

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Perez Fuster, Patricia Stefani

ASESOR: Villena Andrade, Tomas Dali

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72308203

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 04085862

Grado/Título: Grado de magister en gestión y negocios gestión y proyectos

Código ORCID: 0000-0002-1290-1434

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	Mercado Huertas, Janeth Rosemary	Licenciada en administración	22459383	0000-0002-3906-6563

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:00 horas del día 03 del mes de abril del año 2023, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero	(Secretario)
Mtra. Janeth Rosemary Mercado Huertas	(Vocal)

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N.º 1877-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH para evaluar la Tesis intitulada: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2022", presentada por la Bachiller, PEREZ FUSTER, Patricia Stefani, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

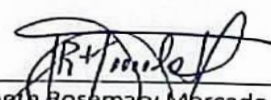
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 16:50 horas del día 03 del mes de abril del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
N° DNI 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
SECRETARIO


Mtra. Janeth Rosemary Mercado Huertas
N° DNI 22459383
Código ORCID: 0000-0002-3906-6563
VOCAL

DIRECTIVA N° 003 Presentación e Artículos de Investigación y el Proceso de Edición de la Revista de Investigación “Desafíos” de la Universidad de Huánuco Resolución N° 0 -2020-VRI-UDH FEB 20 que lo aprueba



UNIVERSIDAD DE
HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Tomas Dali Villena Andrade, asesor(a) del PA Administración de Empresas y designado(a) mediante RESOLUCIÓN N° 747-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH de la estudiante PEREZ FUSTER, Patricia, de la investigación titulada **“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, 2021”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 11 de abril de 2023

Tomas Dali Villena Andrade
DNI 04085862
Código Orcid: 0000-0002-1290-1434

TRABAJO DE SUSTENTACIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	vbook.pub Fuente de Internet	1%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%


Tomas Dali Villena Andrade
DNI 04085862
Código Orcid: 0000-0002-1290-1434

DEDICATORIA

A mis queridos padres por su incondicional apoyo en todo momento de mi vida, por sus consejos y por su eterna paciencia e inculcarme valores. Los mismos que hicieron posible que hoy en día sea un profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y sobre todo salud, ya que por medio de su gran amor me dio un cuerpo sano y una mente sana. Agradezco a mi asesor, ya que, su generosa paciencia y buen humor, logró que la presente tesis sea sustentada, agradecer a mi familia por todo el cariño que me han brindado en todo momento, Y sobre todo agradecer a todos mis maestros ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACION	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICAS	20
1.3. OBJETIVOS GENERAL.....	20
1.3.1. OBJETIVOS GENERAL	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
1.4. JUSTIFICACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	20
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	21
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	21
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
CAPITULO II.....	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	24
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	28
2.2. BASES TEÓRICAS.....	30
2.2.1. SELECCIÓN DE PERSONAL	30
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	46

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	59
2.4.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	60
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	60
2.4.2.	HIPÓTESIS NULA.....	61
2.4.3.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	61
2.5.	SISTEMA DE VARIABLES	61
2.5.1.	VARIABLE.....	61
2.5.2.	VARIABLE.....	61
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	63
CAPITULO III		64
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		64
3.1.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	64
3.1.1.	ENFOQUE.....	64
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	64
3.1.3.	DISEÑO	65
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	65
3.2.1.	POBLACIÓN	65
3.2.2.	MUESTRA.....	66
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
	68
3.3.1.	TÉCNICA.....	68
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	69
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
	INFORMACIÓN	70
3.4.1.	ESTADÍSTICA.....	70
3.4.2.	PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	70
CAPÍTULO IV.....		72
RESULTADOS.....		72
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	72
4.1.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE	74
4.1.2.	PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE	84
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	94
4.2.1.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL	94
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	95

4.2.3. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA	
.....	98
4.2.4. NIVEL DE ASOCIACIÓN DE LA VARIABLE “X” Y LA VARIABLE “Y”	
.....	104
CAPITULO V.....	106
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	106
CONCLUSIONES	109
RECOMENDACIONES.....	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	114
ANEXOS.....	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Responsabilidades y funciones.....	32
Tabla 2 Cargo y cantidad de personal	66
Tabla 3 Calificación y alternativas.....	70
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento	72
Tabla 5 Prueba de normalidad Kolmogorova-Smimov.....	73
Tabla 6 ¿Las publicaciones de convocatoria de requerimiento de personal de la municipalidad es de acceso fáciles para informarse?	74
Tabla 7 ¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?.....	75
Tabla 8 ¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?	76
Tabla 9 ¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	77
Tabla 10 ¿Se difunden en los plazos establecidos los resultados de la hoja de vida de los candidatos?.....	78
Tabla 11 ¿Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional?	79
Tabla 12 ¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?	80
Tabla 13 ¿Usted realizó la firma de contrato formalmente con la entidad? .	81
Tabla 14 ¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?	82
Tabla 15 ¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?	83
Tabla 16 ¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?.....	84
Tabla 17 ¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?	85
Tabla 18 ¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para la gestión de su unidad?	86
Tabla 19 ¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?.....	87
Tabla 20 ¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?	88

Tabla 21 ¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?	89
Tabla 22 ¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?	90
Tabla 23 ¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?	91
Tabla 24 ¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?	92
Tabla 25 ¿La capacitación han establecido indicadores que facilitan el cumplimiento de los objetivos?	93
Tabla 26 Contrastación de hipótesis general	94
Tabla 27 Contrastación de hipótesis específica 1	95
Tabla 28 Contrastación de hipótesis específica 2	96
Tabla 29 Contrastación de hipótesis específica 3	97
Tabla 30 Datos de los gerentes de la Municipalidad Provincial de Ambo	98
Tabla 31 Categorías y códigos de la guía de entrevista	99
Tabla 32 Selección de personal	104
Tabla 34 Desempeño laboral	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Las publicaciones de convocatoria de requerimiento de personal de la municipalidad es de acceso fáciles para informarse?	74
Figura 2 ¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?.....	75
Figura 3 ¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?	76
Figura 4 ¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	77
Figura 5 ¿Se difunden en los plazos establecidos los resultados de la hoja de vida de los candidatos?	78
Figura 6 ¿Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional?	79
Figura 7 ¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?	80
Figura 8 ¿Usted realizó la firma de contrato formalmente con la entidad?....	81
Figura 9 ¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?	82
Figura 10 ¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?.....	83
Figura 11 ¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?.....	84
Figura 12 ¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?.....	85
Figura 13 ¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para la gestión de su unidad?.....	86
Figura 14 ¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?.....	87
Figura 15 ¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?.....	88
Figura 16 ¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?	89
Figura 17 ¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?	90
Figura 18 ¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?.....	91

Figura 19 ¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?	92
Figura 20 ¿La capacitación han establecido indicadores que facilitan el cumplimiento de los objetivos?	93
Figura 21 Selección de personal.....	104
Figura 22 Desempeño laboral.....	105

RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo 2022. Esta investigación fue del tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal correlacional; donde las variables de estudio fueron la selección del personal y el desempeño laboral, con una población de 100 personales administrativos CAS y 9 gerentes de la MPA y una muestra que está conformada por 80 personales administrativos, dato obtenido de un muestreo probabilístico y 9 gerentes seleccionados de acuerdo a la necesidad del estudio.

Para la contrastación de la hipótesis y el cálculo de la frecuencia de la variable se utilizó el programa SPSS versión 24, y a través de la estadística descriptiva se aceptó la hipótesis alternativa (H_1) y se rechazó la hipótesis nula (H_0); asimismo, podemos decir que la selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022.

Palabras claves: selección de personal, desempeño laboral, convocatoria, contrato, eficacia, eficiencia e incentivos.

ABSTRACT

The objective of this research report was to determine the relationship between the selection of personnel and the work performance of CAS administrative personnel in the Provincial Municipality of Ambo 2022. This investigation was of the applied type, quantitative approach, correlational descriptive scope, with a design non-experimental cross-correlational; where the study variables were the selection of personnel and job performance, with a population of 100 CAS administrative personnel and 9 MPA managers and a sample that is made up of 80 administrative personnel, data obtained from a probabilistic sampling and 9 selected managers. according to the need of the study.

For the contrasting of the hypothesis and the calculation of the frequency of the variable, the SPSS version 24 program was used, and through the descriptive statistics the alternative hypothesis (H_i) was accepted and the null hypothesis (H_o) was rejected; Likewise, we can say that the selection of personnel is positively related to the work performance of CAS administrative personnel in the Municipality of the Province of Ambo 2022.

Keywords: personnel selection, job performance, call, contract, effectiveness, efficiency and incentives.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco - 2022”

La investigación se encuentra dividida en capítulos: En el primer capítulo es sobre el planteamiento del problema dentro de ello tenemos la descripción del problema que narra la selección del personal y el desempeño laboral de la Municipalidad en mención. Relacionado con una escasa capacidad laboral que no permite que los trabajadores apliquen habilidades y; posiblemente esto sea causado por una mala selección del personal, es decir, que al momento de elegir al candidato no se está reclutando, evaluando y decidiendo por el personal adecuado, lo que genera que el personal no trabaje eficientemente. Por lo que se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo 2022? Se justifica porque aplica la teoría de los diferentes autores relacionados a la selección del personal y desempeño laboral.

Para la realización de la investigación se planteó como objetivo general, determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo 2022, así como también, determinar la relación entre la convocatoria, selección y registro y firma de contrato con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo 2022.

En el segundo capítulo: se redacta el marco teórico, en la cual contiene antecedentes internacionales y nacionales relacionados de los temas, también encontramos las bases teóricas acerca de las dos variables de estudio que contiene conceptos de diversos autores, así mismo se detalla todos los conocimientos que se tienen sobre las variables;

En el tercer capítulo; Se enmarca los métodos de la investigación, diseño de la investigación, tipo de investigación, población y muestra;

En el cuarto capítulo; se hizo el procesamiento de los datos sobre las encuestas aplicadas al personal administrativo y entrevista a los gerentes, también la contratación de la hipótesis general y las hipótesis específicas;

En quinto capítulo; hablamos sobre la discusión de resultados de acuerdo a la contrastación de resultados del trabajo de campo y de acuerdo a las referencias bibliográficas, conclusiones y recomendaciones. (Anexos).

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el pasado, las empresas elegían a los empleados basándose en la observación, la información subjetiva (por ejemplo, si alguien les gustaba), la intuición y la emoción; obviamente, muchas veces se equivocaban en la elección, y el precio de una mala elección era más evidente en cómo se llevaban a cabo los procesos de la cadena de producción. La alta rotación se produce como resultado de una comunicación y explicación inadecuadas del proceso de entrevista por parte del solicitante, ya que algunas entrevistas pueden servir para otros fines, como entrevistas adicionales y exámenes prácticos. Todos los candidatos deben recibir información adecuada sobre el procedimiento de la entrevista y el tiempo previsto para la toma de decisiones (RRHHDigital, 2018).

Muchas teorías relativas al rendimiento laboral tuvieron sus raíces en regiones como África, Asia y Europa antes de ser perfeccionadas para su corrección. Más tarde, se imitaron en otros lugares, como México y Brasil, que mejoraron todos los conocimientos y el sistema organizativo. Para ello, es necesario contar con empleados capacitados, ya que su trabajo aumentará la organización y el cumplimiento de los objetivos. Del mismo modo, el rendimiento de los empleados viene determinado por la organización, La insuficiente oferta de mano de obra impide a los trabajadores utilizar sus capacidades, lo que contribuye al bajo rendimiento laboral. No se busca, considera y selecciona al personal adecuado, lo que significa que no se pone en uso al personal eficientemente (Eugenio, 2021).

