos municipales de casi todas las provincias de Ambo, para encargar los cargos no se hizo análisis y evaluación de desempeño se designó a desempeñar puestos o cargos por recomendaciones, injerencia directa o indirecta por los titulares del pliego por el periodo de su gobierno, en todas estas instituciones EDILES eso ha generado la mala imagen institucional, según comentarios también ocurre en la actualidad, porque muchos trabajadores ingresaron por cargos de confianza.

“Una de las actividades administrativas de las empresas públicas y privadas es seleccionar personas competitivas a nivel laboral, con el fin de lograr una mayor igualdad y justicia social en el campo administrativo y alcanzar así mejorar el rendimiento laboral”... (Adela Cortina; La Ética en la empresa, p. 244).

Los procedimientos de reclutamiento y selección constituyen una parte esencial de las actividades administrativas en el Área de Recursos Humanos de las instituciones en este caso “EDILES”, la selección y la orientación de forma eficaz alcanza tres fines para la institución, entre los cuales debe ser:

- ✓ Contribuir a los objetivos análisis de la organización, el mismo que debe ser con altos niveles de rendimiento, pues desde luego es una condición necesaria para que las instituciones caso la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa pueda satisfacer los objetivos como cumplir con brindar un bien a la comunidad de su jurisdicción.
- ✓ Asegurar que la inversión económica que hace la institución al incorporar a personas eficientes o rentables se tratará de lograr los resultados esperados que cada uno de los alcaldes que se han propuesto por el periodo de su administración para el cual ha sido elegido.
- ✓ Contratar y ubicar al personal con criterio o en su defecto de acuerdo a sus capacidades que se han formado o educado para ejercer o brindar sus servicios a la institución en este caso la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

Para llevar a cabo todos estos fines deben planificar con cuantas personas se va a trabajar o en su defecto conocer de muy cerca a la institución en cuanto al personal que trabaja de manera que aprovecha las experiencias que tiene cada uno de estos servidores mediante una localización, teniendo

en mente todo lo que haga la institución, será para el beneficio de la población en general.

Así mismo cabe indicar que la institución o instituciones EDILES en pocas ocasiones hacen las evaluaciones de rendimiento al personal y como así son pocas las personas que perfeccionan para que la mayoría de los servidores como se ha indicado en el tercer párrafo del presente han ingresado por recomendación de las autoridades de turno por amistad e inclusive parientes muy cercanos el cual ha dado lugar al nepotismo.

La Municipalidad de Tomaykichwa ha sido gobernada por líderes que se preocupaban por el bienestar del pueblo, en esos tiempos los Alcaldes y Regidores trabajaban por amor al pueblo (Ahdonorem).

La Alcaldía del Señor David Herrera, tuvo dos periodos seguidos; en su gobierno la Municipalidad ha mejorado la infraestructura; y el contrato de los trabajadores mayormente ha sido por Locación de Servicio (contrato por terceros) y contaban con 15 trabajadores, en esos tiempos no se daba el proceso de selección de personal y el desempeño de los trabajadores se medían de acuerdo a sus capacidades y resultados obtenidos.

En el ámbito local las Municipalidades desconocen el proceso de selección del personal, algunos conocen pero no desarrollan adecuadamente tal es el caso de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo – Huánuco, esta institución no desarrolla adecuadamente el proceso de selección del personal de tal manera que está generando una mala aplicación del proceso de selección del personal por parte del responsable del área de Recursos Humanos, ya que influye la política al momento de realizar la selección del

personal, así desviando el objetivo que tiene trazado la Gerencia de Recursos Humanos.

En la Municipalidad de Tomaykichwa los trabajadores están divididos en tres grupos: nombrados, terceros y el CAS (Contrato Administrativo de Servicios).

- **Nombrados:** es el personal que se encuentra con estabilidad laboral, muchos de ellos nombrados en cada gestión pública.
- **Terceros:** son el personal con recibo por honorarios encargados de una actividad específica, ejemplo: topógrafos, ingenieros, etc. No tienen horario y no perciben ningún beneficio de acuerdo a ley.
- **C.A.S:** son los trabajadores que están sujetos a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad, tienen topes de ingresos mensuales.

En la Municipalidad de Tomaykichwa se está generando un inadecuado proceso de selección del personal de tal manera que está generando una deficiencia en el requerimiento del personal todo ello conlleva a que hay una inadecuada reclutamiento puesto que hay un escaso grado de selección del personal, del mismo modo se encuentra una inseguridad durante la entrevista, genera así una escasa capacidad para tomar decisiones por parte del Área de Recursos Humanos. Así mismo hay escasa eficiencia, eficacia y desempeño laboral de los trabajadores de las distintas áreas de la institución.

Si no se genera cambios en el proceso de selección del personal de la Municipalidad de Tomaykichwa, el desempeño de los trabajadores de la institución seguirá siendo pésimo y de esta manera no se podrá lograr las metas institucionales.

El pronóstico planteado se podrá revertir, cuando la Municipalidad aplique y desarrolle adecuadamente el proceso de selección del personal, de tal manera que fomente y concientice el Área de Recursos Humanos al personal sobre la importancia de la buena selección del personal, para así tener personal calificado.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

P_G: ¿Cómo se relaciona el Proceso de Selección del Personal en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?

1.2.2. Problemas específicos.

PE₁: ¿Cómo se relaciona el reclutamiento de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?

PE₂: ¿Cómo se relaciona la entrevista personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?

PE₃: ¿Cómo se relaciona el requerimiento de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?

PE₄: ¿Cómo se relaciona la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?

PE₅: ¿Cómo se relaciona la toma de decisión del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?

1.3. Objetivos general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general.

O_G: Determinar la relación del Proceso de Selección del Personal en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

1.3.2. Objetivos específicos

OE₁: Conocer la relación que existe entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

OE₂: Verificar la relación que existe entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

OE₃: Evaluar la relación que existe entre el requerimiento del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

OE₄: Conocer la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

OE₅: Analizar la relación que existe entre la toma de decisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

1.4. Hipótesis general y sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H_i : El Proceso de Selección del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrito de Tomaykichwa.

1.4.2. Sistema de hipótesis

H_{i_1} : El requerimiento del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

H_{i_2} : El reclutamiento se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

H_{i_3} : La entrevista de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

H_{i_4} : La selección del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

H_{i_5} : La toma de decisión del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

1.5. Variables.

Las variables del presente trabajo de investigación son las siguientes:

HIPÓTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
<i>H_i</i>	Proceso de selección.	Desempeño laboral
<i>H_{i1}</i>	El reclutamiento.	Desempeño laboral
<i>H_{i2}</i>	La entrevista.	Desempeño laboral
<i>H_{i3}</i>	El requerimiento del personal.	Desempeño laboral
<i>H_{i4}</i>	La selección.	Desempeño laboral
<i>H_{i5}</i>	La toma de decisión.	Desempeño laboral

1.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.
Es un proceso que realiza el área de recursos humanos de cada empresa con el objetivo de contratar a una persona.	Requerimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos para el cargo • Habilidad que le permite desempeñar en el puesto. 	Técnica 1: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnica 2: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista. Técnica 3: Análisis documentario Instrumento: Ficha de registro
	Reclutamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias • Conseguir la mayor cantidad de postulantes. 	
	Selección.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación Extrínseca e intrínseca. • Selección de candidatos. • Examen de conocimiento 	
	Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba oral. • Entrevista personal 	
	Toma de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección final. • Proceso de decisión. 	
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CHIAVENATO, Define al desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir tareas y obligaciones • Hacer las cosas correctamente • Capacitación de personal. 	Técnica 1: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnica 2: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista Técnica 3: Análisis Documentario Instrumento: Ficha de registro
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener resultados. • Lograr las metas. • Cumplimiento de metas y objetivos 	
	Evaluación del desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Medir resultados. • Percibir el desempeño. 	

1.7. Justificación e importancia

1.7.1. Justificación

La ejecución del siguiente trabajo de investigación se justificó por las siguientes razones:

- **Práctico:** el trabajo de investigación se justificó porque nos permitió conocer las ventajas del proceso de selección del personal y de esa manera lograr un buen desempeño laboral de los trabajadores.
- **Metodológico:** el presente trabajo nos ayudó a mejorar la parte metodológica de la institución, porque al contar con una herramienta útil del proceso de selección del personal, proporciona los lineamientos y directrices, para poder tomar decisiones con fundamento y criterio técnico.
- **Organizacional:** el presente trabajo permitió concientizar a cerca de la importancia del proceso de selección del personal para que la institución obtenga personal calificado.
- **Social:** la investigación colaboró con el bienestar de la Municipalidad ya que el trabajo realizado busca que los trabajadores sean evaluados.

1.7.2. Importancia

Éste trabajo de investigación es de vital importancia porque nos permitió conocer las expectativas y percepciones de los trabajadores ya que con esto se puede definir sus necesidades y deseos, pero sobre todo que la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa procure alcanzar los niveles de calidad con sus trabajadores, porque el atributo fundamental que permitió determinar el buen desempeño de los trabajadores es la

calidad del proceso de selección del personal que realiza la Municipalidad encargado por personal de Recursos Humanos.

1.8. Viabilidad.

Los aspectos que posibilitaron el desarrollo del presente trabajo de investigación son:

- **Bibliografía:** se contó con libros actualizados y de variados autores que están a nuestro alcance (biblioteca de la UNHEVAL).
- **Antecedentes:** en la actualidad encontramos una amplia gama de trabajos anteriores referidos al tema investigado los cuales nos sirvió de soporte para nuestro presente trabajo.
- **Acceso a la institución:** se contó con la autorización indispensable de parte de las autoridades de la Municipalidad para la realización del trabajo de investigación.
- **Colaboradores:** se contó con un familiar que labora en la institución, el cual nos facilitó el acceso a la información que requerimos para la investigación.
- **Motivación:** el tema tratado nos impulsó a investigar más acerca de esta problemática, ya que es un problema recurrente y que aqueja a nuestra sociedad actualmente.

1.9. Limitaciones.

Los factores o aspectos que nos dificultó la materialización o el desarrollo óptimo del trabajo de investigación son los siguientes:

- ✓ Existió ciertas dificultades en el manejo metodológico de la INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA por parte de los investigadores, se superó este limitante con el apoyo del asesor del curso Seminario de Tesis I, Seminario de Tesis II y las fuentes bibliográficas.
- ✓ No se dispuso de un tiempo suficiente debido a las cargas académicas, Se superó este limitante desarrollando este trabajo de investigación en horas libres y en algunas ocasiones sábados y domingos.
- ✓ No se contó con experiencia en la elaboración de tesis, se superó este limitante con el apoyo del asesor del presente trabajo de investigación y con las referencias de otras tesis que nos sirvió de soporte para nuestro presente trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (autor, título y conclusiones de la tesis).

Después de haber realizado una investigación teórica de diferentes bibliografías tanto en el internet como en la biblioteca universitaria, se encontraron trabajos de investigación con diferentes enfoques, que detallamos a continuación:

A NIVEL INTERNACIONAL.

- Según SOTOMAYOR ROBLES, María Fernanda (2002) realizo un trabajo de tesis titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN MABETEX DISTRIBUIDORA TEXTIL DE LA CIUDAD DE AMBATO." Universidad técnica de Ambato-Ecuador.

DESEMPEÑO LABORAL. Es la manera como el empleado desarrolla sus actividades en base a los estímulos que recibe y al clima laboral en donde se desarrolla contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. (Internet)

"Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". (Chiavenato, 2000, p.359).

SELECCIÓN DE PERSONAL: Un dicho popular afirma que la selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. (Internet)

Conclusión:

Una institución para ser productiva debe contar con un talento humano motivado, siempre mejorando sus destrezas y habilidades para que su desempeño laboral sea eficiente, efectivo y productivo.

La administración del personal para el análisis de puestos siempre lo realizan mediante entrevistas o la observación directa, con estas técnicas no pueden conocer con exactitud las capacidades que posee el trabajador para desempeñar con eficiencia el puesto que le otorgan.

A NIVEL NACIONAL.

- Según RANGEL SANTIAGO, Marta Jesenia (2010) lima, Realizo un trabajo de tesis titulado "Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal".

SELECCIÓN DE PERSONAL (cap. VI) es un proceso dinámico cuyo objetivo es encontrar a la persona que de acuerdo a sus características personales, aptitudes, motivación, experiencia, formación, intereses, etc. Constituye al candidato más adecuado para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada.

Es el proceso mediante el cual una organización elegí, una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible considerando las actuales condiciones de mercado.

El proceso mediante el cual las características y cualidades personales y laborales de un candidato de empleo se compara con las de otros, a efecto de elegir entre ellos al mejor para cubrir la plaza vacante en una organización.

Conclusión:

En gran medida la responsabilidad del reclutador, que se logre encontrar a la persona adecuada para ocupar el puesto indicado, es por esto que debe poner especial atención y cuidado en cada una de las personas que después del reclutamiento se eligen como candidatos posibles para cubrir las vacante(s) analizando todos los datos de los aspirantes a ocupar un cargo dentro de la organización desde perfil académico, habilidades y requerimiento, responsabilidad, honestidad, es decir el reclutador no debe dejarse llevar por corazonadas o que sus decisiones se vean influidas de manera personal.

A NIVEL LOCAL.

- Tesis desarrollada por PAREDES PAREDES, Cila 1992. UNHEVAL. Titulada "Selección de Personal en la Municipalidad de Huánuco". Donde manifiesta: la administración de personal, es una disciplina de la ciencia administrativa que consiste en planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el talento humano de la empresa o institución ,con el fin de lograr un mayor rendimiento de sus trabajo, otorgándole optima condiciones de trabajo e remuneraciones justas. Se refiere al reclutamiento, selección, desarrollo, dirección y colocación de los recursos humanos en la empresa o institución.

Conclusión:

Los concursos del ingreso de personal en la municipalidad de Huánuco, no son realizados oportunamente por falta de mejor conocimiento de la administración de un concurso o en otros casos por atender interés de carácter interno.

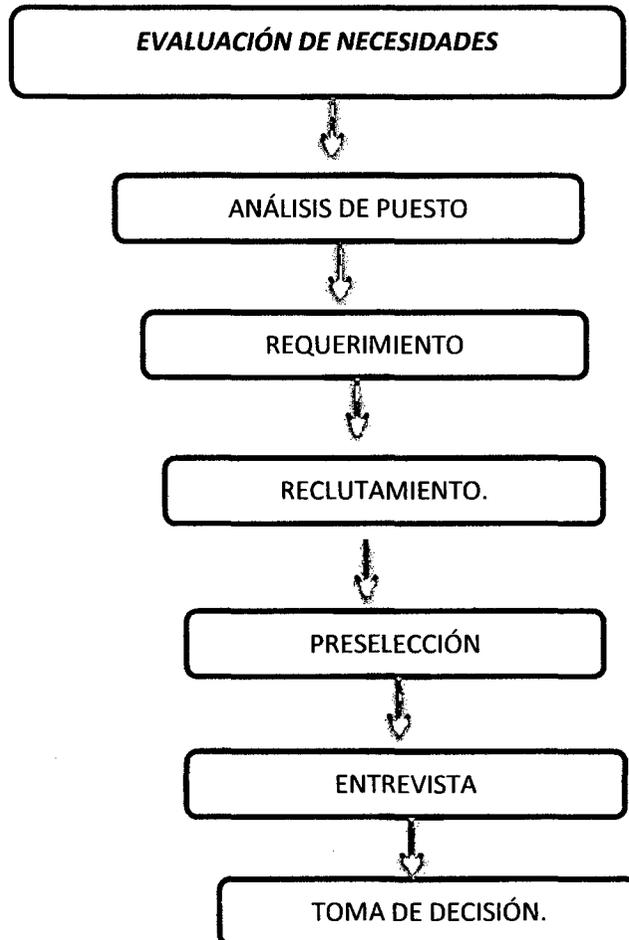
- Tesis desarrollada por AGUI ESTEBAN, Keli 1999. UNHEVAL. Titulada "Evaluación de Rendimiento Laboral del Personal Administrativo de la Universidad de Huánuco". Guiada por la tesis "administración de personal en el banco de crédito sucursal Huánuco" (cita de cita) La evaluación de personal es una técnica que utiliza los directivos del banco de crédito mediante la cual se obtiene una gran cantidad de información que sirve como evidencia objetiva para mejorar salarios, ascensos, rotaciones, también para calificar la efectividad de otras funciones como el reclutamiento, selección, entrenamiento y racionalización de tareas dentro de la organización.

Conclusión:

El personal administrativo, así como los jefes de oficina no mejoran su desempeño debido a que no se actualizan o lo hacen efímeramente.

2.2. Bases teóricas.

Con la finalidad de elaborar el presente trabajo de investigación se ha considera los siguientes conceptos básicos:



2.2.1. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

CONCEPTOS BÁSICOS DE SELECCIÓN

La Selección de personal es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante (Es decir, las exigencias del cargo o descripción del puesto). Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado.

La selección de personal es una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo, y es una elección entre los candidatos comparados; para entonces, se hace necesaria la aplicación de técnicas de selección de personal que veremos más adelante (varios candidatos solicitarán una posición y la empresa contratará al que juzgue más idóneo).