Según el sindicato español de la federación valenciana de municipios y provincias, el informe de fiscalización no puede garantizar la adhesión a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad establecidos en el convenio vigente porque no hace uso de ningún procedimiento para llevar a cabo los procesos de selección y contratación de personal (Valenciaplaza,

2021)

En el informe de contratación del 2017 de la organización A Punt, con Enrique Soriano como presidente, no se han cumplido las mencionadas reglas básicas de selección de personal. Reglas que, según la interpretación de la organización, serían normas generales aplicables para el desempeño laboral (Valenciaplaza, 2021).

En el informe de selección de personal manifiesta las consecuencias que derivan de una mala recolección de la información del candidato para el puesto que ocupara, resalta deficiencias y la poca pericia de los contratados, Es decir, un aumento de la rotación, problemas de adaptación e integración y un descenso concomitante de su rendimiento laboral. Por lo tanto, es crucial que el departamento de recursos humanos mantenga numerosos enfoques para maximizar la selección de personal, permitiendo a las empresas contratar a candidatos con altos niveles de cualificación (Almerco, 2019).

Con el fin de reducir los costes laborales y acceder a un sistema de contratación más flexible en el sector público, en 2008 se creó el régimen especial de contratación de servicios administrativos (CAS), que se estableció en la década de 1990 como respuesta a las restricciones presupuestarias a la contratación de nuevos empleados. Su objetivo es hacer frente a los problemas causados por la proliferación de servicios no personales (SNP) en el sector público (SERVIR, 2017).

“El alcalde de la Municipalidad Provincial de Tacna, Julio Medina Castro sustentó la denuncia del sindicato sobre el supuesto favorecimiento de ascensos de personal de confianza tras la muerte de algunos servidores por la pandemia del coronavirus, abandono, o por cumplimiento de su tiempo de servicio” (Correo, 2022).

En el gobierno regional de Piura existe injerencia en la asignación de cargos. Es sabido que un servidor público no puede hacer uso de sus atribuciones para interferir directa o indirectamente en la contratación de servicios no personales o en los procedimientos de selección de personal

con quien tenga relación de parentesco. Por ejemplo, durante el proceso de selección de personal, el responsable de recursos humanos no puede seleccionar a su cuñado como ganador. Además, un alcalde de distrito infringiría la ley si sugiriera al responsable de recursos humanos que contratara a su hermano en el departamento de tesorería del municipio (El Regional Piura, 2017).

En la Municipalidad de Provincial de Puerto Inca, se evidencia deficiencias en el desempeño del personal, debido a la contratación de personal por algún arraigo familiar, favor u otro factor, que no necesariamente es benefactor para la selección del personal, por el cual el personal CAS correspondiente a ese proceso de contratación no demuestran eficiencia en la ejecución de sus tareas delegado de acuerdo al MOF en base a un ROF, se tiene entendido que el comité de evaluación modifico los perfiles profesionales de las bases del proceso, para adjudicar plazas a postulantes que no cumplían con los requisitos mínimos Según el informe de control específico N° 009-2021-2-2940, la entidad contrató a 14 personas no calificadas para ocupar diversos cargos, en las sub gerencias de Recursos Humanos, Defensa Civil, Inversiones, así mismo técnicos administrativos e informativos, topógrafo, secretaria entre otros. El comité evaluador calificó como aptos a los postulantes que no tenían experiencia mínima para el cargo, en otros casos no tenían formación académica o no podían acreditar nivel de estudios. Además, aceptaron declaraciones juradas sin firma y documentos sin foliación (Gobierno deñ Perú, 2022).

En virtud de la Ley No. 15982 del 21 de octubre de 1912, la Provincia de Ambo fue establecida durante el gobierno del presidente Guillermo Billinghurst Angulo (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

De acuerdo a los procesos de selección de personal Cas suscitadas en los años 2019, 2020, 2021 y 2022, fueron realizados de acuerdo a las normativas de servir, que sirvieron de lineamientos para planificar las actividades de selección de personal, que permitieron a la municipalidad de Ambo establecer bases con filtros para seleccionar al personal idóneo para el puesto dividido en tres etapas, como es la convocatoria, selección y

suscripción y registro de contrato según, la Municipalidad Provincial de Ambo (2019), así mismo según CAS N°002- 2019-MPA en su resultado calificaron 76 personales y 6 cargos fueron declarados desiertos debido a que no cumplieron con el requisito mínimo establecido en la base del proceso de selección, de acuerdo a la ponderación del Curriculum vitae y la entrevista, los cuales servirán como referencia positiva para posteriores convocatorias de personal debido a que una adecuada selección de personal incremento el logro de objetivos (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022).

En su informe menciona Portound (2018), la existencia de diferentes errores en el proceso de selección de personal, por el cual los directores de las organizaciones manifiestan su preocupación ante los problemas de desempeño del personal; motivo de la mala selección de personal en el proceso de contratación, la falta de consideración del cuadro de asignación de personal para el proceso, que detalla con precisión los puestos definidos y aprobados por la institución para el personal que debe trabajar en cada unidad, es una de las principales causas de la cuestión. A pesar de que el ROF y el MOF son los encargados de regular y determinar las funciones de cada unidad, respectivamente, a la fecha podemos observar que existe una sobrepoblación de trabajadores. Esto se debe a que no se tuvo en cuenta el insuficiente proceso de contratación de la aplicación, que está vinculado al proceso de contratación.

Debido a los factores mencionados, es necesario examinar en profundidad las prácticas de contratación de la Municipalidad Provincial de Ambo. El objetivo de esta investigación es determinar si la contratación de personal permite mejorar el rendimiento laboral comparando el personal aprobado con los criterios establecidos en el proceso de selección.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA,

2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICAS

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la convocatoria y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA, 2022?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la selección y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA, 2022?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la suscripción y registro de contrato y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA, 2022?

1.3. OBJETIVOS GENERAL

1.3.1. OBJETIVOS GENERAL

- ✓ Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA, 2022

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar la relación entre la convocatoria y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA, 2022.
- ✓ Determinar la relación entre la selección y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA, 2022.
- ✓ Determinar la relación entre la Suscripción y registro de contrato y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA, 2022.

1.4. JUSTIFICACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El propósito del presente estudio es aplicar las teorías de diversos autores asociados a la selección de personal como fundamento del

proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Ambo (2019) y el desempeño laboral a partir de la Ley de Servicio Civil N° 300057. Lo que hace pertinente el estudio. Asimismo, se realizarán algunas recomendaciones relacionadas a las ideas fundamentales anteriormente descritas.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

De acuerdo a las definiciones, conceptos y teorías pertinentes se diseñó la metodología para el presente estudio, y va a permitir comparar la relación que existe entre las variables y como también se planteó la estrategia investigativa para la formulación del problema, marco teórico, resultados, deducciones y propuestas, se utiliza mecanismos y procesos adecuados para la validez metodológica, se emplearán instrumentos que nos lleven a organizar, procesar los datos recabados y escrutar los logros.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se emplea el procedimiento inductivo a partir de Ñaupas et al., (2018); que se sustenta de lo general a lo específico y el procedimiento analítico para analizar la información y alcanzar un logro de la selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la institución, ya que al identificarlos se podrá analizar la relación con la variable X y la variable Y; con ello realizar las recomendaciones respectivas para que el personal y a la institución y con ello la municipalidad pueda brindar un mejor servicio.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se limitó el acceso a la información del personal administrativo CAS (ANEXO 5) y gerentes según (ANEXO 4), contratados entre los años 2019 y 2021 en los procesos de selección para la contratación de personal CAS de la MPA, así mismo se delimitó el estudio de la selección de personal a las etapas establecida en la base del proceso de selección CAS N°002-2019-MPA, como también se limitó para salvaguardar la integridad física del

personal en cuanto a la crisis sanitaria lo cual limitó recabar información directa o de campo de los gerentes, por consecuencia solo se pudo entrevistar a 4 gerentes, también se delimita el estudio del desempeño laboral, a partir de (El Peruano, 2014)

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable, porque se contó con los recursos económicos y humanos necesarios para la realización del proyecto y disponibilidad de tiempo para la elaboración del mismo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Valeria, (2020) en su tesis titulado "*La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte del Cantón Baños de Agua Santa*", Entregada a la Universidad Técnica de Ambato, concluyo:

- Se decide que el procedimiento de selección, que demuestra el cumplimiento de elementos como la educación, la experiencia, la formación y las competencias específicas del puesto, puede explicar el resultado de la gestión de un puesto, Para lo cual se requiere capacitar continuamente de manera técnica a los expertos encargados de los recursos humanos, con el fin de asegurar la correcta selección e incorporación del personal a contratar, contribuyendo a la mejora del negocio.
- Sería capaz de identificar al mejor candidato para cubrir el puesto mediante un procedimiento formal de selección de personal, que acabaría con la subjetividad y daría prioridad a las competencias técnicas o cognitivas, conductuales y relacionadas con el puesto. Esta información sería pertinente para el candidato, su capacidad tanto personal como profesional.

Belén, (2015) en su tesis titulado "*Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Impactex CIA. Ltda de la ciudad de Ambato*", Entregada en la Universidad de Ambato, concluyó:

- El proceso de selección de personal de la organización es insuficiente porque carece de un método que garantice la idoneidad del colaborador y, en particular, porque desconoce su

historial laboral y, más concretamente, su rendimiento en el trabajo.

- La empresa necesita un sistema de selección de personal porque, sin él, no podría identificar a los candidatos para el puesto y no podría garantizar que el trabajo se realiza de acuerdo con los indicadores de calidad, lo que va en detrimento de la calidad.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Almerco, (2019) en su tesis titulado “*Selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad administrativa de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2019*”, Presentada a la Universidad César Vallejo, concluyó:

- Del mismo modo, el objetivo general era comprobar cómo afectaba la selección de personal a la productividad de los colaboradores de la región administrativa. A la luz de este éxito, se puede afirmar que cuanto mejor es la selección, mejor es el rendimiento dentro de la entidad.
- La fase de selección debería tenerse más en cuenta para mejorar el rendimiento laboral y, en relación con los resultados, es necesario poner en práctica estrategias para optimizar las siguientes dimensiones. Por último, con los resultados obtenidos, se confirma que existe una asociación media positiva.

Torres & Vásquez, (2017) en su tesis titulada “*Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de la unidad administrativa de la Municipalidad de Laredo*”, Presentada a la Universidad Privada del Norte en el año 2017, concluyó:

- Se descubrió que el desempeño laboral de los empleados del Municipio de Laredo en 2016 fue impactado significativamente por el procedimiento de selección de personal. Los hallazgos indican que cuando el nivel de selección es alto, el 80.0% de los

empleados del área administrativa exhibe altos niveles de desempeño laboral, mientras que cuando el nivel de selección es bajo, el 80% de los trabajadores evalúa el nivel de desempeño laboral como bajo.

- En el procedimiento de selección de personal del Ayuntamiento de Laredo, el 57,14% de los trabajadores valoraron el nivel como alto, el 28,57% como medio y el 14,29% como bajo.
- En 2016, se descubrió que el 14,28% de los empleados del Ayuntamiento de Laredo pensaba que su desempeño laboral estaba en un nivel bajo, el 42,86% pensaba que estaba en un nivel medio y el 42,86% pensaba que estaba en un nivel bueno.

Castañeda, (2018) en su tesis titulado “*Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018*” Presentada a la Universidad Privada del Norte en el año 2018, concluyó:

- Los resultados de la aplicación de los datos al coeficiente R de Pearson, que arrojó un valor de 0,655, revelaron una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados. Se ha reconocido la existencia de este vínculo. Lo que demuestra que el rendimiento laboral de un empleado puede beneficiarse de un buen sistema de gestión del talento humano.
- Dado que el coeficiente R de Pearson arrojó un valor de 0,541, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral, se determinó que existe una correlación positiva entre la contratación de talento humano y el rendimiento laboral de los empleados del municipio. lo que demuestra cómo la creación de una estrategia de contratación de gestión del talento humano capaz impulsará el rendimiento laboral de los trabajadores.