Idalberto Chiavenato (tercera edición) afirma: “la selección de personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno” (pag.137)

José Antonio Ariza Montes, Alfonso Carlos, Morales Gutiérrez y Emilio morales Fernández (2004) afirma: “cuando los candidatos a un puesto son varios hay que realizar un proceso de selección. Si el número de aspirantes es cuantioso podría establecerse un paso intermedio o fase de la preselección,

Cuyo objetivo es garantizar que solamente pasan a la fase de elección aquellos candidatos con posibles reales de ser seleccionado...” (pag.104)

Martha Alicia Alles (2006) la importancia de una buena selección para las organizaciones “los buscadores de empleo suelen suponer que los procesos de selección están pensados solo para el mejor desenvolvimiento de las organizaciones.

La selección en contextos con alto desempleo suele presentar una situación paradójica. Si bien frente a una convocatoria de empleo

pueden recibirse muchas postulaciones, será necesario “atraer” a aquellas q realmente interesan en relación con el perfil... “(pág. 156)

1. Requerimiento.

Es el momento en que la empresa crea una vacante de trabajo, para sustituir a algún otro trabajador o por la creación de un nuevo puesto de trabajo.

El requerimiento contiene los requisitos que debe reunir el nuevo trabajador, los conocimientos exigidos, la experiencia laboral, las características personales y las habilidades que le permitan desempeñarse en el puesto.

2. Reclutamiento.

Es el proceso por el cual las empresas convocan y reciben el Currículum Vitae de los postulantes a puestos de trabajo para conseguir la mayor cantidad de personas que cumplan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo.

Alfonzo Carlos Morales Gutiérrez y Emilio Morales Fernández (primera edición-2004) afirma: “el reclutamiento y la selección es una de las funciones de recursos humanos que ha sido objeto de mayor grado de externalización. En el mercado existen numerosas firmas dedicadas a prestar este servicio profesional a otras empresas...” (pág. 116)

Martha Alicia Alles (2006) afirma: “es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la

organización, de los cuales más tarde se seleccionara a alguno para efectuarle el ofrecimiento de empleo...”(pág.168)

Luis Gómez Mejía, David Balkin Y Roberto Cardy (1996) afirma: “el reclutamiento tiene como objetivo atraer a candidatos calificados para un puesto de trabajo. Por qué a atraer a candidatos que no están calificados es un costoso derroche de tiempo. La información sobre aspirante sin la calificación necesaria debe ser procesada, y quizás el propio candidato puede ser sometido a pruebas o entrevistas antes de que se pueda detectar que no está calificado...” (pág. 138)

2.1. Práctica de reclutamiento

El reclutamiento se práctica de manera directa e indirecta. Es directa cuando la empresa realiza el reclutamiento por su cuenta, es decir, cuando los candidatos van a la organización para hacer sus trámites.

Es indirecta empresa acude a alguna oficina de colocación para que ésta le proporcione el personal ya seleccionado. (Rodríguez, 2007, p. 150).

2.2. Medios de reclutamiento

El reclutamiento es básicamente un proceso de comunicación con el mercado de trabajo que exige información y persuasión. Los medios de reclutamiento son las diferentes formas o conductos que se utilizarán para enviar el mensaje y atraer a los candidatos hacia la organización.

Los medios de comunicación que por lo general se usan para el reclutamiento son:

- ✓ La requisición de personal al sindicato (cuando se utilice ese procedimiento).
- ✓ La solicitud oral o escrita hecha a trabajadores.
- ✓ La carta y el teléfono.
- ✓ El periódico
- ✓ La radio y la televisión.
- ✓ Los folletos y boletines. (Rodríguez, 2007, p. 152)

2.3. Reclutamiento interno.

El reclutamiento interno tiene entre sus ventajas la creación de un clima positivo dentro de la organización, porque sus integrantes perciben la posibilidad de ascender y hacer carrera en ella. Otra ventaja es que disminuye la necesidad de familiarizar al empleado con su entorno; bastará para sus responsabilidades específicas, sin tener que introducirlo a la cultura organizacional.

Entre las desventajas del reclutamiento interno están que pueda proporcionar un clima de frustración entre las personas que no logran alcanzar el ascenso.

2.4. Reclutamiento externo.

Por otro lado el reclutamiento externo tiene las ventajas de que aporta conocimientos, sangre y perspectivas nuevas. Otra gran ventaja es que puede ayudar a romper la inercia de determinadas circunstancias indeseables. En un grupo afectado por absentismo crónico, por ejemplo, la incorporación de personal nuevo, comprometido a cumplir las

jornadas de trabajo, puede tener un efecto saludable sobre el resto del personal.

Entre las desventajas se cuentan: un proceso de reclutamiento externo siempre es más costoso, complejo y toma más tiempo. Además, es más inseguro, Pues no se tiene la certeza de que quien lo ocupara permanezca en el puesto mucho tiempo. (Werther y Davis, 2008).

3. Preselección.

En esta etapa se evalúan todos los CV presentados y la empresa se queda sólo con los candidatos que cumplan los requisitos solicitados; las personas que pasen esta etapa luego serán convocados para una evaluación.

- ✓ Recuerda que el Currículum Vitae es muy importante debido a que plasma en papeles lo que eres;

Si colocas información incompleta o que no se ajusta a la realidad no serás convocado a la siguiente etapa.

- ✓ Si no obtienes respuesta al envío de tu Currículum Vitae, puedes llamar por teléfono para hacerles notar tu interés en el Proceso de Selección.

Manuel olleros (2000) afirma: “generalmente, en la mayor parte de los procesos de selección se dispone de una pluralidad de candidatos. En principio, todos merecen ser considerados y para ello se procede, en primer lugar, a determinar quiénes son aquellos que cumplen los requisitos y que por tanto van a

continuar en el proceso de selección, y aquellos otros que deben ser eliminados del proceso.

La preselección se ve facilitada normalmente por los currículos enviados por los candidatos, bien sea en respuestas a anuncios en prensa, o espontáneamente.

4. Entrevista.

En esta etapa sólo acceden los candidatos con posibilidades de ser contratados. Consiste en la indagación que realiza el entrevistador o los entrevistadores al postulante o a los postulantes en forma conjunta.

Fernando Arias Galicia (1994) Afirma: “es una conversación que tiene como objetivo recabar datos opiniones, existe básicamente tres tipos de entrevistas:

- ✓ **Libre:** aquí se conversa con el entrevistado sin entrar en tema fijo el entrevistador deja que su interlocutor lleve la voz y, frecuentemente, se concreta a escuchar.
- ✓ **Dirigida:** En esta modalidad el entrevistador selecciona algunos puntos o datos que son de interés y ellos centran la conversación.
- ✓ **Estandarizado.** El entrevistador tiene redactado de ante mano una lista de preguntas que lee cada una de los entrevistados y se concreta a anotar las respuestas de sus interlocutores...” (pág. 417)

4.1. Finalidad de la entrevista de selección.

Puede resumirse en los siguientes objetivos:

- ✓ Constatar y ampliar la información reflejada por el candidato en su currículum vitae.
- ✓ Obtener información sobre la personalidad y las motivaciones del candidato.
- ✓ Determinar la adecuación del candidato a la empresa y al puesto de trabajo que se pretende cubrir con el proceso de selección.
- ✓ Informar al candidato sobre las condiciones del puesto de trabajo.

4.2. Tipos.

Existen distintas formas de clasificar los diferentes tipos de entrevista de selección:

- ***Por un lado puede distinguirse entre:***
 - **Entrevista individual:** en la que el entrevistador entrevista a un candidato.
 - **Entrevista de grupo:** en la que el entrevistador entrevista simultáneamente a varios candidatos.
- ***Por otro lado podemos distinguir:***
 - **Entrevista directiva:** en la que el entrevistado sigue un guion previamente establecido, de manera que se formulan una serie de preguntas cumplimentando las respuestas en un formulario sin apartarse ni entrevistador ni entrevistado del guion establecido. Las preguntas suelen ser bastante generales y de respuesta amplia.

- **Entrevista no directiva o mixta:** el entrevistador dirige la entrevista pero sin estar sujeto a guion previo y de forma libre. Por tanto, las preguntas suelen ser bastante generales y de respuesta amplia.
- **Entrevista mixta:** en la mayoría de los casos se utiliza este tipo de entrevista, siendo una mezcla de entrevista directiva y entrevista libre. De forma que en un primer momento suelen hacerse preguntas cortas para posteriormente efectuar al candidato una serie de preguntas generales con el objetivo de deducir las características personales del candidato.

4.3. Fases.

Se puede distinguir en la entrevista de selección las siguientes fases:

a. fase de introducción o fase previa

En esta fase se lleva a cabo la presentación y la recepción del candidato por parte del entrevistado.

Debe discurrir de forma distendida y relajada. El objetivo del entrevistador en esta fase es que el aspirante se sienta cómodo para poder así observar determinadas reacciones. Para ello se suele intentar romper el hielo con conversaciones intrascendentes y breves (como por ejemplo hablar sobre el tiempo o el tráfico de la ciudad).

Posteriormente y antes de comenzar la entrevista de selección el entrevistador informa al aspirante sobre cómo va a llevarse a cabo la entrevista.

b. fase de desarrollo de la entrevista

En esta fase se procede al intercambio de información entre entrevistador y aspirante al puesto de trabajo. En una primera fase el entrevistador intenta ampliar y contrastar información sobre el currículum vitae, para posteriormente obtener información sobre las características personales del candidato. Con estas preguntas el entrevistador intenta determinar la adecuada o no adecuación del candidato al puesto de trabajo y a la empresa. Al finalizar esta fase, el entrevistador nos informa sobre las características del puesto de trabajo, así como el funcionamiento de la empresa.

c. fase final o síntesis

El entrevistador realiza un breve resumen de sus impresiones como ha transcurrido la entrevista. Indicando al entrevistado la posibilidad de realizar alguna pregunta sobre cuestiones que no hayan quedado claras o simplemente cuestiones para ampliar información sobre el puesto de trabajo. Se recomienda en esta fase al candidato efectuar preguntas sobre el puesto de trabajo y que demuestre interés y motivación por dicho puesto de trabajo.

Al finalizar esta fase el entrevistador se despide del aspirante comunicándole que en unos días la empresa se podrá en contacto con él para comunicarle la superación o no superación de la entrevista de selección.

5. Toma de decisión.

Esta etapa consiste en la selección que realiza el empleador, de la persona que cubrirá el puesto de trabajo requerido por la empresa.

“Las decisiones algunas veces son influenciadas por factores que tienen casi nada que ver con la realidad circundante o con hechos materiales. Por ejemplo, la superstición puede desempeñar un papel significativo en la toma de decisiones, así como otras creencias: numerología, astrología, y muchas otras formas de modelos no científicos o quizás llanamente espirituales. Últimamente, algunas decisiones pueden también ser tomadas por programas computacionales y robots autónomos que cuenten con inteligencia artificial. Es la selección u opción entre varias alternativas de curso de acción.”

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

CONCEPTOS BÁSICOS

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE): Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Para CHIAVENATO (2000:127) El desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que

se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (La eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

1. EFICIENCIA.

La definición y la interpretación de la eficiencia resultan más complejas que en el caso de eficacia. Hay muchas más interpretaciones del concepto de eficiencia y algún grado de perjuicio en contra del concepto. En el ejercicio del INDEX sobre la definición de los cuatro criterios, 235 personas de los 262 participantes coincidieron en una definición general para la eficiencia. Al mismo tiempo, la definición de eficiencia que más comúnmente fue citada solo contó con 109 respuestas. Esta falta de consenso sobre la definición de eficiencia se reproduce en los diccionarios.

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE): indica que la "eficiencia es virtud y facultad para lograr un efecto determinado."

María Moliner (2001; 90)

“Presenta una definición con un matiz ligeramente diferente que parece sugerir que la eficiencia califica la manera en que los objetivos sean realizados; señala que la eficiencia se aplica a lo que realiza cumplidamente la función a que está destinado.”

Según el diccionario Larousse define tanto a los insumos utilizados como los resultados logrados; señala que la eficiencia consiste en la virtud para lograr algo. Relación existente entre el trabajo desarrollado, el tiempo invertido, la inversión realizada en hacer algo y el resultado logrado, productividad.

El westerns sugiere que algo es eficiente si se caracteriza por la capacidad para seleccionar y usar los medios más efectivos y de menor desperdicio con el fin de llevar a cabo una tarea o lograr un propósito.

En las aplicaciones de eficiencia al análisis de políticas, la eficiencia típicamente se asocia con una relación entre medios y fines. Se propone que un programa es eficiente si cumple sus objetivos al menor costo posible.

Ernesto Cohen Y Rolando Franco (1983)

“Define la eficiencia como la relación entre costos y productos obtenidos”.

Marlene Lockheed y Eric Hanushek (1994)

Define que “...un sistema eficiente obtiene más productos con un determinado conjunto de recursos, insumos o logra niveles comparables de productos con menos insumos, manteniendo a lo demás igual”

"Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles". Aplicable preferiblemente, salvo contadas excepciones a personas y de allí el término eficiente."

Conforme a estas definiciones la eficiencia es el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulta ineficiente (o menos eficiente).

La referencia a costo en la definición de eficiencia corresponde a un entendimiento amplio del concepto. No todo costo necesariamente corresponde directamente a una expresión en unidades monetarias.

Un costo representa el desgaste o el sacrificio de un recurso, tangible o intangible. Por tanto podría referirse al uso (sacrificio) de tiempo, al desgaste o deterioro de un recurso ambiental. De estas respuestas, se observa gran dispersión de perspectiva y conceptualización de la eficiencia. No obstante por lo menos 192 de las 262 (73%) asocian a la eficiencia en alguna manera con la forma en que la iniciativa utilice insumos y recursos .se presenta fácilmente a una interpretación minimista de eficiencia.

Lockheed y Hanushek (1994)

Las "consideraciones de eficiencia han recibido mala imagen, en parte porque algunos las equivalen a la minimización de costos"

2. EFICACIA.

La palabra "eficacia" viene del Latín *defiere* que, a su vez, es derivado de *facera*, que significa "hacer o lograr".

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia. Define como "significa "virtud, actividad, fuerza y poder para obrar". "Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados". Esta es una acepción que obedece a la usanza y debe ser reevaluada por la real academia; por otra parte, debe referirse más bien a equipos."

María Moliner (200)

Interpreta esa definición y sugiere que "eficacia" "se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas". Algo es eficaz si logra o hace lo que debía hacer.

Los diccionarios del idioma inglés indican definiciones semejantes. Por ejemplo, el Westerns International define eficacia ("eficacia") como "el poder de producir los resultados esperados".

Aplicando estas definiciones a las políticas y programas sociales, la eficacia de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos.

Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser. Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un "objetivo". Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera generar un determinado efecto o producto.

Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada.

De los cuatro criterios propuestos, parece existir mayor consenso o mayor uniformidad con respecto al significado de "eficacia".

A lo largo de dieciocho meses en 1997 y 1998, pedimos a diversos grupos de profesionales comprometidos en el diseño y gerencia de políticas y programas sociales definir eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad.

Recopilamos 262 respuestas. De estas, 221 (el 84 %) han indicado que la eficacia corresponde al cumplimiento de metas y objetivos o a la satisfacción de la necesidad que motivó el diseño y desarrollo de la iniciativa, sin importar los costos y el uso de recursos. Se presentan múltiples versiones de la definición, pues muchos explicitan que la eficacia implica cumplir objetivos, teniendo en cuenta calidad y/o tiempo y otros dejan estas dimensiones implícitas. Un 8% de los que responden asocia (equivocadamente) la eficacia con algún juicio sobre costos o el uso de recursos. Un 8% adicional define la eficacia de otra manera, que frecuentemente incorpora la idea que la eficacia se asocia con la generación de resultados concretos o con el aporte a mejoras en el bienestar social.

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

William B. Werther, (1985)

"Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar”.

1. EN QUE CONSISTE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Consiste en el desempeño del cargo, en el comportamiento de rol del ocupante del cargo. El desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influye poderosamente. El valor de las recompensas y la recepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen del esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar: una perfecta relación de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su recepción del papel que desempeñara. De este modo, el desempeño del cargo está en función de todas estas variables que lo condicionan con fuerza.

La evaluación del desempeño es una sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de la organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño,

evaluación del mérito, evaluación de los empleados informe de proceso, evaluación de eficiencia funcional, etc.

2. RESPONSABILIDAD POR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- a. **EL GERENTE:** es el responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así quien evalúa el desempeño del personal es el propio gerente o supervisor, con la asesoría del órgano de gestión de personal, que establece los medios y los criterios para tal evaluación.
 - b. **EL EMPLEADO:** algunas organizaciones más democráticas permiten que el mismo individuo responda por su desempeño y realice su evaluación. En estas organizaciones cada persona autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización.
 - c. **EL EMPLEADO Y EL GERENTE:** en la actualidad las organizaciones están adoptando un esquema dinámico y avanzado de administración del desempeño. Aquí surge la vieja administración por objetivos (APO), con nuevos elementos y sin los traumas provocados por la arbitrariedad, la autocracia y el estado continuo de tensión y aflicción entre las personas involucradas, que caracterizaron su implementación en la mayor parte de nuestras organizaciones. Ahora el APO es democrático, participativa, involucrada y muy motivadora.
- ## **3. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los

resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar este objetivo básico, la evaluación del desempeño intenta conseguir diversos objetivos intermediarios. La evaluación del desempeño puede tener los siguientes objetivos intermediarios:

- ✓ Capacitación.
- ✓ Promociones.
- ✓ Incentivo salarial por un desempeño.
- ✓ Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
- ✓ Auto perfeccionamiento del empleado.
- ✓ Información básica para la investigación de recursos humanos
- ✓ Estímulo a la mayor productividad.

4. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

En general, los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

a. Beneficios para el jefe:

- ❖ Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- ❖ Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

- ❖ Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema puedan conocer cuál es su desempeño.

b. Beneficios para el subordinado:

- ❖ Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
- ❖ Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.

c. Beneficios para la organización:

- ❖ Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y definir la contribución de cada empleado.
- ❖ Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.

5. VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.

- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

2.3. Definiciones conceptuales.

- a. **ACTITUD:** La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social -de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas. Eiserl define la actitud de la siguiente forma: predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social.
- b. **APTITUD:** Refiere a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje.
- c. **CAPACIDAD PRODUCTIVA:** La expresión "capacidad productiva" se utiliza cada vez más en los círculos internacionales que se ocupan de la

política de desarrollo, pero no existe una definición aceptada de la misma.

- d. **CALIDAD DE VIDA:** Presenta el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella. La calidad de vida en el trabajo afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar cambios. El factor determinante de la calidad de vida en el trabajo representa el desempeño de cargos y el clima empresarial.
- e. **CONDICIÓN DE TRABAJO:** Se refiere a las condiciones ambientales del lugar donde se desarrolla el trabajo y sus alrededores, que pueden hacerlo desagradable, molesto o sujeto a riesgos, exigiendo al ocupante del cargo una fuerte adaptación para mantener su productividad y rendimiento en el desempeño de sus funciones.
- f. **CONTRIBUCIONES:** Son retribuciones que cada trabajador hace a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, asiduidad, esmero, elogios a la organización, etc.) a cambio de incentivos.
- g. **EXPERIENCIA:** El concepto de experiencia generalmente se refiere al conocimiento procedimental (cómo hacer algo), en lugar del conocimiento factual (qué son las cosas). Los filósofos tratan el conocimiento basado en la experiencia como "conocimiento empírico" o "un conocimiento a posteriori", es estar más capacitado en un determinado campo y tener más vivencia en la misma.

- h. **FORMACIÓN:** Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes).

La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal.

- i. **HABILIDAD:** Es una aptitud innata o desarrollada. Al grado de mejora que se consiga a través de ella y mediante la práctica, se le denomina también talento. Un conjunto de conductas que aprendidas de forma natural se manifiesta en situaciones interpersonales y socialmente aceptadas.

- j. **INCENTIVO:** Son estímulos realizados por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidad de progresos, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.) a cambio de contribuciones. Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro, lo que es útil para uno puede ser inútil para otros. A los incentivos se les llaman también alicientes o recompensas.

- k. **NECESIDADES SOCIALES:** Presenta el tercer nivel de necesidades humanas, relacionadas con el deseo humano de pertenecer, y también influye el deseo por amistades, compañerismo, afecto y amor.

- l. **RENDIMIENTO:** Es un concepto asociado al trabajo realizado por las máquinas. Todo el mundo sabe que obtener un buen rendimiento supone obtener buenos y esperados resultados con poco trabajo.

- m. RENDIMIENTO ESTANDAR:** Es la cantidad de labor factible a desarrollar normalmente por un trabajador por medio, de acuerdo a los análisis y estudios específicos. Se emplea como referencia o para el otorgamiento de incentivos por productividad o rendimiento.
- n. TALENTO HUMANO:** consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de la investigación.

El nivel del presente trabajo de investigación es DESCRIPTIVA CORELACIONAL, porque se describió en forma detallada el grado de relación que existe entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa-Ambo-Huánuco.

3.2. Tipos de investigación.

El presente trabajo de investigación se enmarco dentro de los siguientes tipos de investigación:

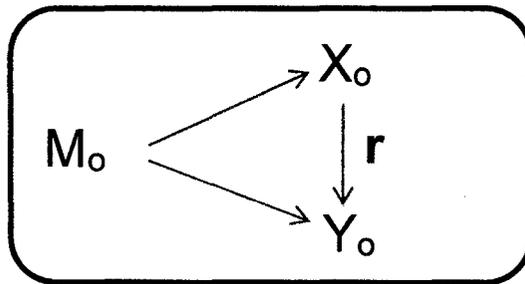
- ❖ **Por su alcance temporal:** El presente trabajo fue Sincrónica, porque dicho trabajo se materializo en el periodo 2015.
- ❖ **Por su profundidad:** el presente trabajo de investigación fue descriptiva correlacional, porque se describió a detalle la relación que existe entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.
- ❖ **Por su amplitud:** el presente trabajo de investigación fue Micro institucional, porque el ámbito de estudio fue la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.
- ❖ **Por su fuente:** el presente trabajo de investigación fue mixta, porque se recogió los datos directamente de la Municipalidad utilizando diferentes técnicas con sus respectivos instrumentos y se usó informaciones de las fuentes secundarias como los antecedentes, libros, revistas, internet, etc.

- ❖ **Por su carácter:** el presente trabajo de investigación fue de carácter mixta, porque estuvo enmarcada a la parte cuantitativo, ya que se elaboró cuadros estadísticos a partir de la recolección de datos y cualitativa porque se analizó e interpreto las informaciones.
- ❖ **Por su naturaleza:** el presente trabajo de investigación fue de tipo Encuesta, porque los datos fue recogidos a través de ésta técnica para luego ser procesada debidamente.
- ❖ **Por su marco:** el presente trabajo de investigación fue de Campo, porque para el recojo de datos los investigadores se constituyó a la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.
- ❖ **Por el tipo de estudio:** el presente trabajo de investigación dio lugar a estudios como encuestas a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa y también fueron evaluativas ya que nos permitió determinar en qué medida el proceso de selección de personal logra mejor el desempeño laboral de los trabajadores.
- ❖ **Por su objeto:** El presente trabajo de investigación fue Disciplinar, porque se utilizó dos disciplinas; de las Ciencias Administrativas; Proceso de Selección del Personal y Desempeño Laboral y a su vez es Institucional, porque el espacio del presente trabajo es la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

3.3. Diseño y esquema de la investigación.

3.3.1. Diseño: El diseño de la presente investigación es no experimental, con su variante el transaccional o transversal porque la investigación se realizó sin manipular deliberadamente variables. Con el diseño se observó los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Su propósito es describir el Proceso de Selección del Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores para luego analizarlo su interrelación en un momento dado.

3.3.2. Esquema: El esquema que se utilizó en el presente trabajo de investigación se gráfica de la siguiente manera:



X_o = Variable Independiente (proceso de selección dl personal)

Y_o = Variable Dependiente (desempeño laboral)

r = Relación

M_o = Muestra

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población: La población del presente trabajo de investigación se detalla a continuación:

CUADRO # 01

**NÚMERO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TOMAYKICHTWA-AMBO-HUÁNUCO – 2015**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO JERARQUICO
1	Ing. Moisés Antonio Trujillo Herrera	Directorio(Alcalde)
2	Ing. Chaupis Peña, Uval	Gerente, De Infraestructura
3	Sebastián Vinvula, Yohon Dalton	Secrt. General. Y Tesorero
4	Nieves Cisnero, Vanesa	Asistente De Tesorería
5	Falera León, Wilder	Jefe De Personal
6	Rojas Ponce, Gloria María	Gerente De Desarrollo Social
7	Maravi Espinoza, Mariela	Asiste Unidad Local
8	Acosta Berrospi, Marianela	Jefe De Área De Rentas
9	Berrospi Trujillo, Marcos	Jefe De Seguridad
10	Ing. Hinostroza Roque, Samuel	Jefe De La OPI
11	García Bravo, Diana Amparo	Jefe De Registro Civil
12	Sánchez Mirabal, Alberto	Responsable Del Programa De Vaso De Leche
13	Aquí Gavida, Melva	Imagen Institucional
14	Rivera Ferrer, Oswaldo Sadi.	Responsable De Enlace Pensión.
15	Fernández Faching, Katty Cecilia	Asistente De Pensión 65
16	Rojas Rojas, Richard Raúl	Abogado Asesor
17	Condezo Cespedez, Milagros	Mesa De Partes
18	Lino Zavallos, Yury	Almacén
19	Majino Condezo, Antonio	Operador De Cargador Frontal
20	Céspedes Calero, Milton	Operador De Volquete 1
21	Berrospi Meza, Adán	Operador De Volquete 2
22	Berrospi Trujillo, Marcos	Personal De Limpieza
23	Rivera Escobal, Keila Swart	Personal De Limpieza De La Municipalidad
24	Rojas Espinaza, Julio Cesar	Personal
25	Tacuchi Jimenes, Luigi	Apoyo De Seguridad
26	Pablo Céspedes, Yumpi	Apoyo De Seguridad Ciudad
27	Calero Sanchez, Junior	Apoyo
28	Rivera Flores, Antonio	Guardián De La Municipalidad
29	Aldava Camacho, Julio	Obreros
30	Vásquez Mallqui, Emilio	Obrero
	TOTAL	30

Fuente : Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.
Elaboración : tesistas.

3.4.2. Muestra: La muestra del presente trabajo fue una muestra no poblacional.

CUADRO # 02

GRUPOS	N° PERSONAS
TRABAJADORES (interno)	30
POBLACIÓN CONTRIBUYENTE (externo)	60
TOTAL MUESTRA	90

Fuente : Investigación de las tesis.
 Elaboración : Las tesis.

3.5. Instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas e instrumentos que se utilizó durante el trabajo de campo, con la finalidad de recoger datos relacionados con el presente proyecto, se detallan a continuación: Encuesta (cuestionario), Entrevista (guía de entrevista), Análisis documental (ficha de registro), Fichas Bibliográficas, Web grafía (internet)

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN/USO
Entrevista	Guía de entrevista	(**) Alcalde
Encuesta	Cuestionario	Trabajadores Población contribuyente
Análisis Documental	ficha de registro	(*) Investigadores

Fuente : Investigación de las tesis.
 Elaboración : Las tesis.

3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

3.6.1. Técnicas de procesamiento de datos: Una vez obtenido los datos, se pasó a realizar el procesamiento de datos con el objetivo de conocer la estrategia más importantes del proceso de selección del trabajador de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, para lo cual se utilizó métodos y técnicas de Estadística Descriptiva, especialmente cuadros estadísticos utilizando las frecuencias absolutas (fi) y los porcentuales (%).

3.6.2. Técnicas de presentación de datos: Los datos procesados fueron presentados a través de gráficos como:

- Gráficos de barras compuesto.
- Gráfico de bastones.

3.6.3 Proceso de validación

En el proceso de validación se utilizaron los siguientes documentos, las cuales se mencionan.

1. OFICIO DE VALIDACIÓN.
2. FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.
3. CARTA DE PRESENTACIÓN.
4. INSTRUMENTO A VALIDAR.

Validadores y el Promedio de Valoración Total

- ❖ Mg. García Céspedes, Juan ————— 800 (Favorable).
- ❖ Dr. Melgarejo Leandro, Eduardo A. ————— 800 (Favorable).

Ver el anexo n°02

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

Los resultados que se obtuvieron mediante los instrumentos de cuestionario, entrevista y análisis documentarios aplicados durante el trabajo de campo, fueron procesados en cuadros y gráficos estadísticos; las mismas que se mencionan a continuación:

4.1.1. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

CUADRO N°01

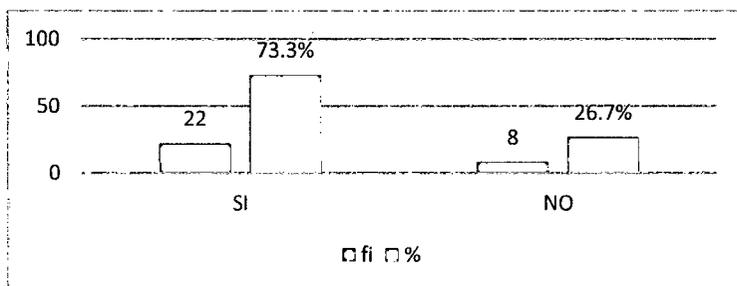
RESPUESTAS A LA PRIMERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHTWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO - 2015.

PREGUNTA N°01		
¿Para usted como trabajador los requisitos para el cargo (perfil del postulante), se relaciona positivamente con hacer las cosas correctamente?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	22	73.3
NO	8	26.7
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.
Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N° 01

RESPUESTAS A LA PRIMERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHTWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015



Fuente: cuadro N°01
Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico se muestran 22 trabajadores, que representan el 73.3% consideran que los requisitos para el cargo Si se relaciona con hacer las cosas correctamente y 8 trabajador representa el 26.7% considera que los requisitos para el cargo NO se relacionan con hacer las cosas correctamente.

Por lo tanto se deduce que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa los trabajadores consideran que es muy importante los requisitos para el cargo, según el cuestionario aplicado a los trabajadores nos mencionan que los requisitos para el perfil del postulante viene a ser experiencia en el puesto que se presenta, para luego brindar un servicio de calidad y realizar trabajos con eficiencia. En la entrevista realizada al alcalde MOISES Trujillo Herrera, manifestó que los requisitos para el cargo son muy importante porque mide la capacidad de su preparación y conocimiento al puesto requerido.

Según IDALBERTO CHIAVENATO el proceso de selección de candidatos se requiere de técnicas de selección dentro de ellos se considera el requerimiento que viene a ser los requisitos que debe reunir el nuevo trabajador, los conocimiento, experiencia y las características personales.

CUADRO N°02

RESPUESTAS A LA SEGUNDA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

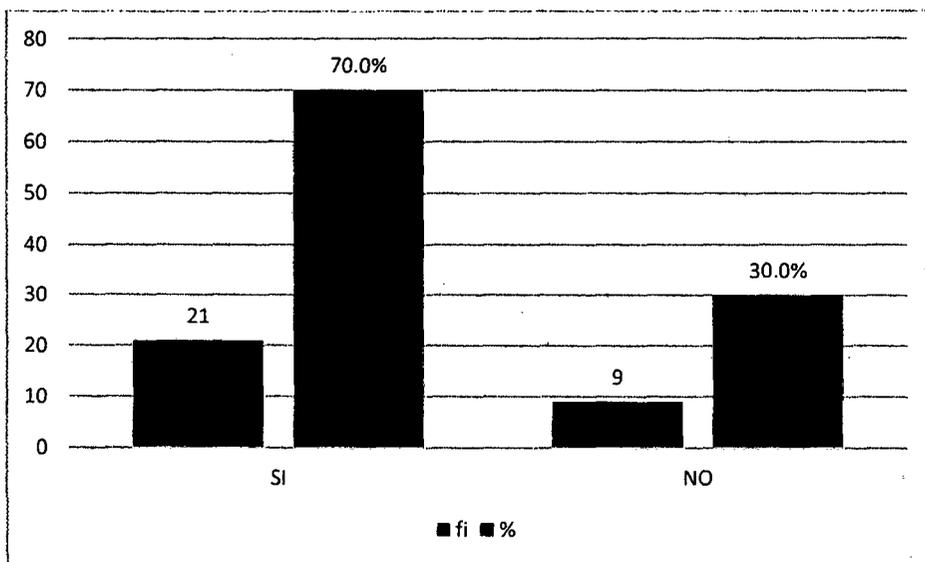
PREGUNTA N° 02		
¿Para usted como trabajador la habilidad que le permite desempeñar (aptitud positiva) en el puesto, se relaciona positivamente con cumplir con las tareas y obligaciones?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	21	70.0
NO	9	30.0
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N° 02

RESPUESTAS A LA SEGUNDA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°02

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

21 trabajadores, que representan el 70.0% consideran que la habilidad que le permite desempeñar en el puesto SI se relaciona con cumplir con las tareas y obligaciones de la institución, y 9 trabajador que representa el 30.0% considera que la habilidad que le permite desempeñar en el puesto NO se relaciona con cumplir con las tareas y obligaciones.

De esta manera se deduce que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores consideran que la habilidad es una certeza (destreza) o aptitud positiva para cumplir con las metas propuestas por la institución. Según el cuestionario aplicado al jefe de personal EVER, Arratea Garay responde a la pregunta mencionando que la habilidad que le permite desempeñar en el puesto es muy importante porque mide la capacidad que tiene el trabajador para cumplir con sus funciones de manera responsable.

FERNANDO ARIAS GALICIA, menciona que el proceso de selección de personal los postulantes deben contar con la habilidad o aptitud positiva son básicas para el fomento de una buena comunicación que debe derivar en una relación cordial con los trabajadores. Las habilidades permiten satisfacer las expectativas de la población o cliente basándose en una buena atención.

CUADRO N°03

RESPUESTAS A LA TERCERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO - 2015.

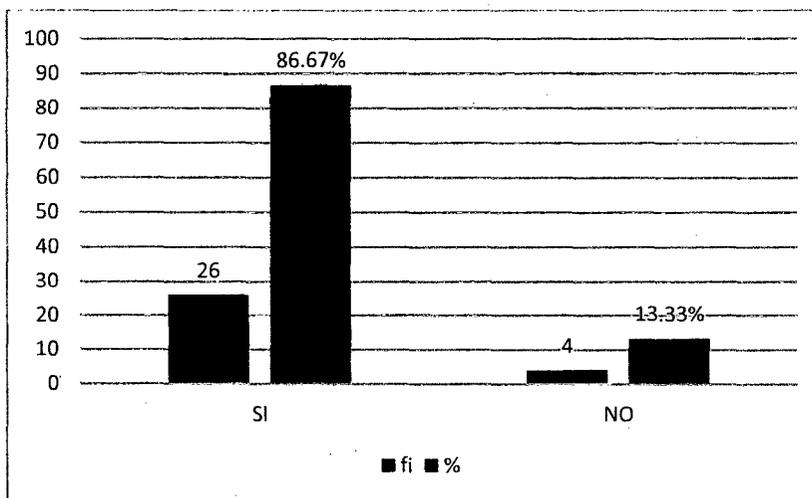
PREGUNTA N° 03		
¿Para usted como trabajador la convocatoria (plaza vacante), se relaciona positivamente con medir los resultados?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	26	86.67
NO	4	13.33
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N°03

RESPUESTAS A LA TERCERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°03

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

26 trabajadores, que representan el 86.67% consideran que la convocatoria SI se relaciona con medir los resultados, y 4 de ellos que representan el 13.33% consideran que la convocatoria NO se relaciona con medir los resultados.

Por lo que se evidencia que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores considera que la convocatoria es muy importante en una institución pública para poder trabajar con personal calificado. En la entrevista realizada al alcalde MOISES, Trujillo Herrera manifestó que la convocatoria se realiza siempre en cuando la institución tenga la necesidad de contar con algún profesional o tenga plaza vacante.

Según las normas que regulan el proceso de selección de personal ley de Servicio Público (LOSEP) hace mención que las convocatorias a los concursos de méritos y oposición tendrán carácter público y procurarán la participación de la mayor cantidad de personas con los perfiles requeridos para cada puesto sometido a concurso, mediante acciones de difusión que faciliten la información y mejoren las oportunidades de acceso laboral.

CUADRO N°04

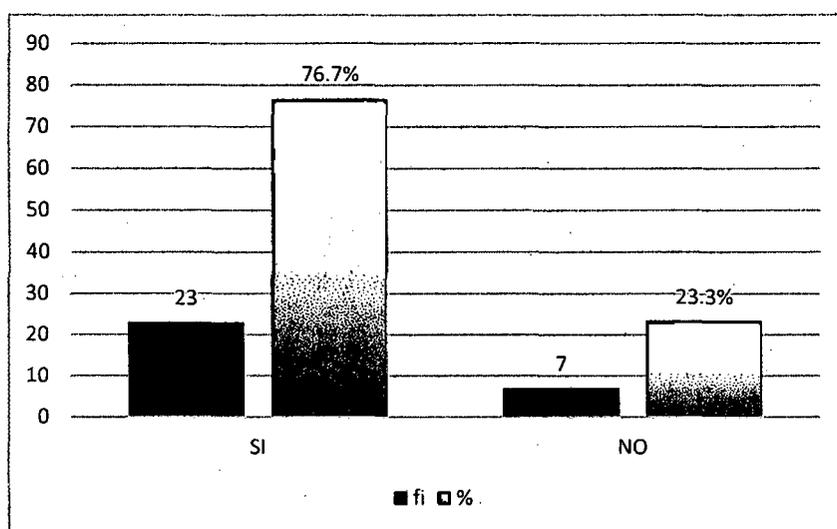
RESPUESTAS A LA CUARTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

PREGUNTA N° 04		
¿Para usted como trabajador conseguir la mayor cantidad de postulantes, se relaciona positivamente con lograr las metas institucionales?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	23	76.7
NO	7	23.3
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.
Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N°04

RESPUESTAS A LA CUARTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°04
Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico se muestran, 23 trabajadores que representan el 76.7% consideran que conseguir la mayor cantidad de postulantes SI se relaciona con lograr las metas, y 7 de ellos; que representan el 23.3% considera que conseguir la mayor cantidad de postulantes NO se relaciona con lograr las metas.

Se determina que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa los trabajadores y la comisión de evaluación mencionan que es muy importante conseguir la mayor cantidad de postulantes, porque esto permitirá obtener personal con mayor capacidad y mejor conocimiento en su trabajo y les permitirá seleccionar los mejores candidatos para la institución.

Según IDALBERTO CHIAVENATO el proceso de selección de candidatos se requiere de técnicas de selección dentro de ellos se considera el reclutamiento que es un proceso por el cual las instituciones públicas o privadas convocan la mayor cantidad de personas que cumplan con los requisitos exigidos por la institución para el puesto que se requiere.

CUADRO N°05

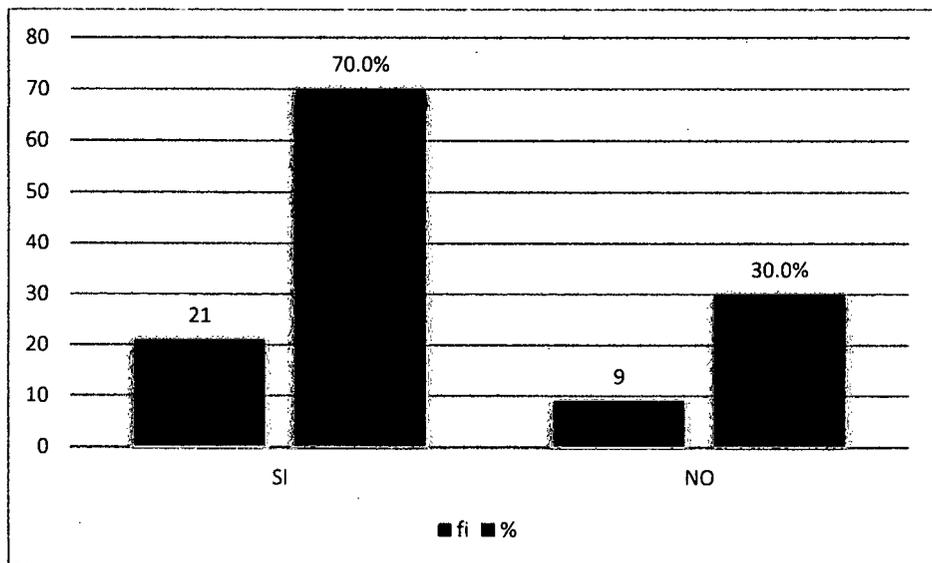
RESPUESTAS A LA QUINTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

PREGUNTA N° 05		
¿Para usted como trabajador la evaluación extrínseca (motivación de la persona mediante recompensas ejm: dinero), se relaciona positivamente con la capacitación de personal?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
Sí	21	70.0
NO	9	30.0
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.
Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N° 05

RESPUESTAS A LA QUINTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°05
Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

21 trabajadores que representan el 70.0% consideran que la evaluación extrínseca SI se relaciona con la capacitación de personal; 9 de ellos, que representan el 30.0% consideran que la evaluación extrínseca NO se relaciona con la capacitación de personal.

Por lo tanto se observa en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores considera que la evaluación extrínseca NO se relaciona con la capacitación de personal, porque no realiza capacitación al personal por motivos que no cuenta con el presupuesto esperado. En la entrevista realizada al alcalde MOISES, Trujillo Herrera hace mención que la evaluación extrínseca está basado en la motivación que se les brinda a los trabajadores, para poder cumplir con las metas propuestas, por motivo que aún no contamos con presupuestos para capacitaciones no se está realizando; sin embargo en la institución quien se encarga de las capacitaciones son la oficina DEMUNA y el área de Recursos Humanos.

Según las normas que regulan el proceso de selección de personal en el art. N° 24, hace mención que la evaluación es el procedimiento mediante el cual se mide en las y los aspirantes el nivel de conocimiento del ámbito de trabajo.

CUADRO N°06

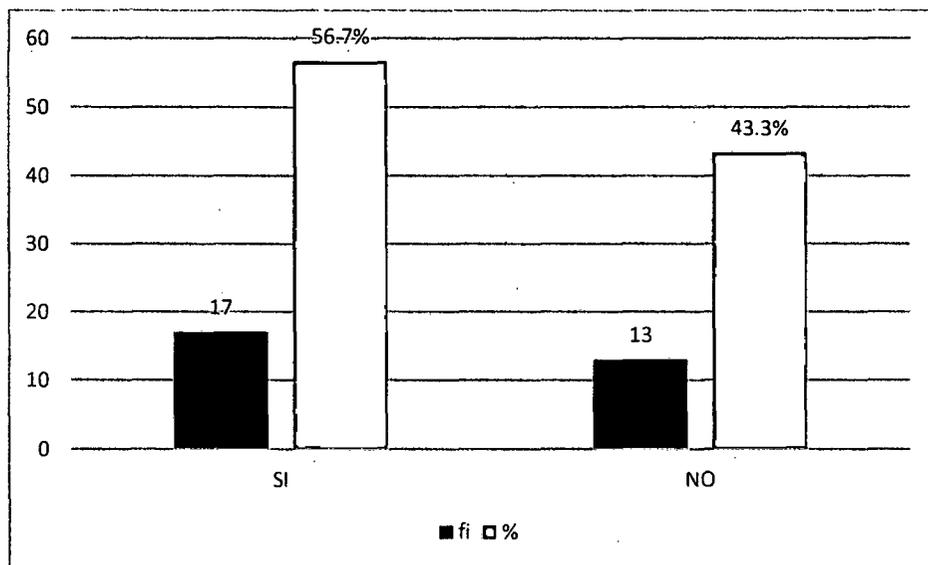
RESPUESTA A LA SEXTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

PREGUNTA N° 06		
¿Para usted como trabajador la evaluación intrínseca (nace de uno mismo es decir el proceso de realización en sí), se relaciona positivamente con la capacitación de personal?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	17	56.7
NO	13	43.3
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.
Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N°06

RESPUESTAS A LA SEXTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°06
Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico se muestran 17 trabajadores, que representan el 56.7% consideran que la evaluación intrínseca SI se relaciona con la capacitación de personal de la institución y 13 de los trabajadores que representan el 43.3% consideran que la evaluación intrínseca NO se relaciona con la capacitación de personal.

Concluimos que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores consideran que es muy importante la evaluación intrínseca, porque la capacitación hace que los trabajadores se preparen y obtengan los resultados esperados por la institución. Según la entrevista realizada al alcalde MOISES, TRUJILLO HERRERA manifestó que la capacitación al personal es para motivar e incentivar a que trabajen mediante resultados; de acuerdo a sus resultados obtienen las resoluciones de felicitación o carta de agradecimiento por las metas logradas en la institución.

IDALBERTO CHIAVENATO define a la motivación humana (interna y externa) como un motivo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede ser provocado por un estimo externo o interno.

CUADRO N°07

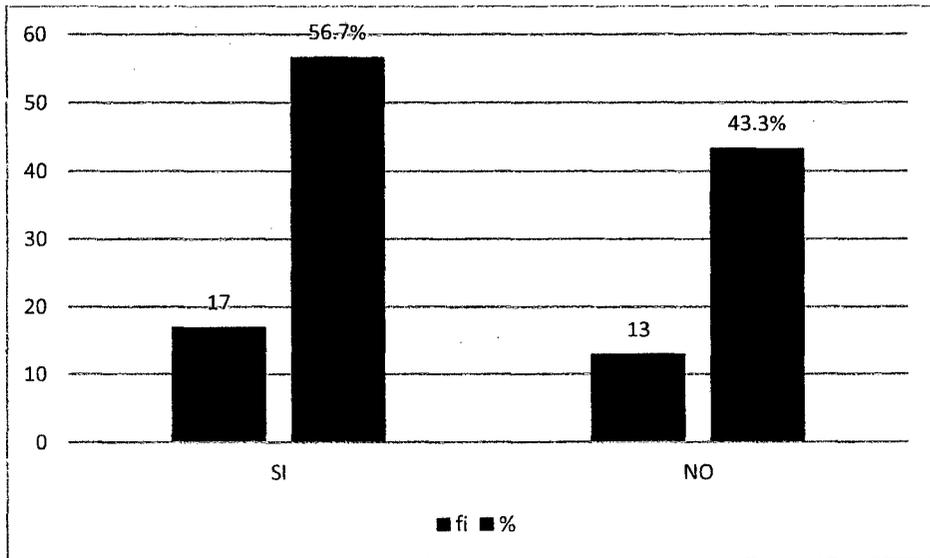
RESPUESTAS A LA SÉPTIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

PREGUNTA N° 07		
¿Para usted como trabajador la selección de candidatos (evaluación de currículum vitae), se relaciona positivamente con obtener los resultados?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	17	56.7
NO	13	43.3
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.
Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N° 07

RESPUESTAS A LA SÉPTIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°07
Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

17 trabajadores que representan el 56.7% consideran que la selección de candidatos SI se relaciona con obtener los resultados de la institución, y 13 ellos que representan el 43.3% consideran que la selección de candidatos NO se relaciona con obtener los resultados.

En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores consideran que es muy importante la selección de candidatos para obtener buenos resultados y cumplir con las metas de la institución. Según la entrevista realizada al alcalde MOISES, Trujillo Herrera y el análisis documentario encargado por la comisión de evaluación mencionan que seleccionan candidatos preparados para el puesto que lo requiere, con la finalidad que los trabajadores brinden servicio de calidad a la población contribuyente y cumplan con sus expectativas de contar con personal calificado.

IDALBERTO CHIAVENATO define que la selección de candidatos es como la escogencia del individuo adecuado para el cargo apropiado para ocupar los cargos existentes en una institución.

La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible.

CUADRO N°08

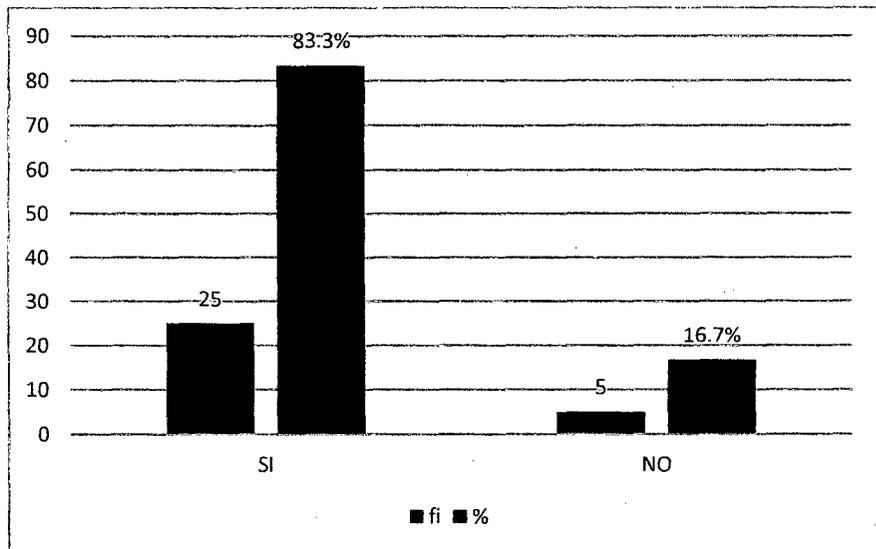
RESPUESTAS A LA OCTAVO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

PREGUNTA N° 08		
¿Para usted como trabajador el examen de conocimiento (capacidad de responder las preguntas), se relaciona positivamente con obtener los resultados?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	25	83.3
NO	5	16.7
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.
Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N°08

RESPUESTAS A LA OCTAVA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°08
Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

25 trabajadores que representan el 83.3% consideran que el examen de conocimiento SI se relaciona con obtener los resultados, 5 trabajador que representa el 16.7% considera que el examen de conocimiento NO se relaciona con obtener los resultados.

Se deduce que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa según los cuestionarios realizados la mayoría de los trabajadores mencionan que el examen de conocimiento es muy importante para los nuevos postulantes para poder conocer el nivel de su preparación, conocimiento y medir la capacidad de resolver los conflictos laborales.

Según IDALBERTO CHIAVENATO en la selección de candidatos se requiere de aptitudes como el examen de conocimiento que es una prueba que se hace para conocer el nivel de su conocimiento que posee un postulante.

En cuanto al área de conocimiento, las pruebas pueden ser generales, cuando tienen que ver con nociones de cultura o conocimientos generales, específicas, cuando indagan conocimientos técnicos directamente relacionados con el cargo en referencia.