- Se determinó que existe una correlación positiva entre la selección del talento humano y el rendimiento laboral en el municipio, ya que el coeficiente R de Pearson arrojó un valor de 0,532, lo que indica un vínculo razonablemente positivo entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Esto demuestra que, si la gestión del talento humano se lleva a cabo con habilidad, mejorará el rendimiento laboral de los empleados. Demuestra que la mejora de la selección de la gestión del talento humano puede aumentar la productividad de los empleados en el trabajo.

Bianca, (2018) en su tesis titulado “*Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018*”, Presentada a la Universidad César Vallejo en el año 2018, concluyó:

- El Alcalde del Municipio debe prever la creación de una estrategia que regule el proceso de reclutamiento de personal para lograr la efectividad y calidad de la selección de personal. Tanto el reclutamiento interno como el externo están estrechamente ligados a la efectividad de la selección de personal dentro de la organización.

Rojas, (2021) en su tesis titulado “*Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba*”. Presentada a la Universidad César Vallejo en el año 2021, concluyó.

- Las variables siguen una distribución atípica o asimétrica, de acuerdo con la descripción del objetivo del estudio, y el resultado indicó una significación inferior al parámetro, lo que llevó a la conclusión de que las variables están relacionadas.
- De los resultados de la comparación entre el trabajo en equipo del Ayuntamiento y la selección de personal se deduce que la dimensión y la variable están relacionadas.

- El resultado entre selección de personal y calidad en el municipio tuvo una significación inferior al parámetro, lo que sugiere una relación entre la dimensión y la variable. A continuación, el resultado de las prácticas de contratación y la productividad reveló una significación equivalente al parámetro.

Torres, (2018) en su tesis titulado “*Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria*”. Presentada a la Universidad Señor de Sipán en el año 2018, concluyó.

- Después de haber diagnosticado la situación actual de los procedimientos de selección de personal de la municipalidad, se determina que no existe un proceso formal y ordenado para la selección de aspirantes a trabajar en las diversas áreas y dependencias de la municipalidad, donde el dato más resaltante fue que un 53% de los encuestados manifiestan que no se le brinda la información al nuevo personal y el desempeño, es ineficiente el personal manifiestan que no se le asignaron al área al cual postularon.

Portuondo, (2018) en su tesis titulado “*Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*”. Presentada a la Universidad César Vallejo en el año 2018, concluyó:

- El gerente municipal debe actualizar las técnicas de selección de talento humano, especialmente en lo que se refiere a pruebas cognitivas y pruebas de perfil, ya que esto repercute en una mejor dotación de personal y en el proceso de inducción de acuerdo a cada cargo, siendo este proceso enfocado a que el nuevo personal conozca los requerimientos del cargo. El uso de más fuentes de reclutamiento de personal, como es el caso de las instituciones ministeriales, debe basarse en el perfil del puesto especificado por el MOF.

Ancasi (2019), en su tesis titulado “*Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Marcari, 2017*”. Presentada a la Universidad César Vallejo en el año 2019, concluyó:

- La estructura que el Ayuntamiento estableció para el proceso de selección recibió una mala valoración por parte del 63% de los encuestados durante el proceso de contratación. También mencionaron que las evaluaciones teóricas y prácticas no se realizan o se realizan con poca frecuencia. Por último, mencionaron que no se aplican herramientas psicológicas, lo que también es crucial porque los empleados son el activo más valioso de la organización, lo que indica que de vez en cuando hay voluntad de cambiarla forma de hacer las cosas.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Eugenio (2021), en su tesis titulado “*Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2021*”. Presentada a la UDH en el año 2021, concluyó.

- Era factible determinar la relación entre la contratación y el rendimiento laboral, y se descubrió que la contratación interna se produce prácticamente de forma exclusiva y la externa casi a veces, y se concluyó también que la evaluación y el desempeño laboral se asociación, Demuestra una conexión moderada, lo que indica que existen deficiencias en el examen de los candidatos, ya que sólo en raras ocasiones se realiza una entrevista aceptable y sólo ocasionalmente se lleva a cabo una evaluación adecuada de los conocimientos del personal.

Contreras, (2019) en su tesis titulado “*Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2019*”. Presentada a la UDH en el año 2019, concluyó:

- Las habilidades sociales inciden en el desempeño laboral, a través

de las conductas, pensamientos, sentimientos y emociones y que ello se refleje en la atención interna y externa de sus labores, la conducta de los personales incide en el desempeño laboral, puesto que personal con niveles óptimos de habilidades sociales impulsaran el desarrollo institucional a base de actitudes, e integrados a los equipos de trabajo que se constituye en la Municipalidad y el niveles de manejo de emociones que por ser el de mejor manejo refleja eficiencia en el cumplimiento de funciones y tareas.

Callupe & Vásquez, (2019) en su tesis titulado “*Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la MPHCO, 2019*”. Presentada a la UNHEVAL en el año 2019, concluyó:

- Se determinó que la rotación de personal se relaciona con el desempeño laboral. con un grado de correlación calificado como baja, en cuanto al poco tiempo que tiene el personal para adecuarse a su nuevo puesto de trabajo, y a la escasa capacitación, se plantea que en la municipalidad se mejore los conocimientos del personal mediante el desarrollo de cursos o talleres, y que se acompañe con un ambiente u oficinas acondicionada y equipadas con lo necesario para un mejor desempeño del personal.

Hermosilla & Salvador, (2020) en su tesis titulado “*Contratación de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Francisco de Asís – Lauricocha, 2019*”. Presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, concluyó:

- La falta de un filtro suficiente en la selección de personal se pone de manifiesto por la débil correlación entre la selección de personal y el rendimiento laboral. La relación entre la dimensión de selección de personal y el rendimiento laboral es débil, con un grado bajo, lo que indica que los trabajadores no rendirán más en

el trabajo mientras no haya suficiente selección de personal, En consecuencia, muestra un bajo nivel de desempeño por parte del personal, indicando que si existe una mala inducción del personal, no habrá un mejor nivel de desempeño laboral por parte de los trabajadores. Por ello, deben realizar el proceso de contratación con total transparencia, con una convocatoria a través de la página web de la institución y en similar sentido, actualizando constantemente su página web, el proceso de selección de acuerdo a la ley de contrataciones del estado y en similar sentido, la ley Servir. Además, los servidores públicos deben ser técnicamente capaces o competentes en el campo requerido.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

2.2.1.1. DEFINICIONES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La entidad convoca la licitación, con lo que se inicia el proceso de selección. La convocatoria se anuncia a través de los medios de comunicación nacionales y en el portal informático correspondiente, y concluye con la resolución y firma del contrato (Ipderecho, 2022).

La importancia de la selección de empleados en la empresa moderna se debe a:

En consecuencia, contar con candidatos cualificados para el puesto de trabajo que satisfagan los criterios necesarios garantizará que las personas que ocupen el puesto desarrollen sus actividades con calidad y permitirá alcanzar los objetivos sugeridos (Almerco, 2019).

El método de inclusión en el grupo de gestores públicos es a través de la selección de personal: funcionarios federales de carrera y otros tipos de empleados. Su objetivo es garantizar la igualdad de acceso a la función pública mediante la

elección de los candidatos más cualificados para el puesto en función del mérito, la competencia y la transparencia (El peruano, 2013).

El talón de Aquiles de las organizaciones, su punto neurálgico de las personas que trabajan en ellas porque:

Las organizaciones amplían constantemente su plantilla, ya sea para sustituir a los trabajadores que se marchan o para adaptarse al crecimiento y la expansión (Chiavenato, 2020).

Entre los estudios recientes, algunos autores mencionan la necesidad de considerar:

Tanto la contratación como la elección de empleados son etapas del mismo proceso de incorporación de nuevos recursos humanos a una empresa. La selección, por su parte, es una actividad de elección, clasificación y decisión y, en consecuencia, es descriptiva. El reclutamiento es una actividad de atracción, divulgación y comunicación y, como resultado, es típicamente positivo y atractivo. Para mantener o mejorar la eficacia y el rendimiento de la mano de obra, la selección tiene en cuenta a los mejores candidatos entre un conjunto de contratados para los puestos vacantes (Chiavenato, 2020).

Según Chiavenato (2020), afirma que el objetivo de la selecciones descubrir y clasificar a los candidatos más adecuados para los requisitos del puesto y de la organización, mientras que la finalidad de la contratación es proporcionar al proceso de selección materia prima (candidatos).

2.2.1.2. MODELO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Chiavenato (2020) determina si existen modelos obligatorios de admisión, selección y clasificación de candidatos. Cada

decisión sobre candidatos tiene en cuenta a la persona en una circunstancia administrativa concreta. El tipo de elección que hay que hacer en un entorno administrativo.

Selección como responsabilidad de línea y función de staff.

Tabla 1

Responsabilidades y funciones

RESPONSABILIDAD LÍNEA	DE	FUNCIÓN DE STAFF
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La elección es un deber de la empresa y una función del personal. ✓ Entrevistar a los candidatos ✓ Utilizar los resultados de las entrevistas y otros procesos de selección para evaluar y comprar candidatos. ✓ Determinar si se acepta o rechaza a los candidatos. ✓ Selección del candidato final al puesto. 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar el expediente del candidato y llevar a cabo el proceso de contratación. ✓ Entrevistar a las personas que hayan solicitado el puesto. ✓ Crear métodos de selección más adecuados. ✓ preparación de directivos e instrucción en métodos de entrevista de candidatos. ✓ Aplicar pruebas de personalidad o psicométricas según sea necesario. ✓ En caso necesario, asesorar a la dirección sobre cuestiones relacionadas con la selección.

Fuentes: Chiavenato (2020)

Existen tres modelos diferentes para elegir a los solicitantes en función de la situación administrativa; admisión obligatoria, selección y clasificación de los solicitantes:

Modelos de admisión forzosa: el candidato debe ser aceptado sin opción de rechazo; modelos de selección: hay muchos candidatos, pero sólo un puesto que hay que cubrir. Se compra a cada candidato con las cualificaciones necesarias para el puesto vacante. En esta situación sólo hay dos opciones: aprobación o rechazo. Además, se utiliza una metodología de clasificación; hay varios candidatos compitiendo por cada puesto vacante, así como varias vacantes para cada candidato. El candidato puede elegir entre ser aceptado o rechazado. Hay varios candidatos

compitiendo por cada puesto que hay que cubrir, pero sólo uno de ellos -si es aprobado- podrá ocuparlo (Chiavenato, 2020).

Para el presente estudio se optará el modelo de selección, el cual permite evaluar al candidato en base a la necesidad de la Municipalidad, el cual se guía a partir del Cuadro de Asignación de Personal, que parte de base para el alineamiento del ROF y MOF, que detallan funciones y sus regulaciones para el servidor civil.

2.2.1.3. BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

- ✓ La elección del personal se realiza mediante ponderación y toma de decisiones:

La comparación debe basarse en algún tipo de estándar o norma para tener cierto grado de validez. Debe construirse un patrón o criterio de comparación y selección (variable Y) a partir de los datos sobre el puesto a cubrir (variable X) y los candidatos propuestos (Chiavenato , 2020).

- ✓ Ley del Marco de la Modernización N° 27658.
- ✓ Decreto Legislativo 1057.
- ✓ Los procedimientos para promover, garantizar y defender los derechos se describen en la Ley Marco de Empleo Público n° 28175. El propósito de este estatuto es mejorar la fuerza laboral y las estructuras organizativas del Estado.
- ✓ Ley de Servidores Civiles N° 30057, que determina los lineamientos a seguir para el proceso de selección de personal en una entidad pública.
- ✓ Ley orgánica Municipal N°27972, ley que faculta a la entidad pública de contar con eutonía administrativa, que permite

formular instrumentos de gestión de acuerdo a su necesidad el CAP, MOF, ROF los cuales nos permitirán evaluar a los candidatos en base a la necesidad del puesto.

- ✓ Cuadro de Asignación de Personal – CAP Ambo 2017, aprobado según Ordenanza Municipal N°003-2017-MPA/CM.
- ✓ El Manual de Organización y Funciones y el Reglamento de Organización y Funciones, autorizados por la Ordenanza Municipal N°020-2016-MPA/CM.
- ✓ Bases del proceso de selección para la contratación del personal bajo la modalidad del D.L. Según las bases del proceso de selección para la contratación del personal bajo la modalidad del D.L. 1057, CAS N°001-2019-MPA, CAS N°002-2019-MPA, CAS N°001-2020-MPA, CAS N°002-2020-MPA y CAS N°001-2021-MPA de la Municipalidad, que disponen las etapas a seguir para la selección del candidato.
- ✓ Resolución Gerencial N° 015-2020-MPA-GM y Resolución Gerencial N° 011-2020-MPA-GM, que regulan la selección de personal en los diferentes periodos que se disponen.

2.2.1.4. IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

El hecho de que muchos empleados de las organizaciones actuales carezcan de formación profesional y experiencia hace que se produzca una elevada tasa de rotación de personal y un rendimiento inferior en el lugar de trabajo. Por ello, es crucial contar con empleados bien formados que posean las destrezas pertinentes para cumplir el objetivo y evitar conflictos internos como el absentismo, que a su vez impide desarrollar el talento y hace que la devoción a la institución carezca de valor (Almerco, 2019).

2.2.1.5. REQUISITOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

El artículo 6 del Pliego de Bases de la Convocatoria Ley 28175, que regula la convocatoria del proceso de selección, establece que debe existir un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), que se debe identificar el puesto de trabajo, que se debe describir el puesto de trabajo en términos de competencias y méritos, que se deben establecer criterios de puntuación y un puntaje mínimo, y que se debe determinar la remuneración.

El artículo 7, Requisitos para Postular al Empleo Público Ley Marco 28175, enumera los siguientes requisitos para postular al empleo público: La afirmación de que el postulante está dispuesto a postular, que se encuentra en pleno goce de sus derechos civiles y laborales, que no posee antecedentes penales o policiales incompatibles con el tipo de cargo al que postula, que cumple con las calificaciones y/o características del cargo vacante y que no posee otras características que se especifiquen para cada concurso.

Artículo 8: El proceso de selección El proceso de selección está señalado en la Ley Marco del Empleo Público Ley 28175 y se inicia con la convocatoria de la entidad. Posteriormente, la entidad emite la resolución correspondiente y concluye con la suscripción del contrato (Congreso de la República, 2004).

2.2.1.6. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

En consecuencia, se trata de una cuestión que podría influir en el proceso de elección de los empleados:

Debido a prácticas de contratación insuficientes, incluida la planificación del personal, lo que implica que no se han determinado con precisión las necesidades de recursos humanos de la entidad organizativa, no se ha prestado suficiente atención a la oferta de recursos humanos del mercado ni a las estrategias de contratación que deben utilizarse (Bianca, 2018).

2.2.1.7. DIMENSIONES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

De acuerdo con las directrices para el procedimiento de selección de candidatos para la siguiente modalidad de contratación D.L. 1057, CAS N°001-2019-MPA, CAS N°002-2019-MPA, CAS N°001-2020-MPA, CAS N°002-2020-MPA y CAS

N°001-2021-MPA de la Municipalidad, que disponen las etapas a seguir para la selección del candidato. El cual se detalla en el ANEXO N° 2 de las bases.

Se plantea de acuerdo a los principios subyacentes del proceso CAS 2019, que establecen un proceso para la selección del personal. Según el D.L. N° 1057, para suscribir un contrato de servicios, los organismos del Estado deben seguir el siguiente proceso o pasos controlados y adecuados a las necesidades de la institución:

1. Convocatoria

Se comprende que a partir de la naturaleza de la institución:

Si actualmente es titular de una licencia profesional, deberá aportar copia compulsada y/o legalizada de su Certificado de Habilitación del Colegio Profesional (no se aceptará una impresión de la página web) que siga vigente en la fecha de inicio de la convocatoria (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

El contrato documentación que detalla los parámetros que debecumplir el personal que:

La duración del acuerdo no excederá de cinco (5) días laborables, a contar desde el día siguiente a la publicación de los resultados. Podrá prorrogarse o renovarse según sea necesario, con el consentimiento de ambas partes, y dentro de los límites de la legislación aplicable (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

El plazo de publicación de la convocatoria de forma visible a partir de los cinco días hábiles anteriores al inicio del proceso selectivo forma parte de las bases de la convocatoria de la Municipalidad Provincial de Ambo para el año 2019 para cubrir plazas vacantes o con carga de trabajo en las que se incluye el requerimiento del área solicitante en el que se especifica el servicio a realizar y los requisitos exigidos para la plaza (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).

El reclutamiento y selección de personal son exigidos por la Ley de Transparencia N° 27806; si no fueran controlados, es probable que no lo hagan, a diferencia de las empresas privadas.

Por último, pero no por ello menos importante, es fundamental destacar que los candidatos seleccionados como GANADORES deben estar libres de cualquier obstáculo para celebrar un contrato con el Estado de conformidad con los requisitos de la convocatoria, el cual tiene como objeto de la convocatoria contratar servidores civiles para las diferentes unidades solicitantes (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

Los criterios que deben incluirse en la solicitud de selección de personal están establecidos en el artículo 6 de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175. Existencia de un puesto libre de trabajo presupuestado en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y en la Tabla de Asignación de Personal (CAP).

Para poder presentarse a esta convocatoria es necesario superar la entrevista personal con al menos 30 puntos del máximo posible.

2. Selección

La elección de personal debe considerarse como un sistema de toma de decisiones que implica comparación y elección. Para alcanzar un determinado nivel de validez en la comparación, ésta debe basarse en algún patrón o criterio; en consecuencia, el algoritmo o criterio de comparación y decisión debe formarse a partir de la información sobre el puesto a cubrir y sobre los candidatos que se ofrecen (Chiavenato, 2020).

La selección de personal parte de los antecedentes presentados para su comparación, es decir:

Basándose en los parámetros del procedimiento, una evaluación curricular, una entrevista u otros procedimientos que la organización haya examinado, la evaluación se basa en criterios objetivos (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

Parte del proceso de selección de personal de la institución que determina pautas:

La selección de personal se describe como el proceso que comprende tanto la recopilación de datos sobre los aspirantes a un puesto como la determinación de quién debe ser contratado para mantener o mejorar la eficacia y el rendimiento del trabajo. Se denomina selección de personal a la elección del mejor candidato para el puesto o, más ampliamente, el más adecuado para cubrir las funciones vacantes de la organización (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

La selección de personal se llevó a cabo en base al enfoque por resultados en el marco de la ley de la modernización ley N°

27658, que detalla un estado en base a resultados.

El proceso de selección se inicia con la convocatoria de la licitación por parte de la entidad y finaliza con la correspondiente resolución y firma del contrato (Ipderecho, 2022).

Estudio de la interacción del entrevistado y entrevistador dado que:

La entrevista personal tiene otros usos, como el cribado inicial para la contratación, la selección de personal, el asesoramiento y la orientación profesional, las evaluaciones del rendimiento, la separación del servicio, etc. Actualmente, la mayoría de las organizaciones utilizan este método de selección porque permite desarrollar durante la entrevista una apreciación del perfil psicológico del candidato, pero es probable que en ocasiones prevalezcan las subjetividades, no la objetividad (Bianca, 2018).

Este proceso nos dará más información sobre el candidato, como su aspecto, conocimientos, experiencia y personalidad, ya que es necesaria para ocupar un puesto en la organización. Como resultado, en la segunda fase, tendremos información más detallada sobre el candidato, ya que sabremos todo lo necesario sobre el puesto que ocupa (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

Tipos de entrevista que parten de conocer sucesos precedentes: El gestor del proceso pretende reforzar así los rasgos del carácter al tiempo que mejora los contenidos educativos. Colectivo: Dado que esta entrevista se realiza en grupo y parte de una tarea o asunto que los participantes o candidatos deben gestionar, se examinan la capacidad de trabajar en equipo, la iniciativa, la proactividad, la comunicación y el liderazgo (Almerco, 2019).

La entrevista puede utilizarse de diversas formas en las empresas, entre ellas las siguientes

Las entrevistas personales iniciales en el momento de la selección; las entrevistas técnicas para evaluar los conocimientos técnicos, la experiencia, la orientación profesional en el servicio social; las evaluaciones del rendimiento; y las entrevistas de despido en el momento de la salida de los empleados que son despedidos o cesados de las organizaciones son ejemplos de la selección inicial de candidatos durante la contratación (Chiavenato, 2020).

En la entrevista de selección, dos o más partes interactúan entre sí con el objetivo de conocer mejor al otro. El entrevistado se asemeja a una "caja negra" que hay que abrir y a la que se aplican determinados inputs para poner a prueba sus reacciones y, a partir de ellas, crear posibles relaciones causa-efecto o confirmar su conducta en determinadas situaciones (Chiavenato, 2020).

Etapas de evaluación de curricular

Los candidatos deben cumplir los requisitos indicados en el perfil del puesto, según Municipalidad Provincial de Ambo (2021) los siguientes criterios.

- ✓ **Formación académica;** copia simple de diploma de grado académico, título, constancia de egresado y/o certificados.
- ✓ **Colegiatura y habilitación;** acreditar habilitación de colegiatura, presentar copia simple.
- ✓ **Cursos y/o programa de especialización y/o diplomado;** acreditados o certificados las copias simples.
- ✓ **Experiencia laboral;** deberán acreditarse mediante copias simples certificados.
- ✓ **Entrevista totalmente estandarizada:** se formulan

preguntas predefinidas y previamente elaboradas en el marco de una entrevista guionizada y estructurada para obtener respuestas concretas y cerradas.

Por ello, Chiavenato (2020) sostiene que las entrevistas organizadas son limitadas y pierden profundidad. Pueden adoptar la forma de preguntas de selección (verdadero o falso, sí o no, me gusta o no me gusta), preguntas de elección múltiple, etc.

- ✓ En la entrevista estandarizada de Chiavenato (2020), a los candidatos sólo se les permite dar respuestas abiertas, o respuestas libres, a preguntas de entrevista previamente establecidas.
- ✓ entrevista programada Chiavenato (2020) especifica el tipo de respuesta prevista, pero no predetermina las preguntas del entrevistador, sino que deja esa elección a su criterio. Se utiliza para descubrir las propias opiniones políticas de los candidatos.
- ✓ En la entrevista no dirigida el encuestado es totalmente libre que:

Las preguntas y las respuestas requeridas no figuran en el enunciado. Entrevista no estructurada, informal o exploratoria son algunos de sus nombres. El orden y la orientación de las preguntas quedan a discreción de cada entrevistador. No se basa en un programa predeterminado, por lo que el entrevistador corre el riesgo de olvidar u omitir algunos detalles (Chiavenato, 2020).

- ✓ **Entrevistas de selección:** permite una conexión directa con el candidato, se centra en él como persona y permite evaluar sus acciones y reacciones.