CUADRO N°09

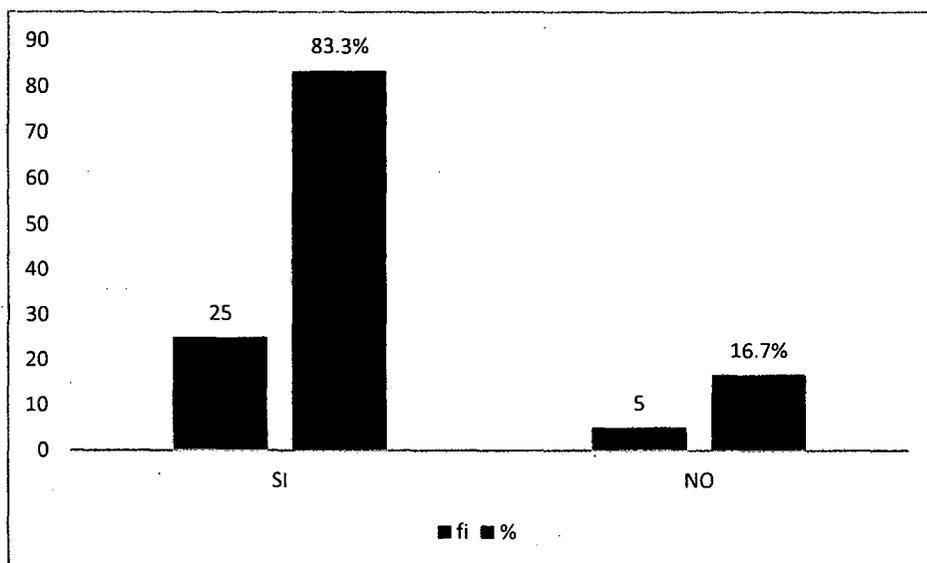
RESPUESTAS A LA NOVENA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

PREGUNTA N° 09		
¿Para usted como trabajador la prueba oral (entrevista), se relaciona positivamente con medir los resultados?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	25	83.3
NO	5	16.7
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.
Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N° 09

RESPUESTAS A LA NOVENA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°09
Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

25 trabajadores que representan el 83.3% consideran que la prueba oral SI se relaciona con medir los resultados de la institución. 5 trabajadores que representan el 16.7% consideran que la prueba oral NO se relaciona con medir los resultados.

Por lo que deducimos que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores consideran que es muy importante la entrevista porque permite conocer la capacidad y el conocimiento de los postulantes.

Según las normas que regulan el proceso de selección de personal Ley de Servicio Público (LOSEP) las entrevistas se realizaran conforme al cronograma elaborado por la institución, o quien hiciere sus veces, y permitirá el análisis y la valoración de los siguientes factores: instrucción académica, experiencia relevante, capacitación relevante, competencias técnicas y competencias conductuales de las o los aspirantes relacionadas con el perfil del puesto.

IDALBERTO CHIAVENATO define las pruebas de conocimiento o de capacidad como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades adquiridos mediante es estudio, esto puede ser: pruebas orales (preguntas y respuestas verbales); pruebas escritas (preguntas y respuestas escritas).

CUADRO N°10

RESPUESTAS A LA DÉCIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

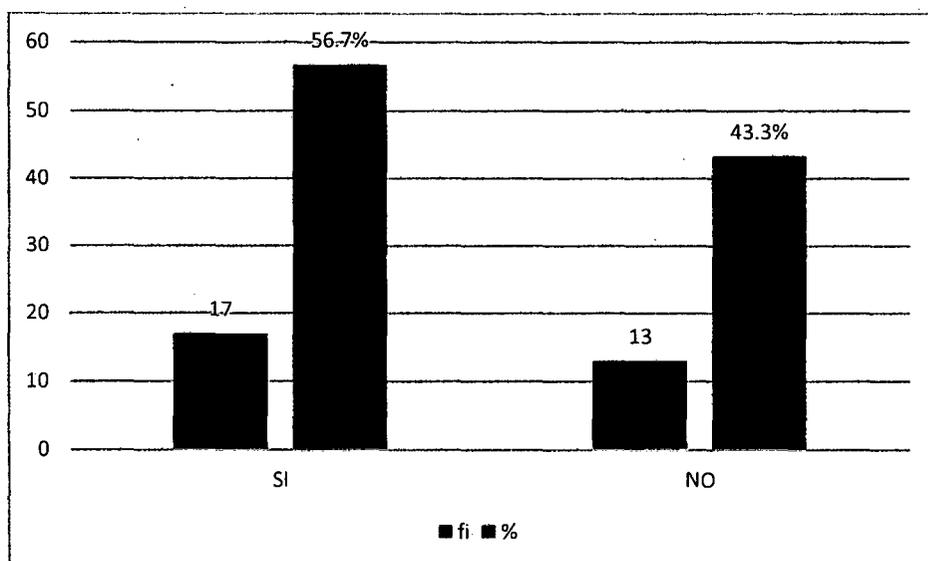
PREGUNTA N° 10		
¿Para usted como trabajador la entrevista personal, se relaciona positivamente con medir los resultados?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	17	56.7
NO	13	43.3
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N°10

RESPUESTAS A LA DÉCIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°10

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

27 trabajadores que representan el 56.7% consideran que la entrevista personal SI se relaciona con medir los resultados de la institución, 13 trabajador que representa el 43.3% considera que la entrevista personal NO se relaciona con medir los resultados de la institución.

De esta manera se deduce que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores consideran que la entrevista personal ayuda a obtener personal calificado que necesita la institución para cumplir con sus metas propuestas. Según la entrevista realizada al alcalde MOISES, Trujillo Herrera manifestó que la entrevista personal es muy importante porque nos permite a conocer la calidad de postulantes que vamos a obtener durante el proceso de selección.

IDALBELTO CHIAVENNATO la entrevista debe ser dirigida con gran habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados. Además tiene innumerables aplicaciones consejería, orientación y evaluación del desempeño.

La entrevista personal es el factor que más influye en la decisión final respecto de la aceptación o no de un candidato al empleo.

CUADRO N°11

RESPUESTA A LA UNDÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

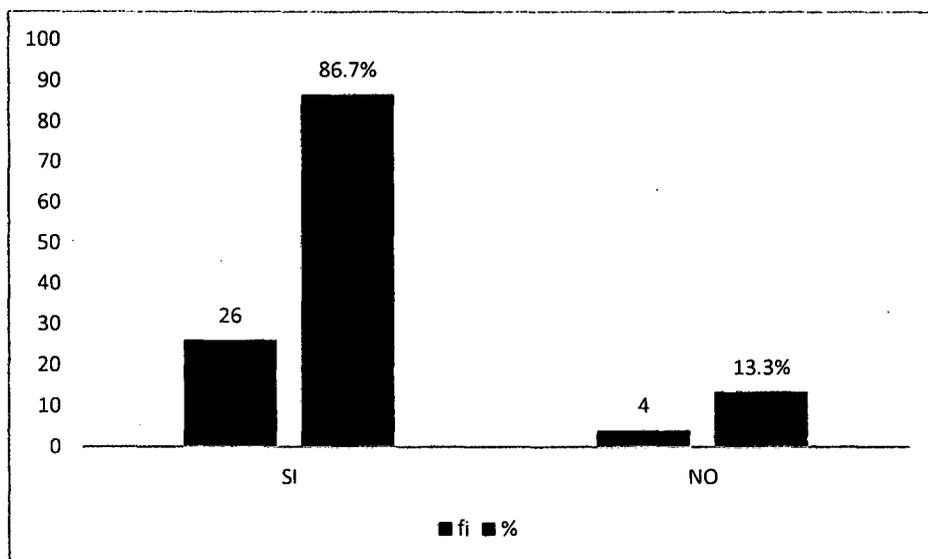
PREGUNTA N° 11		
¿Para usted como trabajador la selección final, se relaciona positivamente con lograr las metas?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	26	86.7
NO	4	13.3
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración: Tesistas.

GRÁFICO N°11

RESPUESTAS A LA UNDÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°11

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

26 trabajadores, que representan el 86.7% consideran que la selección final SI se relaciona con lograr las metas de la institución, y 4 trabajadores que representan el 13.3% consideran que la selección final NO se relación con lograr las metas.

Se muestra que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la comisión de evaluación y los cuestionarios realizados a los trabajadores nos mencionan que la selección final se realiza de acuerdo a los puntajes obtenidos durante el proceso de evaluación.

De acuerdo a las normas que regulan el proceso de selección de personal la selección final viene a ser el reporte o puntaje final de acuerdo a lo establecido en el art.N°38 Este reporte listará a las y los aspirantes con sus respectivas calificaciones en orden descendente, desde la más alta puntuación hasta la más baja, mismo que deberá ser impreso y firmado por todos los miembros de la comisión del Tribunal de Méritos.

Según IDALBERTO CHIAVENATO la selección final viene después de comparar las características que exige el puesto a las competencias deseadas y las características que ofrecen los candidatos, puede suceder que varios de ellos presenten condiciones equivalentes que los hagan indicados para ocupar la vacante. El órgano encargado selecciona de acuerdo a los candidatos aprobados.

CUADRO N°12

RESPUESTAS A LA DUODÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

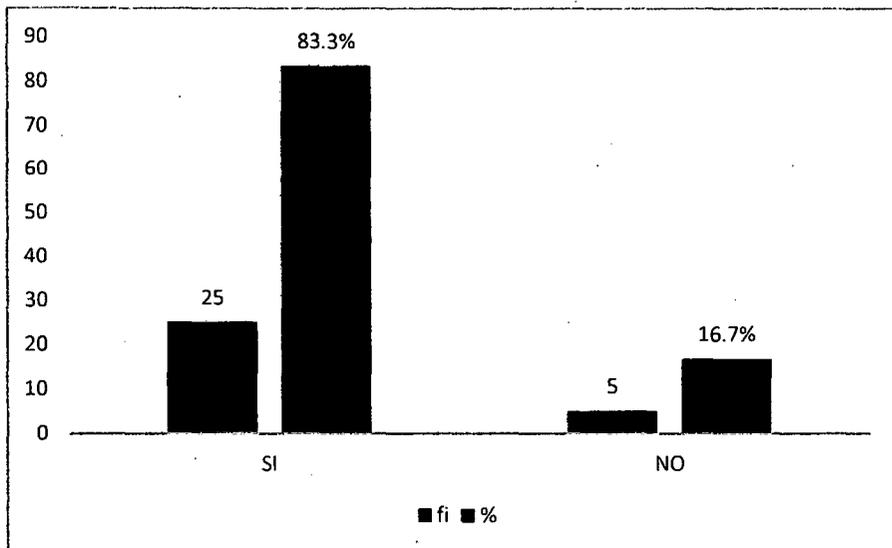
PREGUNTA N° 12		
¿Para usted como trabajador de qué manera el proceso de decisión, se relaciona positivamente con el cumplimiento de las metas?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIAL	PORCENTUAL
	fi	%
SÍ	25	83.3
NO	5	16.7
TOTAL	30	100

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N°12

RESPUESTAS A LA DUODÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°12

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

25 trabajadores, que representan el 83.3% consideran que el proceso de decisión final SI se relaciona con el cumplimiento de las metas institucionales. 5 trabajadores que representan el 16.7% consideran que el proceso de decisión final NO se relaciona con el cumplimiento de las metas institucionales.

En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de los trabajadores consideran que es muy importante que la comisión de evaluación realice un buen proceso de decisión final para no generar reclamos y desacuerdo de los postulantes.

Las normas que regulan el proceso de selección de personal consideran que el proceso de decisión final o acta final se realiza de acuerdo a que el o la aspirante haya obtenido el porcentaje mayor será declarado idóneo para el ejercicio del puesto.

IDALBERTO CHIAVENATO define la decisión final como aceptar o rechazar a los candidatos esto implica tres modelos de comportamiento (modelo de colocación, modelo de selección y modelo de clasificación) es siempre responsabilidad del organismo solicitante.

4.1.2. Población contribuyente de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

CUADRO N°01

RESPUESTAS A LA PRIMERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

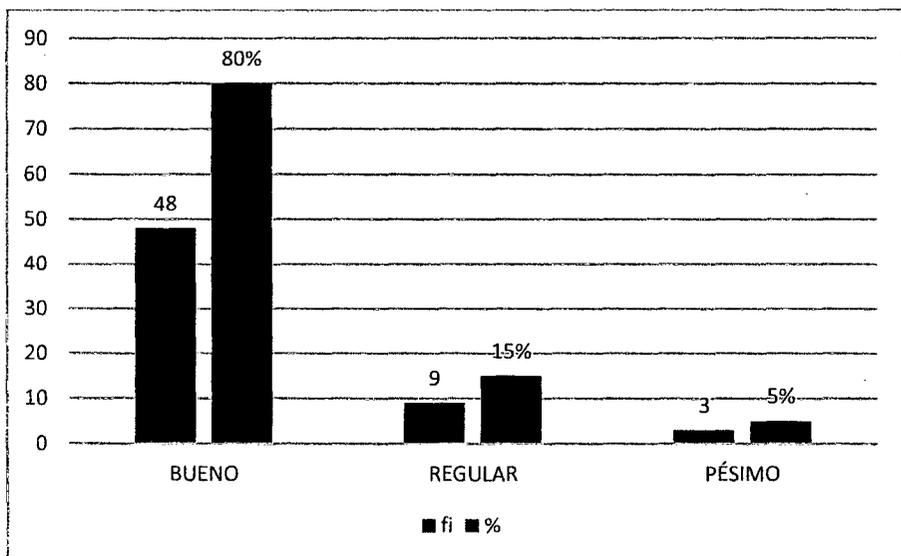
PREGUNTA N°01		
Para usted como población contribuyente ¿cómo califica la atención que el trabajador le brindó?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	48	80
REGULAR	9	15
PÉSIMO	3	5
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 01

RESPUESTAS A LA PRIMERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°01

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro y gráfico se muestran 48 población contribuyente que representan el 80% evalúan que la atención que brinda el trabajador es bueno, 9 contribuyentes que representan el 15% evalúan que la atención que brinda el trabajador es regular, y 3 de ellos, que representan el 5% evalúan que la atención que brinda el trabajador es pésimo.

Concluimos que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la población contribuyente evalúa que la atención que brinda el trabajador es BUENO porque existe poca burocracia y los documentos son tramitados de acuerdo al tiempo establecido.

Según los cuestionarios realizados a la población contribuyente de la municipalidad, evalúan que los trabajadores brindan una buena atención.

Según las normas que regulan el proceso de selección de personal, los postulantes deben contar con los requisitos para el cargo o requisitos que debe reunir el nuevo trabajador, para poder brindar con eficiencia la atención a los usuarios.

MARTA ALICIA ALLES define al requerimiento como los requisitos que deben reunir el nuevo trabajador, los conocimientos exigidos y las características que les permite desempeñarse en el puesto para brindar un buen servicio.

CUADRO N°02

RESPUESTAS A LA SEGUNDA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

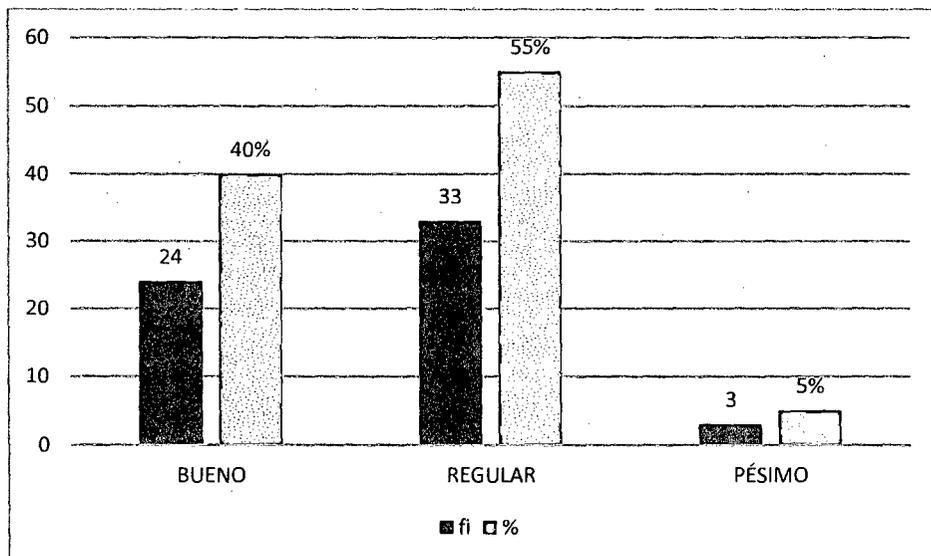
PREGUNTA N° 02		
Para usted como población contribuyente, ¿cómo califica el cumplimiento de sus tareas y obligaciones del trabajador de la institución?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	24	40
REGULAR	33	55
PÉSIMO	3	5
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 02

RESPUESTAS A LA SEGUNDA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°02

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 24 contribuyentes, que representan el 40% evalúan que el cumplimiento de sus tareas y obligaciones del trabajador de la institución es bueno con el desempeño que brinda.
- ✓ 33 contribuyentes que representan el 55% evalúan que el cumplimiento de sus tareas y obligaciones del trabajador de la institución es regular con el desempeño que brinda.
- ✓ 3 contribuyentes que representan el 5% evalúan que el cumplimiento de sus tareas y obligaciones del trabajador de la institución es pésimo con el desempeño que brinda.

Por lo tanto se determina que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de la población contribuyente evalúa que el cumplimiento de sus tareas y obligaciones del trabajador de la institución es REGULAR porque no brinda un buen servicio a la comunidad.

Los contribuyentes evalúan que el cumplimiento de sus tareas del trabajador de la institución es poco deficiente, porque no demuestran habilidades para el puesto.

Según IDALBERTO CHIAVENATO durante el proceso de selección de personal, los postulantes deben contar con las habilidades que les permita desempeñar en el puesto de manera eficiente para cumplir con la productividad.