La entrevista se pondera en puntajes de aprobatorio que establece: Un máximo de 50 puntos y niño 30 puntos, quien no obtenga el puntaje mejor será considerado no apto, en el cual se considera las puntuaciones en base a conocimiento inherente al cargo, practico, seguridad y estabilidad emocional y de cultura general los resultados se comunicarán de acuerdo al cronograma” (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

3. Suscripción y registro de contratos:

Tienen un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles para firmar su contrato ya que la cantidad de empleados contratados se suscribe en base a los resultados del procedimiento de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Ambo (2021).

Si el postor ganador del proceso de selección se encuentra imposibilitado de prestar servicios al Estado o si, vencido el plazo antes señalado, el ganador no suscribe el contrato por causas objetivas que le sean imputables, el ORH, previa opinión favorable del área usuaria, podrá declarar seleccionado al siguiente ganador o desierto el proceso de selección. El plazo para la ejecución del contrato es de cinco (05) días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación correspondiente (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

Según el autor, la contratación es el proceso de incorporar nuevos empleados que adjuntan los requisitos determinados por la organización:

Durante el proceso de contratación, el empresario entrega al empleado un documento en el que certifica que está cualificado para desempeñar un determinado trabajo. Esto se hace tras una evaluación previa en la que el empleado certifica que cumple todas las normas (Graziano, 2018).

La contratación laboral

Será evidente quiénes serán los futuros empleados de la empresa una vez superada la fase de evaluación, ya que la contratación laboral, que se regirá por la existencia de un contrato de trabajo y otros requisitos legales, es el siguiente paso para su incorporación efectiva al puesto de trabajo. El aspecto más importante del contrato de trabajo es la relación de subordinación que siempre existe entre el empleado y el empleador. Esta relación de subordinación se traduce en que el empresario está obligado a remunerar a su empleado por sus servicios, mientras que el empleado está obligado a prestar sus servicios de forma personal (LP Pasión por el derecho, 2021).

El contrato de rendimiento se construye sobre el informe de responsabilidades básicas y las expectativas de rendimiento para cada una de ellas. Mientras que las normas de rendimiento se refieren a la descripción de los resultados u objetivos que deben alcanzarse, el informe de responsabilidades básicas se refiere a las acciones que el personal debe llevar a cabo (Chiavenato, 2020).

prestación de servicios:

Los servicios personales deben ser prestados personal y directamente por el trabajador en su condición de persona natural para que tengan carácter laboral, según el artículo 5 de la Ley de Productividad y Actividad Laboral (LPCL). El hecho de que el trabajador pueda recibir ayuda de familiares directos que dependan de él no invalida esta condición, siempre que ello sea normal dada la naturaleza del trabajo (LP Pasión por el derecho, 2021).

La relación entre la municipalidad y el trabajador, de la que surge la subordinación, se establece en el momento de la firma del contrato. La subordinación es la sumisión legal del trabajador al ejercicio de determinadas facultades otorgadas por el

contratante

Debido a la condición de sumisión del trabajador, el derecho laboral ha desarrollado un andamiaje protector y complejo a favor de la parte más débil en la relación laboral. Por lo tanto, subordinación y poder de dirección son el anverso y reverso de una misma moneda, y sirven de fundamento a la facultad del empleador de dirigir, controlar y supervisar el trabajo realizado por las personas, así como el derecho de imponer sanciones dentro de límites específicos (art. 9 LPCL). Históricamente, se ha establecido que estas facultades no pueden utilizarse en el contexto de las relaciones civiles, en las que ambos miembros de la pareja interactúan en pie de igualdad (LP Pasión por el derecho, 2021).

La remuneración: El trabajador recibe una compensación económica por el trabajo que realiza:

La remuneración es lo que se conoce como retribución, y puede concederse en metálico o en especie. En general y con independencia de la denominación que se le dé, todo lo que reciba el trabajador a cambio de sus servicios, ya sea en metálico o en especie, y siempre que esté abiertamente disponible, se califica como retribución conforme a la definición de remuneración del artículo 6 de la LPCL (LP Pasión por el derecho, 2021).

En lo que respecta a los traslados de personal durante el período inicial de rendimiento y el período de prueba, la inducción incluye la orientación, la colocación y el seguimiento de los empleados recién contratados (LP Pasión por el derecho, 2021).

La presencia de diversos factores que hacen hincapié en la inducción, entre los que destacan los siguientes: Facilita la

adecuación armónica entre las necesidades individuales y las condiciones que ofrece la institución para satisfacerlas, disminuye la rotación con ahorro de costos y esfuerzos para el reemplazo, y da la oportunidad de orientar positivamente el interés y la disposición para aprender de la persona que ingresa a la organización y ocupa un nuevo cargo o responsabilidades dentro de la misma (Chiavenato , 2020).

Un programa de inducción ayuda al empleado a integrarse a la organización y tiene como beneficios menor rotación de personal, aumento en la productividad, bajar la angustia del cambio y ayudar al nuevo integrante de la compañía a ser productivo desde el inicio en la empresa, evitar errores debidos a falta de información que puedan repercutir en costos para la empresa, clarificar expectativas del trabajador y sobre todo la facilitación del aprendizaje (Portuondo, 2018).

Hay varias formas de llevar a cabo procedimientos específicos, y cada una de ellas se modificará en función de la circunstancia y el contexto en el que se vayan a utilizar:

Entre los diversos procedimientos de inducción que se utilizan hoy en día para los nuevos empleados de una organización, destacan los siguientes: inducción amplia y específica (Portuondo, 2018).

Para Suscripción y registro de contrato se parte de las bases establecidas por la Municipalidad Provincial de Ambo (2021), es la firma del contrato en el plazo considerado por la norma, en las bases de los procesos de selección.

La retribución nominal, que es la cantidad de dinero establecida en el contrato individual para compensar el puesto de trabajo desempeñado, así como la jornada laboral que debe cumplir el personal para completar su contrato de trabajo particular, todo ello debe ser negociado entre las partes

(Chiavenato, 2020).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

Se sugiere que los empleados pueden demostrar su idoneidad en el puesto de trabajo a través de lo bien que funcionan como colaboradores mientras desarrollan sus tareas. El rendimiento es la capacidad de un trabajador para realizar una tarea en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y con el mayor nivel de calidad (Morales, 2009).

por su parte Chiavenato expone al rendimiento que parte del cumplimiento a partir que:

El rendimiento se refiere a la capacidad de una persona para actuar eficazmente dentro de una organización, lo cual es importante para el funcionamiento y la satisfacción de la organización y del individuo. Desde este punto de vista, el rendimiento de una persona es la suma de sus acciones y los resultados que producen, por lo que es necesario cambiar lo que se hace antes de medir y observar la acción de una organización (Chiavenato, 2020).

Establecer objetivos se convierte en algo más crucial, lo que fomenta un mejor comportamiento y rendimiento laboral:

Según el mismo autor, el establecimiento de objetivos desafiantes mejora el rendimiento en general, pero el establecimiento de objetivos simples tiene el efecto contrario. De las definiciones anteriores se desprende que son congruentes con la consecución de metas concretas por parte de la empresa, siendo necesaria la capacidad de sus miembros para que esto ocurra, lo que lleva a la consecución de buenos resultados en cada uno de los objetivos sugeridos (Portuondo, 2018),

En resumen, el rendimiento laboral es un proceso complicado que incorpora una serie de aspectos, entre ellos:

Algunas son más aplicables que otras en función del entorno laboral. Estas variables pueden cambiar incluso dentro de la misma jornada laboral, lo que confiere al rendimiento humano un tono variado. Desde la perspectiva de los factores determinantes del rendimiento, este componente es más fácil de comprender (Chiavenato, 2020).

Según Portuondo (2018), en su informe hace las siguientes afirmaciones sobre lo que incide en la eficacia de los empleados de una organización:

Capacidad; son las capacidades, disposiciones e información necesarias para llevar a cabo las tareas y alcanzar los objetivos. Todos tenemos una serie de capacidades, pero para tener éxito en nuestros puestos de trabajo, necesitamos tener las capacidades adecuadas para los que ocupamos (Portuondo, 2018).

Automotivación; es la disposición a sufrir reveses para alcanzar un objetivo. El esfuerzo es la forma en que la motivación se muestra externamente. Si alguien está sinceramente motivado, se hará evidente en el esfuerzo adicional que realiza para llevar a cabo una tarea. (Portuondo, 2018).

Autogestión; es la capacidad de una persona para tomar decisiones y realizar actividades en su vida profesional de acuerdo con sus propias normas, según Portuondo (2018). Para fomentar la autogestión, la institución pública debe cumplir tres requisitos: definir claramente las tareas y los objetivos, ofrecer los recursos mínimos necesarios para ejecutarlos y conceder autonomía para actuar y perseguir los objetivos.

La simplificación es la canalización de un conjunto de procedimientos que;

El objetivo es hacer que las tareas parezcan tan "fáciles" como sea posible. Tienes que buscar activamente la simplicidad si quieres que se manifieste en tu vida. Como resultado de nuestra propensión a aumentar la complejidad en lugar de disminuirla en la práctica, los problemas sólo empeoran (Portuondo, 2018).

La responsabilidad es el factor que determina las acciones que:

Puesto que nos motiva a asumir las responsabilidades y obligaciones del puesto, sirve de motor de la eficacia. Aunque seamos conscientes de que algunos de los indicadores de rendimiento no dependen totalmente de nosotros, la responsabilidad es lo que nos motiva a esforzarnos al máximo para actuar de manera eficaz (Portuondo, 2018).

La eficacia individual y la eficacia organizacional parte de que:

Gestionar la eficacia de una persona dentro de una organización ofrece beneficios tanto para la persona, que verá cómo aumentan sus oportunidades de promoción profesional gracias a la mejora de su competencia, como para la empresa, ya que las organizaciones con personas competentes también serán eficaces ellas mismas. Por otro lado, las empresas que promueven la eficacia de los empleados están, a su vez, provocando un cambio significativo en quién es responsable del rendimiento de la empresa. Las empresas que no se proponen mejorar la eficacia de sus empleados tendrán malos resultados institucionales. Es importante considerar tanto lo que los individuos pueden hacer para aumentar la eficacia de la organización como lo que la organización puede hacer para aumentar (Portuondo, 2018).

2.2.2.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Los factores de evaluación

Según el artículo 24 de la Ley 28175, el desempeño del trabajador se evalúa principalmente en función de sus preferencias u objetivos personales relacionados con las funciones que desempeña. Cuando se hayan creado formalmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas, también pueden tomarse en consideración aspectos grupales (El peruano, 2013).

La Satisfacción del trabajo parte de Chiavenato (2020), es el estado de calma que no guarda relación alguna con los objetivos previstos del comportamiento. Esto permite a los responsables de la institución anticipar cómo pueden afectar las acciones al comportamiento futuro

Según Chiavenato (2020), la autoestima es crucial en los empleados que dan a los demás la oportunidad de mostrar sus talentos. Ese rasgo de la personalidad que determina el éxito o el fracaso de una empresa es un elemento determinante crucial.

La autoestima es un conjunto de necesidades que tiene un individuo que afirma:

El deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo, así como la necesidad de alcanzar una nueva situación dentro de la organización. En las ocupaciones que brindan oportunidades a las personas para demostrar sus habilidades, la autoestima es crucial (Portuondo, 2018).

El trabajo en equipo Chiavenato (2020) lo menciona que:

Es fundamental recordar que el rendimiento de los trabajadores puede aumentar si tienen contacto directo con

los clientes a los que atienden o si forman parte de un equipo en el que se supervisa su rendimiento (Chiavenato, 2020).

Hay acontecimientos y procesos específicos que tienen lugar dentro de una estructura que:

Entre otros, la cohesión del equipo, la coherencia de los miembros, la aparición del liderazgo, y las pautas de comunicación, aunque las comunicaciones que desarrolla un equipo se basan en gran medida en el comportamiento de sus miembros, lo que lleva a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben tenerse en cuenta para un trabajo eficaz en la consecución de los objetivos (Chiavenato, 2020).

Se desarrolla un sistema estable de interacciones cuando los trabajadores se reúnen para satisfacer un conjunto de necesidades, dando lugar a lo que se conoce como equipo de trabajo.

La capacitación del personal es otro factor importante a tener en cuenta, según Chiavenato (2020), quien afirma que "es un procedimiento de entrenamiento realizado por el área de recursos humanos con el propósito de ayudar al personal a desempeñar su función de la manera más eficiente posible".

2.2.2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para Portuondo señalando la coincidencia con otros estudios que es una técnica que posibilita:

Conocer a fondo el trabajo de un colaborador es importante a la hora de crear incentivos para los empleados. Entre los factores condicionantes que tienen un impacto significativo en el rendimiento se incluyen el producto, la calidad, la

responsabilidad, la supervisión, la cooperación, la actitud y la presentación del personal. El rendimiento del puesto es muy situacional, varía de una persona a otra y depende en gran medida de estos factores condicionantes (Portuondo, 2018).

En la evaluación de los candidatos y empleados se tienen en cuenta los siguientes factores: rendimiento, calidad, responsabilidad, supervisión, cooperación, actitud y presentación del personal. El sistema de la función pública basa el acceso, la permanencia, la promoción, los aumentos salariales y la movilidad en el mérito, que se basa en la aptitud, la actitud, el rendimiento y la capacidad (El peruano, 2013).

Ley N° 30057 Artículo 19° de la Ley del Servicio Civil. objetivo del procedimiento de evaluación La gestión del desempeño, que incluye el proceso de evaluación del desempeño, procura incentivar el compromiso y el alto rendimiento del servidor público. Identifica y reconoce los aportes de los servidores a los objetivos institucionales y evidencia las necesidades que tienen los servidores para mejorar su desempeño y el de la entidad (El peruano, 2013).

El artículo 13 de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 establece que la remuneración por el desempeño laboral se determina mediante un sistema de evaluación que sea equitativo y justo, tomando en cuenta como mínimo los siguientes factores: universalidad, base técnica y competencia laboral (Ipderecho, 2022).

Sistemas de evaluación del Desempeño Laboral.

Los presupuestos, los incentivos, la información y evaluación del sistema, la construcción de acuerdos estructurales que aseguren la objetividad del sistema y el compromiso a largo plazo son factores a tener en cuenta, (Manquero, 2010).

El artículo 20 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, delimita el alcance de la evaluación del desempeño y especifica que los administradores públicos, los funcionarios de carrera y los empleados complementarios están sujetos a la evaluación del desempeño (El peruano, 2013).

Responsables del proceso de evaluación.

Artículo 21. De la ley 30057; Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, y la alta dirección son responsables de que:

Los resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas en el Estado son informados por Servir el 30 de agosto de cada año a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General del Congreso de la República y a la Contraloría General de la República. Las evaluaciones se realizan en los plazos y formas establecidos por Servir (El peruano, 2013).

Proceso de evaluación de desempeño

Artículo 22. De la ley 30057 ley del servicio civil determina que:

La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, minucioso, sistemático y permanente de valorar objetivamente el desempeño del servidor público en relación con los objetivos y obligaciones de su cargo. Las entidades públicas deben realizarlo en la oportunidad, formato y condiciones que especifique el órgano de gobierno (El Peruano, 2013).

Todo procedimiento de evaluación debe cumplir los siguientes requisitos:

- a) Se basa en objetivos o variables que pueden medirse y verificarse.

- b) El servidor debe conocer los procesos, criterios u objetivos con respecto a los cuales se le evalúa antes de la evaluación.
- c) Se realiza anualmente.
- d) El trabajador es considerado personal rechazado si se niega a participar en un procedimiento de evaluación por motivos exclusivamente suyos.

Tipos de evaluación de desempeño

Artículo 23. De la ley 30057 Ley del servicio civil determina que:

La evaluación del rendimiento debe modificarse para tener en cuenta los rasgos institucionales, los servicios prestados y los tipos de posición dentro de una entidad. Para determinar el tipo de evaluación del rendimiento adecuado en cada situación, Servir crea criterios objetivos (El peruano, 2013).

Consecuencias de la evaluación

Según el artículo 26 de la Ley 30057, las evaluaciones constituyen la base para los ascensos de los funcionarios de carrera, su remuneración y la determinación de su permanencia en el sector público. Los empleados son categorizados como de desempeño distinguido, buen desempeño, desempeño sujeto a observación o trabajadores no aprobados en base a la evaluación.

Sólo tienen derecho a ello los administradores que cumplan los requisitos para ser personal de rendimiento distinguido o personas de buen rendimiento:

Participar en los procedimientos de promoción profesional que celebren el Estado y las entidades; sin embargo, un

máximo del 10% de los servidores públicos en cada revisión podrán ser designados como personas de desempeño distinguido. Podrán proponerse mecanismos para cumplir con los requisitos de este artículo en caso de empate (El peruano, 2013).

Servir ha diseñado los criterios y metodologías de evaluación teniendo en cuenta:

Las oficinas de recursos humanos, o quienes hagan sus veces, desarrollan actividades de formación para atender los casos del personal evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observación, lo que garantiza una elección adecuada. El número total de empleados, el tipo de puestos que ocupan, el nivel de gobierno, el sector al que pertenecen, las funciones que desempeñan, la naturaleza de los servicios que prestan o la gama de recursos financieros (El peruano, 2013).

Se partiendo del diario El Peruano (2013) El empleado es categorizado como personal de rendimiento sujeto a vigilancia si, tras recibir formación laboral, es evaluado de nuevo.

2.2.2.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Ley de servicio civil en su artículo 4 del título preliminar; establece que:

El servicio civil y su régimen buscan el cumplimiento de objetivos institucionales y la prestación de servicio más eficazmente en cuanto al uso de los recursos, a través de la evaluación desempeño del personal, se evaluará, que la eficiencia, eficacia y motivación del personal, es debido a una correcta selección del personal para el cargo (El Peruano, 2014).

Pongamos un ejemplo el departamento de RR. HH se

solicita la adquisición de:

Compra de billetes de avión para un día concreto. La persona más eficaz se limitaría a comprarlos, incluso al precio más bajo, con los mejores horarios, con transporte de ida y vuelta al aeropuerto, con las mejores posibilidades de asiento, etc., sin sopesar sus opciones ni tomar decisiones importantes. (Congreso de la República, 2004).

Según El Peruano (2013), el Servicio Civil y su régimen trabajan para cumplir los fines del Estado, prestar los servicios públicos necesarios y hacer el mejor uso de los recursos dispuestos para estos fines.

Eficiencia, eficacia y motivación son tres adjetivos naturales:

Conceptualmente cualitativo, aplicable a todos los aspectos de nuestra vida, pero si cabe aún más al ámbito laboral porque, en términos generales, el objetivo de cualquier actividad con fines lucrativos tiende a ser maximizar los beneficios minimizando los recursos; ello implica incuestionablemente eficiencia y eficacia en el personal, todo lo cual sería imposible sin un personal incentivado (Chiavenato, 2020).

Eficiencia

La consecución de las metas u objetivos de la organización es la eficacia, mientras que:

La eficiencia no consiste sólo en alcanzar estos objetivos, sino en lograrlos de la forma más eficaz posible, ya sea empleando menos tiempo, utilizando menos recursos o haciendo cualquier otra cosa que ayude a la entidad a ahorrar dinero. La eficiencia puede definirse como la capacidad de utilizar a alguien o algo a nuestra disposición para lograr un objetivo concreto (Chiavenato, 2020).

Se parte de la Ley del Servicio Civil N°30057 que:

En su artículo 22, desarrolla procesos para evaluar el rendimiento del personal basándose en lo bien que desempeñan sus funciones. Establece criterios para evaluar el rendimiento del personal, que es la capacidad de lograr el resultado deseado o previsto en algo que se ejecuta (El peruano, 2013).

Ley N°28175 en su artículo 4; numeral 5) detalla que:

Para el empleado público, la eficiencia consiste en desempeñar sus funciones con el mínimo de recursos, teniendo en cuenta los recursos limitados de que dispone el Estado, a partir de ellos se hace necesario contar con personal eficiente en la ejecución de sus funciones asignadas de acuerdo al MOF y su reglamentación ROF de la institución y el CAP que es el perfil del cargo (Gobierno del Perú, 2004).

La eficiencia como tal parte de estudios que enmarca del dicho que:

Desde las primeras tesis de economistas clásicos como Adam Smith, Thomas Malthus y David Ricardo a mediados del siglo XVIII, este paradigma, tomado de la teoría económica, ha configurado durante décadas el concepto de trabajo en las organizaciones y la dirección de las mismas. Todos los postulados fundamentales y esenciales de sus teorías convergen siempre en la búsqueda de un equilibrio entre la proporción de ingresos y gastos, con el cumplimiento de los objetivos de la organización como única meta. Los avances tecnológicos en herramientas informáticas, la sofisticación de los procedimientos de eficiencia y, sobre todo, la evaluación analítica ha servido para incorporar la variable del control permanente y riguroso

de ambos parámetros. Hoy en día, este objetivo no ha variado mucho, sino que se ha convertido en una norma para todas las organizaciones (Chiavenato, 2020).

Eficacia

Por ello, cualquier organización debería:

Ante todo, conseguir que todos sus empleados, independientemente de su posición en la jerarquía, tengan éxito y, una vez conseguido, que sean eficientes. Esto debe ser una prioridad absoluta porque conseguirlo redundará en menores gastos para la empresa e, indirectamente, en una mayor consideración de todos los empleados como resultado de la mejora de la calidad y el aumento de la valía de su trabajo (Chiavenato, 2020).

Ley del servicio civil, en su artículo 25; del rendimiento parte que para la consecución de los objetivos y cumplimientos de sus funciones el personal:

Se basa en herramientas tecnológicas, coherentes y fiables, así como en procedimientos verificables para evaluar la forma en que las personas ejecutan sus funciones, responsabilidades y objetivos en consonancia con las metas y objetivos institucionales y los requisitos del puesto que ocupan (El Peruano, 2013).

Incentivos

Según el artículo 17 de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, la administración pública, a través de sus entidades, planificará y establecerá:

Políticas para implantar gradualmente programas de incentivos para los empleados; como el pago oportuno de remuneración y reconocido por sus logros (LP pasión por el

derecho, 2022).

Ley marco del empleo público Ley N° 28175 en su artículo 18 reconocimiento parte del:

Los empleados con un rendimiento excepcional pueden optar a un reconocimiento especial si cumplen los criterios enumerados a continuación, entre los que se incluyen proporcionar a la población resultados eficaces, servir de ejemplo para otros empleados, promover valores sociales, promover beneficios para la entidad y mejorar la reputación de la entidad ante el público en general (LP pasión por el derecho, 2022).

Ley marco del empleo público Ley N° 28175 en su artículo 11; Capacitación:

La formación es tanto un deber como un derecho del servidor público. Se centra en ayudar a los empleados a mejorar sus conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores con el fin de garantizar el crecimiento del sector público y los servicios públicos, mejorar el rendimiento en el trabajo, fomentar la realización personal, técnica o profesional y mejorar la experiencia del usuario (LP pasión por el derecho, 2022).