CUADRO N°03

RESPUESTAS A LA TERCERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

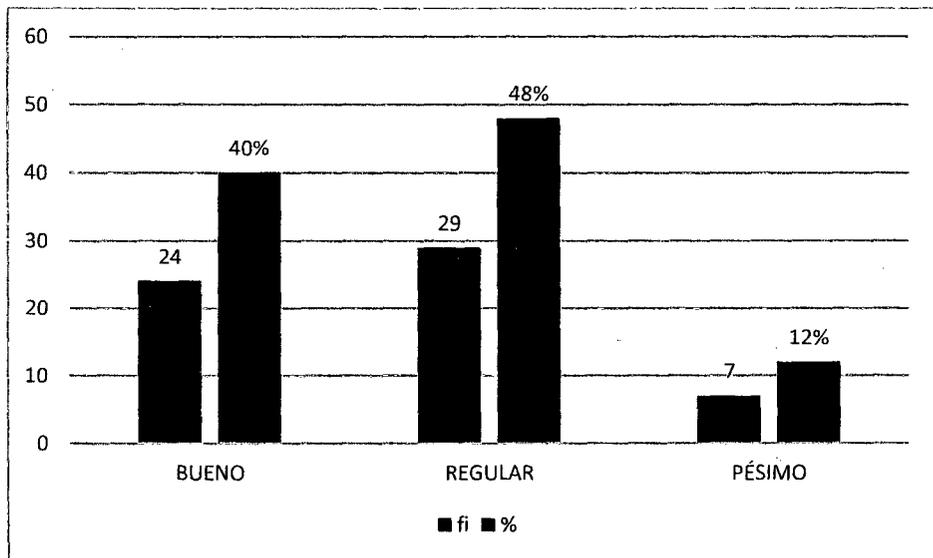
PREGUNTA N° 03		
Para usted como población contribuyente ¿cómo califica al trabajador los resultados de su trabajo?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	24	40
REGULAR	29	48
PÉSIMO	7	12
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 03

RESPUESTAS A LA TERCERA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°03

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 24 contribuyentes, que representan el 40% evalúan que los resultados del trabajador, respecto a su trabajo es bueno.
- ✓ 29 de ellos, que representan el 48% evalúan que los resultados del trabajador, respecto a su trabajo es regular.
- ✓ 7 contribuyentes que representan el 12% evalúan que los resultados del trabajador, respecto a su trabajo es pésimo.

Se determina que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de la población contribuyente evalúa que los resultados de su trabajo de los trabajadores son REGULARES, porque existe deficiencia en las convocatorias con los personales.

Según la revista creación empresas y las páginas web; nos dice que la convocatoria es la difusión de información a posibles interesados, para obtener buenos personal calificado y que cumplan con las metas de las organizaciones privadas o públicas.

CUADRO N°04

RESPUESTAS A LA CUARTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TO MAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

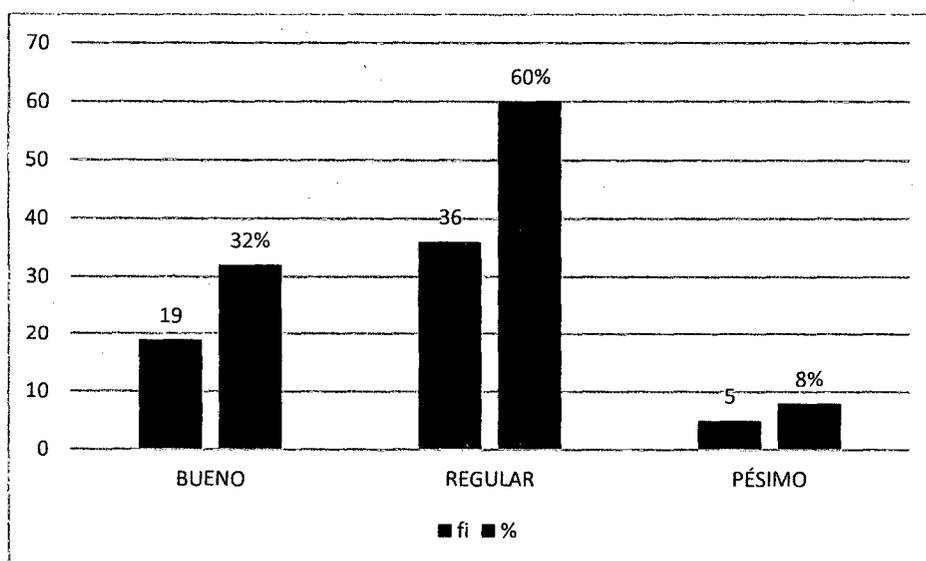
PREGUNTA N° 04		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica las metas institucionales?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	19	32
REGULAR	36	60
PÉSIMO	5	8
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N°04

RESPUESTAS A LA CUARTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°04

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 19 contribuyentes que representan el 32% evalúan las metas institucionales como bueno.
- ✓ 36 de ellos, que representan el 60% evalúan las metas institucionales como regular.
- ✓ 5 contribuyentes que representan el 8% evalúan las metas institucionales como pésimo.

Concluimos que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la población contribuyente evalúa las metas institucionales como REGULAR porque no cumplen con algunas metas.

Según el proceso de selección de personal es importante considerar la mayor cantidad de postulantes porque esto ayuda a obtener mejor resultados y metas a una institución.

IDALBERTO CHIAVENATO define al reclutamiento como un conjunto de procedimientos orientados a atraer la mayor cantidad posible de los candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

CUADRO N°05

RESPUESTAS A LA QUINTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

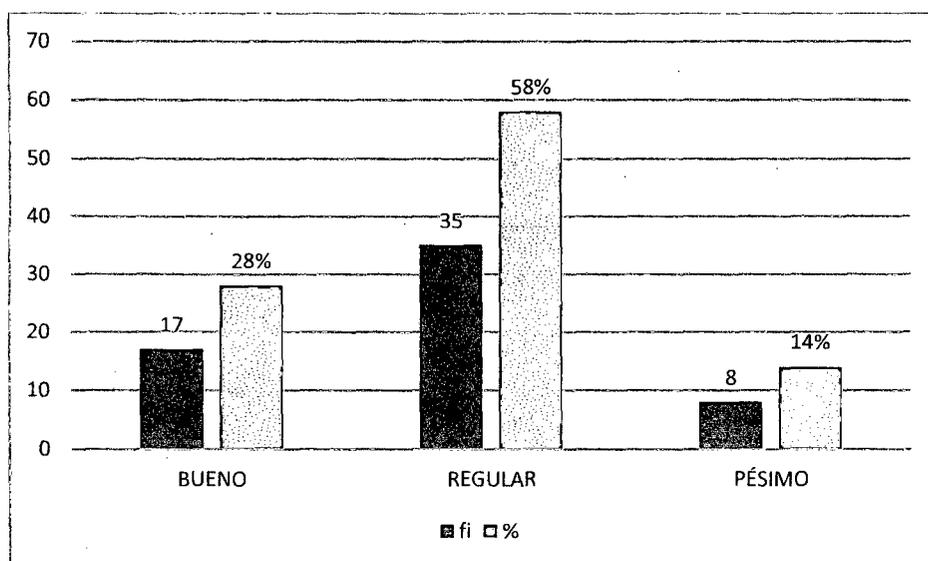
PREGUNTA N° 05		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la capacitación de personal que brinda la institución?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	17	28
RÉGULAR	35	58
PÉSIMO	8	14
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 05

RESPUESTAS A LA QUINTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°05

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 17 contribuyentes que representan el 28% evalúan la capacitación de personal que brinda la institución como bueno.
- ✓ 35 de ellos, que representan el 58% evalúan la capacitación de personal que brinda la institución como regular.
- ✓ 8 contribuyentes que representan el 14% evalúan la capacitación de personal que brinda la institución como pésimo.

Se evidencia que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de población contribuyente evalúa la capacitación de personal que brinda la institución es REGULAR porque no se capacita constantemente al personal de la institución. Según los cuestionarios realizados a la población contribuyente, en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa no realizan capacitaciones a sus trabajadores porque no brindan un buen servicio a la población por lo tanto el personal no está actualizada.

CUADRO N°06

RESPUESTAS A LA SEXTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

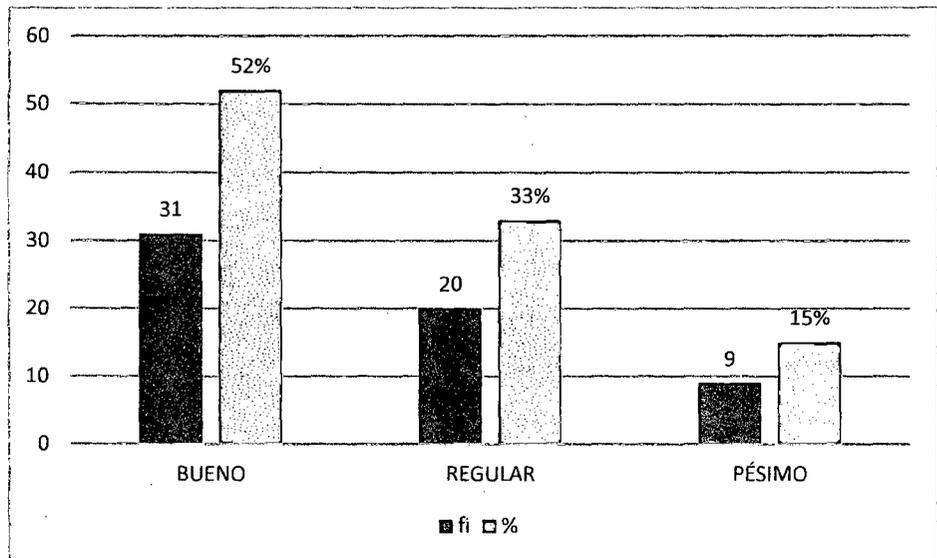
PREGUNTA N° 06		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la evaluación intrínseca (nace de uno mismo es decir el proceso de realización en sí), del trabajador?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	31	52
REGULAR	20	33
PÉSIMO	9	15
TOTAL	60	100%

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 06

RESPUESTAS A LA SEXTA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°06

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 31 de ellos, que representan el 42% evalúan que la evaluación intrínseca del trabajador es bueno.
- ✓ 20 de ellos, que representan el 33% evalúan que la evaluación intrínseca del trabajador es regular.
- ✓ 9 contribuyentes representan el 15% evalúan que la evaluación intrínseca del trabajador es pésimo.

En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de población contribuyente evalúa que la evaluación intrínseca es BUENO porque realizan capacitación al personal cada cierto tiempo y algunos de ellos se capacitan de manera independiente por lo tanto la institución cuenta con personal capacitado para ciertos puestos.

De acuerdo a las normas que regulan el proceso de selección de personal en el art. 24, hace mención que la evaluación es muy importante porque es un procedimiento mediante el cual se mide en las y los aspirantes el nivel de conocimiento del ámbito de trabajo de los trabajadores de una institución pública o privada.

CUADRO N°07

RESPUESTAS A LA SÉPTIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

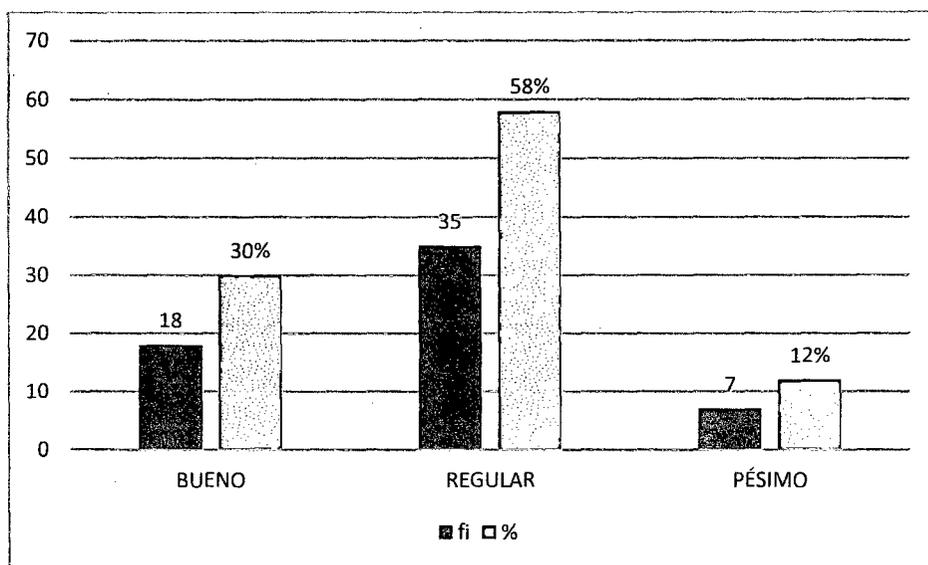
PREGUNTA N° 07		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la selección de candidatos (evaluación de currículo vitae) de la institución?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	18	30
REGULAR	35	58
PÉSIMO	7	12
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 07

RESPUESTAS A LA SÉPTIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°07

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 18 contribuyentes que representan el 30% evalúan la selección de candidatos de la institución como bueno.
- ✓ 35 de ellos, que representan el 58% evalúan la selección de candidatos de la institución como regular.
- ✓ 7 contribuyentes que representan el 12% evalúan la selección de candidatos de la institución como pésimo.

De esa manera se deduce en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de población contribuyente evalúa que la selección de candidatos es REGULAR porque existe cierta deficiencia en la selección de los candidatos para los puestos que requiere la institución.

Según MARTHA ALICIA ALLES La selección de candidatos es muy importante porque ayuda a seleccionar postulantes calificados para el puesto que se requiere, para luego obtener un buen desempeño de los trabajadores.

CUADRO N°08

RESPUESTAS A LA OCTAVO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

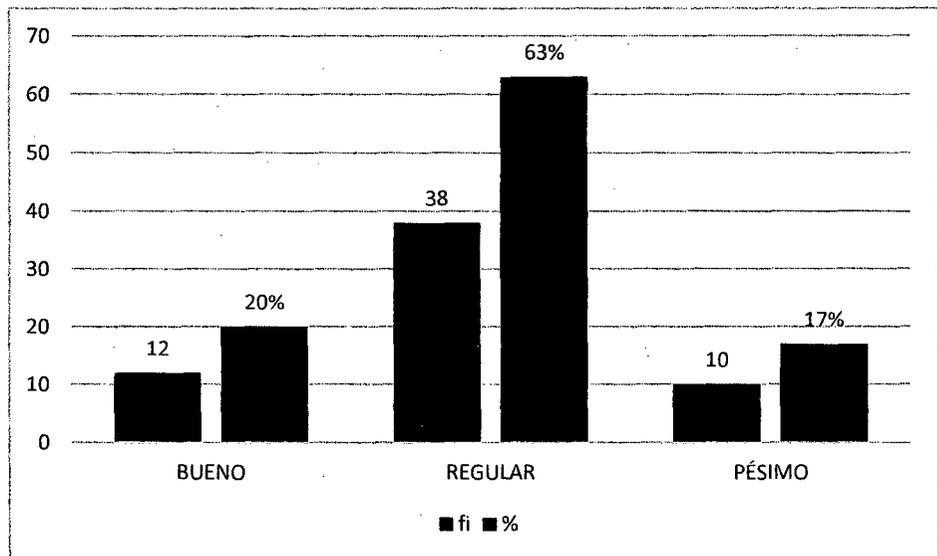
PREGUNTA N° 08		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica el examen de conocimiento (capacidad de responder las preguntas), del trabajador?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	12	20
REGULAR	38	63
PÉSIMO	10	17
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 08

RESPUESTAS A LA OCTAVA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°08

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 12 de ellos, que representan el 20% evalúan el examen de conocimiento del trabajador como bueno.
- ✓ 38 contribuyentes que representan el 63% evalúan el examen de conocimiento del trabajador como regular.
- ✓ 10 de ellos, que representan el 17% evalúan el examen de conocimiento del trabajador como pésimo.

Concluimos que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de población contribuyente evalúa que el examen de conocimiento que realiza en la institución es REGULAR porque cuenta con poco personal calificada para brindar un buen servicio a la población. Las personas que laboran cuentan con poca experiencia y algunos desconocen de sus funciones, esto impide a obtener los resultados esperados por la población.

Según las normas que regulan el proceso de selección de personal consideran que el examen de conocimiento es una prueba que se realiza a las o los postulantes para medir la capacidad de su conocimiento respecto a un determinado puesto que el candidato se está presentando.