Ley del servicio civil Ley N°30057; en su reglamento general aprobada por Decreto Supremo N°040-2014-PCM en su artículo 10 finalidad del proceso:

Su objetivo es aumentar la productividad de los empleados públicos para prestar a los ciudadanos servicios de alta calidad. También pretende aumentar y mejorar la capacidad de rendimiento de los trabajadores de la Administración y es una táctica clave para alcanzar los objetivos institucionales. atención al cliente (El Peruano, 2014).

Por ello, y en consonancia con su evolución permanente, los sistemas de control de la gestión deben combinar con mayor regularidad y dinamismo elementos que:

Se alejan del carácter puramente financiero para considerar otros componentes organizativos que contribuyen a otros factores y que, en algunos casos, determinarán la dirección y/o el éxito de la gestión y de las instituciones. Prestan cada vez más atención a componentes como continuo, eficiente, eficaz, creativo, incentivo, etc., es decir, a lo intangible; enfocan las organizaciones a una gestión cada vez más eficiente y eficaz en el uso de los recursos (Portuondo, 2018).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Contratación Administrativa de servicios (CAS) a partir de SERVIR (2017) el régimen CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral², privativa del Estado. Se regula por el Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, y tiene carácter transitorio.

Desempeño para Conceptos (2022) es de interés a la hora de medir y controlar el modo en que los procesos se llevan a cabo, sean los que sean. Para ello se necesita medir y comparar el desempeño, ya sea con los demás o con la misma persona en momentos previos, para así comprobar si las cosas se están haciendo bien, o no.

Eficiencia parte de Conceptos (2022) capacidad de lograr las metas establecidas haciendo uso de la menor cantidad posible de recursos” (conceptos, 2022).

Eficacia parte de Conceptos (2022) capacidad de alcanzar las metas que la compañía se dispuso alcanzar.

Entrevista un diálogo iniciado por una o más personas para recopilar

información y evaluar las competencias de un aspirante a un empleo” (Raymond, 2017).

Evaluación Conceptos (2022) es la acción de juzgar o medir un procedimiento, o sea, de indicar qué tan bien o qué tan mal ha salido, o qué tanto se aproximó al objetivo que inicialmente nos habíamos planteado.

Modelo de selección a partir de la Universidad Dr. José Matías Delgado (2022) este se implementa cuando existen varios candidatos posibles para una sola vacante. En este caso, una persona será aceptada y todas las demás serán rechazadas.

Personal a partir de Definiciones (2022) es el conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, dependencia, fábrica, taller, etcétera, y el personal es el total de los trabajadores que se desempeñan en la organización en cuestión.

Reclutamiento a partir de Conceptos (2022) es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad. Es un concepto muy usado tanto en el ámbito militar como en el laboral, y en todos los ámbitos en los que se requiera suplir una o varias vacantes.

Rotación de personal a partir de Conceptos (2022) es la medida de cuánto tiempo permanecen los empleados en la organización, es decir, el flujo de trabajadores que ingresan y se marchan de la misma por diversos motivos. Se le dice rotación porque las personas que ocupan los cargos cambian, pero los puestos de trabajo permanecen relativamente iguales.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS NULA

- La selección de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA 2022.

2.4.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La convocatoria se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA 2022.
- La selección se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA 2022.
- La suscripción y registro de contrato se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la MPA 2022.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE

SELECCIÓN DE PERSONAL

El procedimiento de selección que determina se inicia:

La entidad emite la solicitud de ofertas, que se anuncia en los medios de comunicación nacionales y en el sitio informático correspondiente. La solicitud de ofertas concluye con la resolución que la acompaña y la ejecución del contrato (Ipderechos, 2022).

2.5.2. VARIABLE

DESEMPEÑO LABORAL

Afirma que el rendimiento mide lo bien que los empleados realizan su trabajo dentro de las organizaciones:

Para que una persona funcione bien y esté satisfecha en el

trabajo, es necesario que la organización también lo esté. Dado que el comportamiento y los resultados conforman conjuntamente el rendimiento de una persona en este sentido, es necesario cambiar su propia conducta antes de poder evaluar y controlar la actuación de una organización (Ipderecho, 2022).

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
La selección de personal	Como el objetivo de optar con los personales más capacitados, para el puesto requerido se dispone de una selección de personal, de acuerdo a proceso de selección del personal CAS bajo la modalidad del DL. 1057, CAS 002-2019-MPA. Esto estipula que la solicitud de ofertas, el proceso de toma de decisiones y la ejecución y registro del contrato, se dispondrá del personal más calificados para el cargo de acuerdo a los instrumentos de la institución (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019).	Convocatoria personal	Publicación de la convocatoria Presentación del CV	
		Selección de personal	Evaluación del CV Publicación de los resultados del CV	
			Entrevista Publicación de los resultados de la entrevista	
		Suscripción y registro de contrato	Suscripción y registro de contrato Inicio de labores	
Desempeño laboral	De acuerdo a lo dispuesto por la ley es el rendimiento del personal al desarrollar de sus actividades al servicio civil y Sus regímenes buscan el logro de los objetivos institucionales y una prestación de servicios públicos de calidad enfocado en la satisfacción del administrado, en base a una eficiente y eficaz ejecución actividades por el personal administrativo y con los incentivos el cumplimiento de los objetivos (El Peruano, 2014)	Eficiencia	MOF ROF CAP	
			Eficacia	Cumplimiento de funciones Cumplimiento de objetivos
				Remuneración
		Incentivos	Reconocimiento Capacitación	

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación aplicada

Desde los hallazgos de la investigación básica, fundamental o pura en las ciencias científicas y sociales, que hemos visto:

Para abordar las cuestiones sociales que afectan a la comunidad local o a la nación, se desarrollan problemas e hipótesis de trabajo, con el objetivo principal de utilizar los conocimientos previos. En consecuencia, teóricamente hablando, aporta avances limitados a la comprensión científica. Debido a su énfasis en la aplicación directa a la resolución de problemas del mundo real (Ñaupass et al., 2018).

3.1.1. ENFOQUE

Cuantitativo

Esta estrategia representa la necesidad de cuantificar y calibrar el tamaño de los problemas de investigación: ¿Con qué frecuencia se producen y de qué magnitud? Recopilación de información para probar teorías a partir de mediciones numéricas que se toman y deben analizarse estadísticamente (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Descriptivo – Correlacional

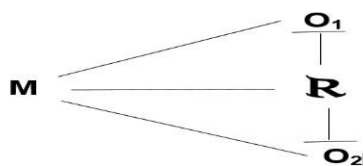
Los estudios correlacionales evalúan el grado de asociación entre variables, caracterizándolas primero antes de cuantificar, medir y analizar el vínculo o asociación entre los dos conceptos o variables. Dado que saber que dos conceptos o variables están relacionados proporciona cierta información explicativa, la utilidad de esta investigación es conocer cómo puede comportarse un concepto o

categoría cuando se conoce el comportamiento de otra variable y tiene un valor de asociación (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.3. DISEÑO

No experimental Transversal Correlacionales

Denota el modo de relación entre dos o más categorías en un marco temporal determinado y en su contexto natural para su análisis y medición. También se refiere al hecho de que se lleva a cabo sin la manipulación intencionada de las variables. Porque el investigador observa y registra las causas y los efectos tal y como se producen en la realidad, donde fueron suministrados. Se fundamentan en la formulación de los problemas y supuestos (Hernández & Mendoza, 2018 pág. 191).



Dónde:

- ✓ **M:** Muestra
- ✓ **O1:** Selección de personal.
- ✓ **O2:** Desempeño laboral.
- ✓ **R:** Asociación entre variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Hernández & Mendoza (2018) es la totalidad de situaciones que tienen en común, ciertas características para el estudio de la población, para el estudio es el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Ambo.

La población está conformada por 109 personales administrativos CAS, datos obtenidos de la planilla de pagos del personal, 2022 (ANEXO 5).

3.2.2. MUESTRA

Si se desea generalizar los resultados de un estudio, puede ser necesario utilizar dos muestras, en cuyo caso es importante elegir la unidad de muestreo. En este caso, la atención se centra en quién o qué se utilizará para recoger los datos (personas u otros seres vivos, objetos, acontecimientos o colectividades de estudio), lo que depende del planteamiento del problema, el alcance del estudio y otros factores (Hernández & Mendoza, 2018).

A VECES SE MEZCLAN EL MUESTREO PROBABILÍSTICO Y NO PROBABILÍSTICO:

Una vez más, el problema se define en la descripción del problema. Por ejemplo, en el estudio antes mencionado del grupo de arquitectos que utilizó la investigación de Lee y Guerin (2009) para plantear su problema sobre el efecto de la calidad del diseño ambiental interior del área de trabajo u oficina en la satisfacción general del espacio de trabajo y el rendimiento laboral, el estudio original se centró primero en 15 edificios estadounidenses con certificación de Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental y luego seleccionó probabilísticamente a 3769 personas (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 2

Cargo y cantidad de personal

CARGO ESTRUCTURAL	N° PERSONALES
Gerentes	9
Personal administrativo	100
Total	109

Fuente: *Planilla de personal administrativo (MPA, 2019)*

Muestreo probabilístico

Conformada por los 80 personales administrativos CAS de la Municipalidad de las diferentes gerencias según (ANEXO 7) de detalla el cálculo de la muestra.

$$n = \frac{\frac{z^2xp(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2xp(1-p)}{e^2N}}$$

Donde:

N 100 Población

Z 1.96 Nivel de confianza

p 0.5 Proporción estimada

q 0.5 Probabilidad desfavorable

e 0.5 Error

Sustituyendo el valor de la muestra en la fórmula obtenemos:

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{0.5^2}}{1 + \frac{(1.96)^2 * (0.5)(1 - 0.5)}{(0.5^2)(100)}}$$

N= 80

“Subgrupo de la población en el que todos los elementos de la tienen la misma posibilidad de ser seleccionado o escogido, se obtienen definiendo las cualidades de la población y del tamaño de la muestra” (Hernández & Mendoza, 2018).

Por lo tanto, la muestra será. Dónde: n = 80.

Es decir, la muestra viene a ser 80 personalas administrativos CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo (ANEXO 7).

Muestra no Probabilista

Desde una perspectiva cuantitativa, una muestra no probabilística tiene la ventaja de que puede utilizarse con algunas técnicas de

investigación que no exigen que los componentes de una población sean representativos, sino que requieren una selección cuidadosa y controlada de casos con características predeterminadas. Su importancia radica en el examen en profundidad de las unidades de análisis, que permite comprender cómo se comportan las variables de interés en ellas (Hernández & Mendoza, 2018).

La muestra está conformada según organigrama de la Municipalidad Provincial de Ambo – 2019, el cual establece el nivel jerárquico en la institución y poder evaluar el desempeño laboral, Conformada por 09 gerentes de las diferentes gerencias (ANEXO 4).

La muestra viene hacer 9 gerentes en referencia al organigrama de la municipalidad (ANEXO 4) y planilla Cas (ANEXO 5), el cual permite seleccionar la muestra de acuerdo a la necesidad del estudio, es por ello para la recolección de datos nos apoyaremos en la guía de entrevista.

Por lo tanto, la muestra será. Dónde: $n = 9$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

El análisis documental a partir de Supo & Zacarías (2020) Una encuesta es una técnica utilizada para recopilar datos de un grupo o muestra de encuestados sobre sí mismos o en relación con un tema específico.

La encuesta a partir de Supo & Zacarías (2020) permite recopilar datos generales y puntos de vista de la población investigada, y utiliza la estadística para analizar los datos y comunicar las conclusiones.