CUADRO N°09

RESPUESTAS A LA NOVENA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

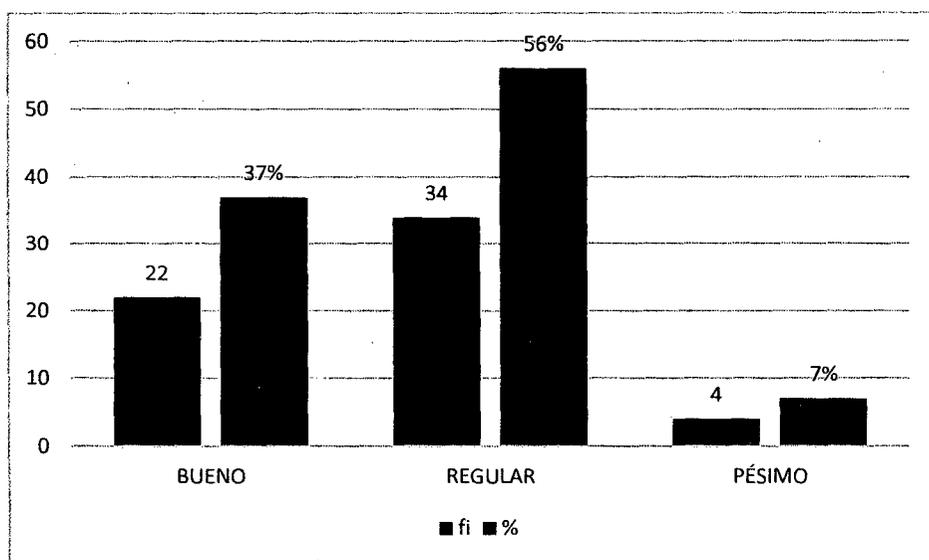
PREGUNTA N° 09		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la prueba oral (entrevista) la institución para obtener buenos resultados?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	22	37
REGULAR	34	56
PÉSIMO	4	7
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 09

RESPUESTAS A LA NOVENA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°09

Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 22 de ellos, que representan el 37% evalúan la prueba oral que realiza la institución como bueno.
- ✓ 34 contribuyentes que representan el 56% evalúan la prueba oral que realiza la institución como regular.
- ✓ 4 de ellos que representan el 7% evalúan la prueba oral que realiza la institución como pésimo.

Se evidencia que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de la población contribuyente considera que la prueba oral o entrevista es REGULAR porque los trabajadores no demuestran la capacidad de responder las preguntas que la población desea conocer, y muchos de ellos invaden y no te da ninguna respuesta a lo que uno desea saber.

En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa se practica una entrevista dirigida entre el trabajador y la población contribuyente que es una modalidad que se realiza de la interacción de las preguntas básicas en una institución.

FERNANDO ARIAS GALICIA define a la entrevista como una conversación que tiene como objetivo recabar datos opiniones, considerando tres tipos de entrevista: libre, dirigida y estandarizado.

CUADRO N°10

RESPUESTAS A LA DÉCIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

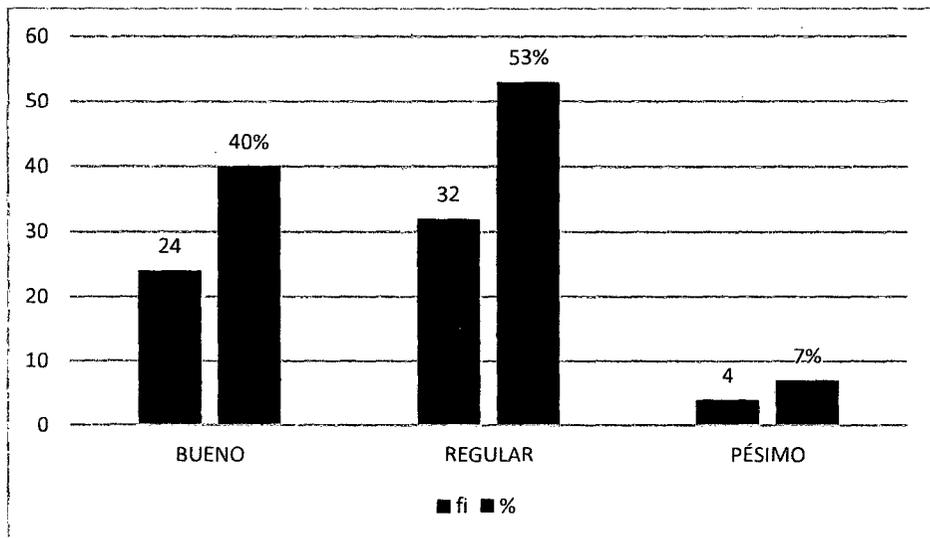
PREGUNTA N° 10		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica su desempeño de entrevista personal del trabajador de la institución?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	24	40
REGULAR	32	53
PÉSIMO	4	7
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 10

RESPUESTAS A LA DÉCIMA PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°10

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 24 contribuyentes que representan el 40% evalúan el desempeño de entrevista personal del trabajador de la institución como bueno.
- ✓ 32 de ellos, que representan el 53% evalúan el desempeño de entrevista personal del trabajador de la institución como regular.
- ✓ 4 contribuyentes que representan el 7% evalúan el desempeño de entrevista personal del trabajador de la institución como pésimo.

En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de la población contribuyente evalúa que la entrevista personal es REGULAR porque la comisión de evaluación no realiza una buena entrevista personal con los candidatos o los trabajadores que tiene la institución.

FERNANDO ARIAS GALICIA define a la entrevista como una conversación que tiene como objetivo recabar datos y opiniones existentes.

CUADRO N°11

RESPUESTAS A LA UNDÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

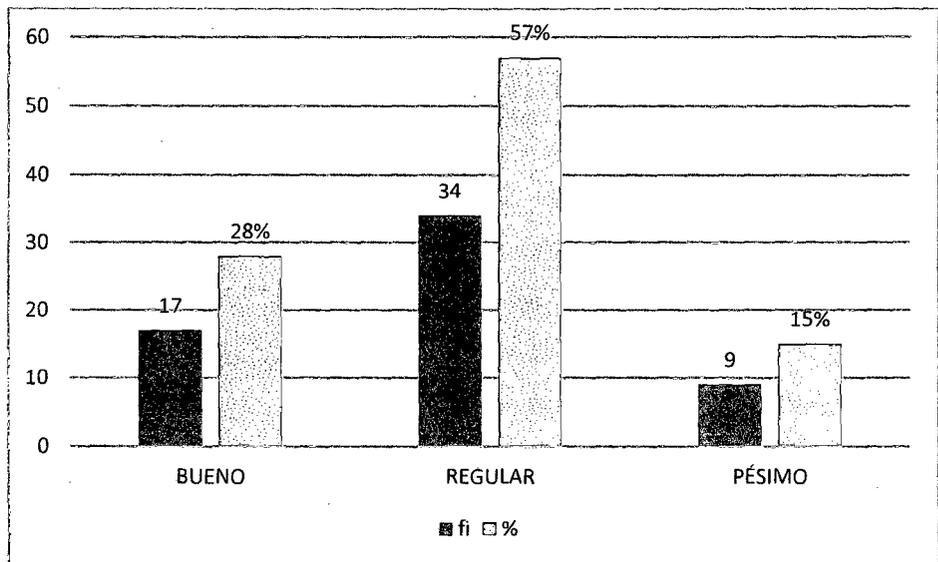
PREGUNTA N° 11		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la selección final, del posible trabajador para lograr las metas de la institución?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	17	28
REGULAR	34	57
PÉSIMO	9	15
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N°11

RESPUESTAS A LA UNDÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°11

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 17 contribuyentes que representan el 28% evalúan la selección final, del posible trabajador para lograr las metas de la institución como bueno.
- ✓ 34 de ellos, que representan el 57% evalúan la selección final, del posible trabajador para lograr las metas de la institución como regular.
- ✓ 9 de ellos, que representan el 15% evalúan la selección final, del posible trabajador para lograr las metas de la institución como pésimo.

De esta manera se deduce que en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de la población contribuyente evalúa que la selección final en cuanto al proceso de selección del personal es REGULAR porque cuenta con trabajadores no capacitados en el puesto que labora y no cumple con sus actividades de manera eficiente, muchas veces los trabajadores no brinda solución a los tramites de los documentos.

Según IBALBERTO CHIAVENATO la selección final es un proceso real de comparación entre dos variables las existentes del cargo y el perfil de las características de los candidatos, de acuerdo a estos variables se realiza la selección del posible candidato.

CUADRO N°12

RESPUESTAS A LA DUODÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.

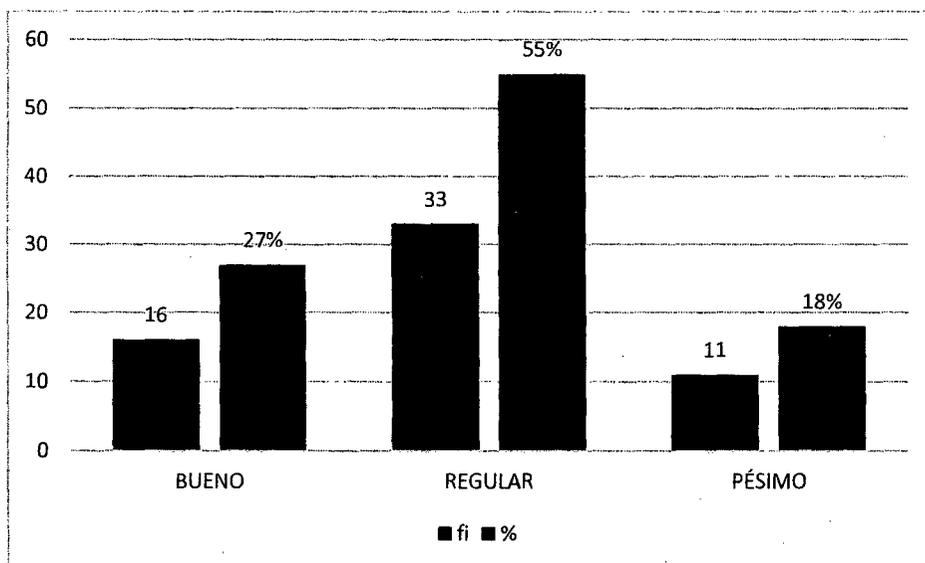
PREGUNTA N° 12		
Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica el proceso de decisión del trabajador, con el cumplimiento de las metas?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
	fi	%
BUENO	16	27
REGULAR	33	55
PÉSIMO	11	18
TOTAL	60	100

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : Tesistas.

GRÁFICO N° 12

RESPUESTAS A LA DUODÉCIMO PREGUNTA SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA PRESENTADOS FRECUENCIAL Y PORCENTUALMENTE, HUÁNUCO-2015.



Fuente: cuadro N°12

Elaboración: Tesistas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

- ✓ 16 de ellos, que representan el 27% evalúan el proceso de decisión, del trabajador con el cumplimiento de las metas como bueno.
- ✓ 33 de ellos, que representan el 55% evalúan el proceso de decisión, del trabajador con el cumplimiento de las metas como regular.
- ✓ 11 contribuyentes que representan el 18% evalúan el proceso de decisión, del trabajador con el cumplimiento de las metas como pésimo.

En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa la mayoría de la población contribuyente evalúa que el proceso de decisión final es REGULAR porque no realizan una buena elección con los postulantes y lo cual refleja en el desempeño deficiente de sus labores de los trabajadores de la institución y no cumplen con las expectativas que la población requiere.

MARTHA ALICIA ALLES las decisiones algunas veces son influenciadas por factores que tienen casi nada que ver con la realidad circundante o con hechos. Algunas decisiones pueden también ser tomadas por conocimientos que tiene el postulante.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Luego de haber codificado, aplicado y procesado los instrumentos de investigación se procede a demostrar las hipótesis.

El proceso de selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrito de TOMAYKICHWA.

Hipótesis específica 1

Ha: El requerimiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Ho: El requerimiento de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

REQUERIMIENTO	ITEMS	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	X ²	P
		REGULAR	BUENO			
1. ¿Para usted como trabajador los requisitos para el cargo (perfil del postulante), se relaciona positivamente con hacer las cosas correctamente?	Si	18	4	22	5.487	0.019
	No	3	5	8		
	TOTAL	21	9	30		
2. ¿Para usted como trabajador la habilidad que le permite desempeñar (aptitud positiva) en el puesto, se relaciona positivamente con cumplir con las tareas y obligaciones?	Si	17	4	21	3.998	0.046
	No	4	5	9		
	TOTAL	21	9	30		

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula, ya que los valores de p (significancia bilateral) son menores que 0.05, por lo que podemos afirmar que el requerimiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Hipótesis específica 2

Ha: El reclutamiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Ho: El reclutamiento de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

RECLUTAMIENTO	ITEMS	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	X ²	P
		REGULAR	BUENO			
3. ¿Para usted como trabajador la convocatoria (plaza vacante), se relaciona positivamente con medir los resultados?	Si	20	6	26	4.451	0.035
	No	1	3	4		
	TOTAL	21	9	30		
4. ¿Para usted como trabajador conseguir la mayor cantidad de postulantes, se relaciona positivamente con lograr las metas institucionales?	Si	19	4	23	7.462	0.006
	No	2	5	7		
	TOTAL	21	9	30		

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula, ya que los valores de p (significancia bilateral) son menores que 0.05, por lo que podemos afirmar que el reclutamiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Hipótesis específica 3

Ha: La entrevista personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Ho: La entrevista personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

ENTREVISTA	ITEMS	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	X ²	P
		REGULAR	BUENO			
5. ¿Para usted como trabajador la prueba oral (entrevista), se relaciona positivamente con medir los resultados?	Si	17	4	21	3.998	0.046
	No	4	5	9		
	TOTAL	21	9	30		
6. ¿Para usted como trabajador la entrevista personal, se relaciona positivamente con medir los resultados?	Si	15	2	17	6.212	0.013
	No	6	7	13		
	TOTAL	21	9	30		

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula, ya que los valores de p (significancia bilateral) son menores que 0.05, por lo que podemos afirmar que la entrevista personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Hipótesis específica 4

Ha: La selección del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Ho: La selección del personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

SELECCIÓN	ITEMS	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	X ²	P
		REGULAR	BUENO			
7. ¿Para usted como trabajador la evaluación extrínseca (motivación de la persona mediante recompensas ejm: dinero), se relaciona positivamente con la capacitación de personal?	Si	15	2	17	6.212	0.013
	No	6	7	13		
	TOTAL	21	9	30		
8. ¿Para usted como trabajador la evaluación intrínseca (nace de uno mismo es decir el proceso de realización en sí), se relaciona positivamente con la capacitación de personal?	Si	20	5	25	8.26	0.004
	No	1	4	5		
	TOTAL	21	9	30		
9. ¿Para usted como trabajador la selección de candidatos (evaluación de currículo vitae), se relaciona positivamente con obtener los resultados?	Si	19	6	25	2.571	0.109
	No	2	3	5		
	TOTAL	21	9	30		
10. ¿Para usted como trabajador el examen de conocimiento (capacidad de responder las preguntas), se relaciona positivamente con obtener los resultados?	Si	16	1	17	10.866	0.001
	No	5	8	13		
	TOTAL	21	9	30		

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula, ya que los valores de p (significancia bilateral) son menores que 0.05, por lo que podemos afirmar que la selección del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Hipótesis específica 5

Ha: La toma de decisión del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

Ho: La toma de decisión del personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

TOMA DE DECISIÓN	ITEMS	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	X ²	P
		REGULAR	BUENO			
11. ¿Para usted como trabajador la selección final, se relaciona positivamente con lograr las metas?	Si	23	3	26	8.726	0.003
	No	1	3	4		
	TOTAL	21	9	30		
12. ¿Para usted como trabajador el proceso de decisión, se relaciona positivamente con el cumplimiento de las metas?	Si	22	3	25	6.00	0.014
	No	2	3	5		
	TOTAL	21	9	30		

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula, ya que los valores de p (significancia bilateral) son menores que 0.05, por lo que podemos afirmar que la toma de decisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHWA.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En este capítulo se presenta la discusión de resultados las que se realizaron con los antecedentes, bases teóricas e hipótesis; las mismas que se detallan a continuación.

5.1. CON LOS ANTECEDENTES.

Al elaborar el proyecto de investigación se seleccionaron las investigaciones que tienen una relación directa con el presente trabajo entre ellos tenemos:

- SOTO MAYOR ROBLES, María Fernanda (2002), en su tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN MABETEX DISTRIBUIDORA TEXTIL DE LACIUDAD DE AMBATO." Universidad técnica de Ambato-Ecuador. Concluida la misma quien llego a la siguiente conclusión. *"Una institución para ser productiva debe contar con un talento humano motivado, siempre mejorando sus destrezas y habilidades para que su desempeño laboral sea eficiente, efectivo y productivo"; "La administración del personal para el análisis de puestos siempre lo realizan mediante entrevistas o la observación directa, con estas técnicas no pueden conocer con exactitud las capacidades que posee el trabajador para desempeñar con eficiencia el puesto que le otorgan".* Se evidencia con los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario y la entrevista desarrollada en el trabajo de campo se han obtenido resultados que nos demuestran en el cuadro N°02 y 09 que el 70% y el 83% de los trabajadores

manifestaron que la habilidad es una certeza (destreza) para cumplir con las metas propuestas, y la entrevista es muy importante para conocer la capacidad y el conocimiento del postulante por lo cual coincide con el presente trabajo de investigación en cuanto a la habilidad y la entrevista que viene desarrollando los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa permitiendo manifestar que el desempeño laboral se basa en la habilidad o aptitud positiva que tiene los trabajadores.

- RANGEL SANTIAGO, Marta Jesenia (2010) lima, en su tesis titulada "PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL". Concluida la misma quien llego a la siguiente conclusión.

"En gran medida la responsabilidad del reclutador, que se logre encontrar a la persona adecuada para ocupar el puesto indicado, es por esto que debe poner especial atención y cuidado en cada una de las personas que después del reclutamiento se eligen como candidatos posibles para cubrir las plazas vacante(s) analizando todos los datos de los aspirantes a ocupar un cargo dentro de la organización desde perfil académico, habilidades y requerimiento, responsabilidad, honestidad, es decir el reclutador no debe dejarse llevar por corazonadas o que sus decisiones se vean influidas de manera personal". Se demuestra con los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario y la entrevista realizada durante el trabajo de campo se ha obtenido resultados que nos demuestran en el cuadro N°03 que el 86.7%

de los trabajadores mencionaron que la convocatoria es muy importante para poder trabajar con personal calificado. Siempre en cuando la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa tenga la necesidad de contar con algún profesional u ocupar las plazas vacantes. Se evidencia con la conclusión en referencia y los resultados del presente trabajo de investigación, concuerda en cuanto a la necesidad de cubrir las plazas vacantes con personal calificado y que cumplan con todos los datos de los aspirantes.

5.2. CON LAS BASES TEÓRICAS.

En el capítulo II del trabajo de investigación se seleccionaron las bases teóricas las mismas que nos permiten discutir los resultados obtenidos las que mencionamos a continuación:

- Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y que se encuentra plasmado en el cuadro N°01 en el capítulo de resultados, evidencian que el 73.3% de los trabajadores manifestaron que los requisitos para el cargo se relaciona con hacer las cosas correctamente. *IDALBERTO CHIAVENATO EN SU LIBRO "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO", MANIFIESTA: el proceso de selección de candidatos se requiere de técnicas de selección dentro de ellos se considera el requerimiento que viene a ser los requisitos que debe reunir el nuevo trabajador, el conocimiento, experiencia y las características personales. Esta cita corrobora con los resultados obtenidos en la presente investigación en el sentido de que las instituciones, cumplen con seleccionar personal calificada de acuerdo a los requisitos con los*

que cuenta el postulante para la plaza vacante y de esa manera podrá realizar sus labores de manera eficiente.

- El Autor Manuel Olleros, en su libro titulado "EL PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL", MANIFIESTA: *"Generalmente, en la mayor parte de los procesos de selección se dispone de una pluralidad de candidatos. En principio, todos merecen ser considerados y para ello se procede, en primer lugar, a determinar quiénes son aquellos que cumplen los requisitos y que por tanto van a continuar en el proceso de selección, y aquellos otros que deben ser eliminados del proceso"*. De acuerdo a los resultados obtenidos durante el trabajo de campo a través de la aplicación del cuestionario y el desarrollo de la entrevista que se demuestra en el cuadro N°04 que el 76.7% de los trabajadores mencionaron que conseguir la mayor cantidad de postulantes se relaciona positivamente con lograr las metas institucionales. Contrastando de esta manera con lo que el autor corrobora con los resultados obtenidos en la presente investigación, en el sentido de que las instituciones públicas deben lograr conseguir la mayor cantidad de postulantes con los requisitos que cumplen para seguir con el proceso de selección, para que esto permita obtener personal calificado con mayor capacidad y mejor conocimiento en su trabajo.
- Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo y que se encuentran plasmados en el cuadro N°05 y 06 en el capítulo de resultados, evidencian que el 70% y el 56.7% de los trabajadores manifestaron que la evaluación extrínseca e intrínseca se

relaciona positivamente con la capacitación de personal.

IDALBERTO CHIAVENATO EN SU LIBRO

“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”, MANIFIESTA:

“la motivación humana (interna y externa) como un motivo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo o interno”. Esta cita coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, en donde las instituciones realizan motivaciones externas o internas a sus trabajadores con la finalidad de lograr y cumplir con las metas propuestas por el alcalde y los gerentes de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

- El Autor IDALBERTO CHIAVENATO, en su libro titulado “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS”, MANIFIESTA: *“la selección final viene después de comparar las características que exige el puesto a las competencias deseadas y las características que ofrecen los candidatos, puede suceder que varios de ellos presenten condiciones equivalentes que los hagan indicados para ocupar la vacante. El órgano encargado selecciona de acuerdo a los candidatos aprobados”*

Durante el trabajo de campo se ha obtenido resultados a través de la aplicación del cuestionario y el desarrollo de la entrevista se evidencia en el cuadro N° 11 que el 86.7% de los trabajadores manifestaron que la selección final se relaciona positivamente con lograr las metas. Contrastando de esta manera con lo que el autor

manifiesta sobre la selección final y las características de los candidatos,

Tiene mucha importancia en el sentido de que las instituciones realicen una buena selección final para trabajar con personal calificado.

5.3. CON LA HIPÓTESIS.

Al elaborar el proyecto de investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H₁: El Proceso de Selección del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrito de Tomaykichwa.

Los resultados obtenidos en los cuadros N°01,02, 03, 04, 07, 08, 09,10, 11 y N°12 nos muestran que aplicándose adecuadamente las dimensiones (requerimiento, reclutamiento, selección, entrevista, toma de decisión, eficiencia, eficacia y evaluación del desempeño laboral) genera una relación positiva por lo que la hipótesis de la presente investigación queda aceptada.

H₁₂: La entrevista personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

El resultado obtenido en el cuadro N°10 evidencian que efectivamente la entrevista personal es muy importante para medir el desempeño laboral de los postulantes, ya que esto nos permite obtener personal calificado, así mismos se observa que la municipalidad puede cumplir con los resultados esperados y

consecuentemente ha logrado un buen proceso de selección con los postulantes que la municipalidad requiere.

Según los cuestionarios realizados el 53% de la población contribuyente menciona que la entrevista personal si se relaciona positivamente con el desempeño laboral, dado que los trabajadores demuestran eficiencia en su trabajo.

Hi₄: La selección del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

El resultado que se encuentra en el cuadro N°07 de los trabajadores nos muestra que efectivamente la selección de personal (candidatos) es muy importante para obtener los resultados y cumplir con las metas de la institución. De esta manera la municipalidad puede lograr seleccionar candidatos preparados para el puesto que lo requiere con la finalidad que los trabajadores brinden servicio de calidad a la población contribuyente.

El 58% de la población contribuyente manifiesta que la selección de personal si se relaciona positivamente con el desempeño laboral, por lo que los trabajadores demuestran eficiencia en su desempeño en el puesto que le corresponde. Por lo que se concluye que en la municipalidad existe poca deficiencia con el proceso de selección del personal para la institución.

Hi₅: La toma de decisión del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.

El resultado obtenido en el cuadro N°12 nos muestra efectivamente que la toma de decisión de personal es un rol muy importante en una institución para poder elegir un buen candidato,

Ya que esto permite cumplir con las metas de la comisión de evaluación; así mismo se puede observar que la municipalidad tenga personal eficiente, y de esa manera puede cumplir con las expectativas de la población contribuyente de contar con personal calificado.

Según los cuestionarios realizados a la población contribuyente manifiesta que el 55% de la población menciona que el gerente de Recurso Humano está tomando una buena decisión; dado que la institución cuenta con poca personal calificado para cada puesto que le corresponde, para ello la institución está capacitando a sus trabajadores para que brinde un buen servicio a la población contribuyente.

CONCLUSIONES

1. El Proceso de Selección del Personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa. Las mismas que se muestran en los cuadros N° 01; 02; 03; 04; 07; 08; 09; 10; 11 y N°12.
2. En la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa el reclutamiento tiene una relación positiva con el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual se demuestran en los cuadros N° 03 y 04.
3. La entrevista personal tiene una relación positiva porque es una técnica para medir los resultados (desempeño laboral), las mismas que se evidencian en los cuadros N°09 y 10.
4. El requerimiento se relaciona positivamente con el desempeño laboral, lo cual se demuestra en los cuadros N° 01 Y 02 que el gran porcentaje de los trabajadores tienen una aptitud positiva.
5. La selección de personal tiene una relación positiva con la responsabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, las mismas que se evidencian en los cuadros N° 05, 06,07 y 08.
6. La toma de decisión del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, lo cual se demuestran en los cuadros N°11 y 12.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, seguir mejorando el proceso de selección del personal con las dimensiones como requerimiento, reclutamiento, selección, entrevista y toma de decisión; para obtener el buen desempeño laboral de los trabajadores.
2. La Municipalidad Distrital de Tomaykichwa para que mantenga el nivel de reclutamiento debe potenciar sus publicidades en cuanto a conseguir la mayor cantidad de postulantes para que logren las metas.
3. Se propone al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, seguir desarrollando diferentes tipos de estrategias de entrevista para poder lograr el buen desempeño laboral de los trabajadores.
4. Se sugiere a la comisión de evaluación de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa que siga potenciando el requerimiento de personal, para lograr la eficiencia con los trabajadores.
5. Se propone al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, seguir desarrollando con los programas de selección de personal para obtener un buen desempeño laboral de los trabajadores.
6. Se sugiere al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa, seguir desarrollando otras estrategias para hacer un buen proceso de toma de decisión del personal y de esa manera lograr la eficacia en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

DELGADO GONZALES, Susana "Recursos Humanas" (Segunda Edición), 2008

FERNANDO ARIAS GALICIA, "Administración de Recursos Humanos: Para El Alto Desempeño" (1994)

IDALBERTO CHIAVENATO. Administración de Recursos Humanos. (Segunda Edición), 1996.

IDALBERTO CHIAVENATO. Administración de Recursos Humanos. (Novena Edición), 2014

IDALBERTO CHIAVENATO, Talento Humano, (Tercera edición), 2013

JOAQUÍN RODRÍGUEZ VALENCIA, "Administración Moderna de Personal", 2007

JOSÉ ANTONIO ARIZA MONTES, Alfonso Carlos, Morales Gutiérrez y Emilio morales Fernández "Dirección y Administración Integrada de Personas, procesos" (Primera Edición), 2004

LUIS GÓMEZ MEJÍA, David Balkin Y Roberto Cardy "Dirección De Recursos Humanos" España (1996)

MARTHA ALICIA ALLES, "la importancia de una buena selección para las organizaciones". (2006)

WILLIAM B. WERTHER, Keith Davis, "Administración De Recursos Humanos", (Sexta Edición), 2008

PÁGINAS WEB

<http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/04/11/importancia-proceso-de-selección-del-personal/>

<http://adminisfinanzas.blogspot.com/p/ventajas-y-desventajas-que-ofrece-una.html>

<http://es.thefreedictionary.com/insatisfaccion.com.pe>

www.cuti.org.uy/documentos/convocatoria%20conjunta

www.creacion-empresas.com

ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumentos para la recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO

ESTIMADO TRABAJADOR:

Se viene desarrollando un trabajo de investigación "PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA – 2013". Para lo cual se está recolectando datos referido al tema: a continuación usted encontrará un conjunto de preguntas. Por favor sírvase responder las mismas con la veracidad y sinceridad del caso.

Marcando con una x en el cuadro correspondiente.

1. ¿Para usted como trabajador los requisitos para el cargo (perfil del postulante), se relaciona positivamente con hacer las cosas correctamente?

Sí

No

¿Porqué?.....

.....

2. ¿Para usted como trabajador la habilidad que le permite desempeñar (aptitud positiva) en el puesto, se relaciona positivamente con cumplir con las tareas y obligaciones?

Sí

No

¿Porqué?.....

.....

3. ¿Para usted como trabajador la convocatoria (plaza vacante), se relaciona positivamente con medir los resultados?

Sí

No

¿Porqué?.....

.....

4. ¿Para usted como trabajador conseguir la mayor cantidad de postulantes, se relaciona positivamente con lograr las metas institucionales?

Sí

No

¿Porqué?.....

.....

5. ¿Para usted como trabajador la evaluación extrínseca (motivación de la persona mediante recompensas ejm: dinero), se relaciona positivamente con la capacitación de personal?

Sí

No

¿Porqué?.....

.....

6. ¿Para usted como trabajador la evaluación intrínseca (nace de uno mismo es decir el proceso de realización en sí), se relaciona positivamente con la capacitación de personal?

Sí

No

¿Porqué?.....

.....

7. ¿Para usted como trabajador la selección de candidatos (evaluación de currículo vitae), se relaciona positivamente con obtener los resultados?

Sí

No

¿Por qué?.....

.....

8. ¿Para usted como trabajador el examen de conocimiento (capacidad de responder las preguntas), se relaciona positivamente con obtener los resultados?

Sí

No

¿Porqué?.....

.....

9. ¿Para usted como trabajador la prueba oral (entrevista), se relaciona positivamente con medir los resultados?

Sí

No

¿Porqué?.....
.....

10. ¿Para usted como trabajador la entrevista personal, se relaciona positivamente con medir los resultados?

Sí

No

¿Porqué?.....
.....

11. ¿Para usted como trabajador la selección final, se relaciona positivamente con lograr las metas?

Sí

No

¿Porqué?.....
.....

12. ¿Para usted como trabajador el proceso de decisión, se relaciona positivamente con el cumplimiento de las metas?

Sí

No

¿Porqué?.....
.....



Queremos agradecerle el tiempo que nos brindó por responder el cuestionario.



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO

ESTIMADO POBLACIÓN CONTRIBUYENTE:

Se viene desarrollando un trabajo de investigación "PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA – 2014". Para lo cual se está recolectando datos a continuación usted encontrará un conjunto de preguntas. Por favor sírvase responder las mismas con la veracidad y sinceridad del caso.

Marcando con una x en el cuadro correspondiente.

1. Para usted como población contribuyente ¿cómo califica la atención que el trabajador le brindó?

Pésimo Regular Bueno

2. Para usted como población contribuyente, ¿cómo califica el cumplimiento de sus tareas y obligaciones del trabajador de la institución?

Pésimo Regular Bueno

3. Para usted como población contribuyente ¿cómo califica al trabajador los resultados de su trabajo?

Pésimo Regular Bueno

4. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica las metas institucionales?

Pésimo Regular Bueno

5. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la capacitación de personal que brinda la institución?

Pésimo Regular Bueno

6. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la evaluación intrínseca (nace de uno mismo es decir el proceso de realización en sí), del trabajador?

Pésimo Regular Bueno

7. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la selección de candidatos (evaluación de currículum vitae) de la institución?

Pésimo Regular Bueno

8. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica el examen de conocimiento (capacidad de responder las preguntas), del trabajador?

Pésimo Regular Bueno

9. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la prueba oral (entrevista) la institución para obtener buenos resultados?

Pésimo Regular Bueno

10. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica su desempeño de entrevista personal del trabajador de la institución?

Pésimo

Regular

Bueno

11. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica la selección final, del posible trabajador para lograr las metas de la institución?

Pésimo

Regular

Bueno

12. Para usted como población contribuyente ¿Cómo califica el proceso de decisión, del trabajador con el cumplimiento de las metas?

Pésimo

Regular

Bueno



Queremos agradecerle el tiempo que nos brindó por responder el cuestionario.



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS INVESTIGADORES	ESCUELA DONDE ESTUDIA
ASCAYO LEÓN, NELLY EDITH ROSALES ENCARNACIÓN, YESI DIANA	Escuela Académico Profesional de Ciencias Administrativas.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TOMAYKICHWA - 2014".

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENO 41 - 60				MUY BUENO 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es:															X					
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																X				
3. ACTUALIDAD	Los aspectos teóricos científicos utilizados en la redacción de los ítems es:																X				
4. ORGANIZACIÓN	La organización lógica de los ítems, es:																X				
5. SUFICIENCIA	El número de ítems, en relación al número de																X				

Anexo N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PG: ¿Cómo se relaciona el proceso de Selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHTWA?	OG: Determinar la relación del proceso de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de TOMAYKICHTWA.	Hi El proceso de selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrito de TOMAYKICHTWA.	V.I. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.	Requerimiento	1.1. Requisitos para el cargo. 1.2. Habilidad que le permite desempeñar en el puesto.
				Reclutamiento	1.3.Convocatorias 1.4. Conseguir la mayor cantidad de postulantes.
				Selección.	1.5. Evaluación Extrínseca e intrínseca. 1.6. Selección de candidatos. 1.7.Examen de conocimiento
				Entrevista.	1.8. Prueba oral. 1.9. Entrevista personal.
				Toma de decisión.	1.10. Selección final. 1.11. Proceso de decisión.
PE₁: ¿Cómo se relaciona el reclutamiento de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?	OE₁: Conocer la relación que existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.	Hi₁: El reclutamiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHTWA.	V.D. DESEMPEÑO LABORAL.	Eficiencia.	2.1. Cumplir tareas y obligaciones 2.2. Hacer las cosas correctamente 2.3. Capacitación de personal.
PE₂: ¿Cómo se relaciona la entrevista personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?	OE₂: Analizar la relación que existe entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.	Hi₂ La entrevista personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHTWA.			
PE₃: ¿Cómo se relaciona el requerimiento de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?	OE₃ Determinar la relación que existe entre el requerimiento de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.	Hi₃ El requerimiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHTWA.			
PE₄: ¿Cómo se relaciona la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?	OE₄: Conocer la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa.	Hi₄: La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHTWA.			
PE₅: ¿Cómo se relaciona la toma de decisión de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa?	OE₅: Analizar la relación que existe entre la toma de decisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa	Hi₅: La toma de decisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de TOMAYKICHTWA.			
				Eficacia.	2.4. Obtener resultados. 2.5. Lograr las metas. 2.6. Cumplimiento de metas y objetivos.
				Evaluación de Desempeño Laboral.	2.7. Medir resultados. 2.8. Percibir el desempeño.