La entrevista se describe en estudios posteriores como una interacción entre el entrevistador y el entrevistado cuyo objetivo es discutir e intercambiar información. Se trata de una estrategia de recogida de datos que puede aplicarse tanto a estudios cuantitativos

como cualitativos, también sirve para complementar la información de estudios cuantitativos como cualitativos cuando el objeto de estudio no es accesible de otro modo, como cuando queremos conocer los hechos del pasado (Supo & Zacarías, 2020). La entrevista no estructurada o informal es la que:

Esto se hace de acuerdo con una guía prediseñada que incluye las preguntas que debe hacer el entrevistado. Esto se hace de acuerdo con una guía prediseñada que incluye las preguntas que debe hacer el entrevistado. La propia guía de la entrevista puede utilizarse en esta situación para captar las respuestas, aunque también puede emplearse una grabadora o una cámara (Arias, 2012).

3.3.2. INSTRUMENTO

El cuestionario parte de la premisa de estudios posteriores que:

Se trata de una herramienta de medición que se basa en una serie de preguntas sobre una o varias variables relevantes para la medición. En este escenario, los participantes rellenan el cuestionario por su cuenta, sin ayuda de intermediarios, y marcan sus respuestas, es ejecutado no necesariamente por el investigador puede darse por n personal de apoyo y para el presente estudio se planteó respuestas dicotómicas Si es 2 y No es 1” (Supo & Zacarías, 2020).

Cuestionario de selección de personal

“El cuestionario de selección de personal sirve para determinar la relación de las variables en estudio en la MPA, 2021”, a partir de (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021).

Cuestionario de desempeño laboral.

“El cuestionario de desempeño laboral sirve para determinar la relación de las variables en estudio en la MPA, 2021”. A partir de Chiavenato (2020).

Tabla 3

Calificación y alternativas

Calificación	Respuesta
2	Si
1	No

Nota: 1 = **No**, se acepta la alternativa

2 = **Si**, se acepta la alternativa

La guía de entrevista a partir de Supo & Zacarías (2020):

Es crucial para la investigación disponer de herramientas que puedan utilizarse en el enfoque cuantitativo, como las preguntas estructuradas que se formularon y respondieron los gestores municipales. Sin embargo, estas herramientas no deben utilizarse como instrumento principal, sino como complemento de la encuesta para reforzar los datos al analizar los resultados cuantitativos, En consecuencia, el método mixto se enmarca dentro del enfoque mixto, que fue creado por los directivos para evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos (Arias J. , 2020).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. ESTADÍSTICA

A partir de Supo & Zacarías (2020) permite clasificar, calcular, analizar y resumir los datos. Poder inferir conclusiones de los datos de acuerdo con los objetivos del estudio y avanzar en el conocimiento del problema de la muestra.

3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos recogidos en las encuestas se procesaron con el programa estadístico Spss versión 24 para su posterior presentación en tablas y gráficos estadísticos que permitan una mejor comprensión y

calibren la relación entre las variables. Teniendo en cuenta los objetivos del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

El instrumento empleado fue el cuestionario, formulado con el propósito de adquirir información de las variables a través de la encuesta a la muestra, desarrollado a partir de indicadores y estableciendo alternativa dicotómica, el cual permite demostrar la disposición de la variable en el estudio.

Verifica la fiabilidad del instrumento, que es aplicado a la muestra que pertenece al grupo de estudio, y los resultados se detallan a continuación:

Los resultados alcanzados con el software SPSS se detallan en la tabla 1, en la cual se examinó la fiabilidad con la prueba de ALFA – CRONBACH, con el objetivo de constatar el nivel de uniformidad y la consistencia del instrumento a lo largo del tiempo. La ecuación es:

$$a = \frac{Np}{1 + p(N - 1)}$$

N = número de preguntas

P = promedio de las
correlaciones entre las

preguntas α = coeficiente

de confiabilidad

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,810	20

Fuente: SPSS Versión 24

Sustituyendo los valores logrados en la ecuación: $\alpha = .810$, el cual sostiene una confiable significativa del instrumento, esta cifra supera el límite

del coeficiente de fiabilidad de 0,80, lo que nos permite considerar que el instrumento es fiable y ratifica su idoneidad para ser utilizado con la muestra del estudio.

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogorova-Smimov

	Estadístico	gl	P
Habilidades directivas	0.509	80	0.000
Desempeño laboral	0.509	80	0.000

Fuente: SPSS Versión 24

Criterios de decisión

Sí $p < 0.05$ se niega la Ho y admite la Ha

Sí $p > 0.05$ admite la Ho y niega la Ha

Decisión y conclusión

Los datos no tienen una distribución normal, por lo que utilizaremos estadísticas no paramétricas; en el presente estudio, utilizaremos la prueba Chi2. Si $p > 0,05$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha.

4.1.1. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE

Tabla 6

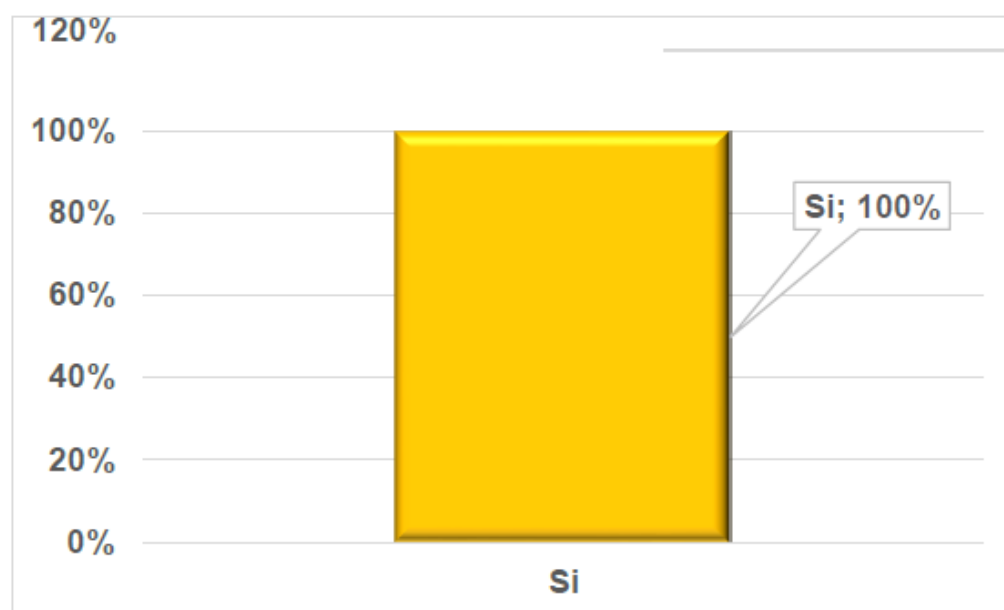
¿Las publicaciones de convocatoria de requerimiento de personal de la municipalidad es de acceso fáciles para informarse?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 1

¿Las publicaciones de convocatoria de requerimiento de personal de la municipalidad es de acceso fáciles para informarse?



Fuente: Tabla 6

Interpretación

El 100% menciona que, si las publicaciones de requerimiento de personal fueron fáciles informarse debido a que se podía visualizar en la página Web de la institución (ANEXO 9) o con solo realizar una búsqueda en la web Google (ANEXO 8), esto nos da a entender que la MPA cuenta con diversos medios de publicación que facilitan informarse.

Tabla 7

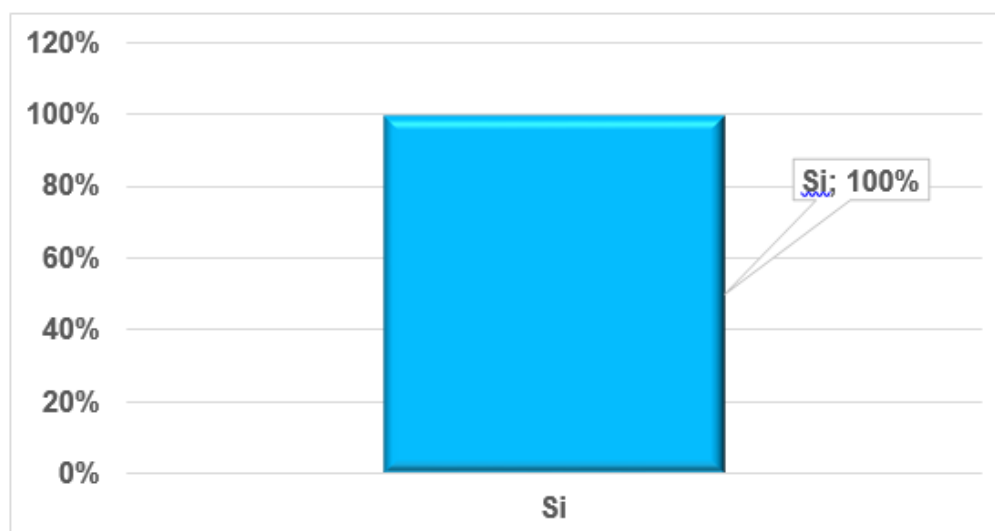
¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 2

¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?



Fuente: Tabla 7 Elaboración: Propia

Interpretación

El 100% de los encuestados manifestaron que los requisitos para la presentación del CV permitieron conocer al personal adecuado para el puesto en la Municipalidad de Ambo (ANEXO 11) cumplimiento de metas y (ANEXO 12).

Tabla 8

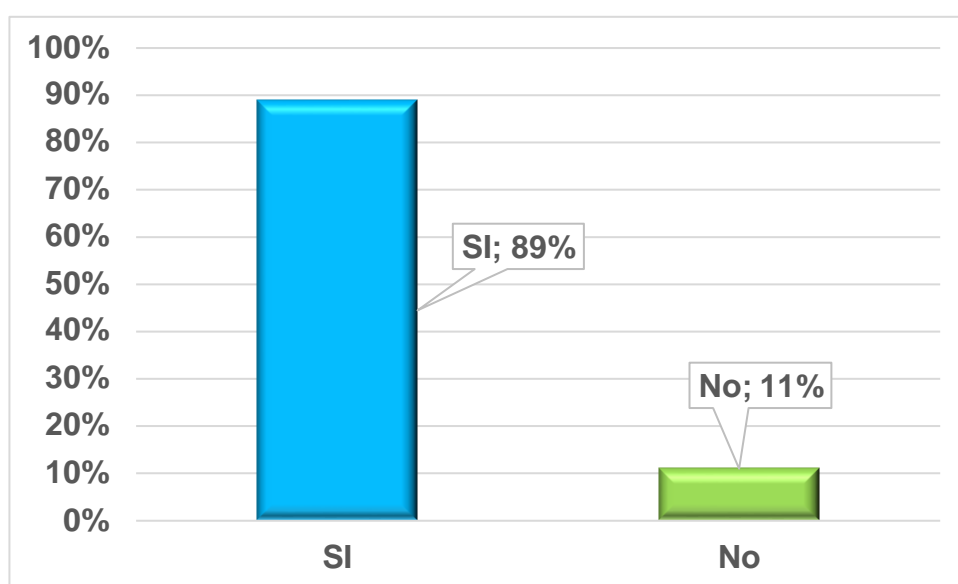
¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	89%
No	9	11%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 3

¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?



Fuente: Tabla 8

Interpretación

El personal de la Municipalidad de Ambo en un 89% mencionan que si el CV da a conocer las destrezas del postulante al cargo (ANEXO 10) cuadro de resultados de la evaluación del CV que demuestra el ingreso de personal de acuerdo a los parámetros del CV, (ANEXO 18) demuestra la exclusión de candidatos que no cumple los requisitos y un 11% respondieron que no da a conocer las destrezas del postulante.

Tabla 9

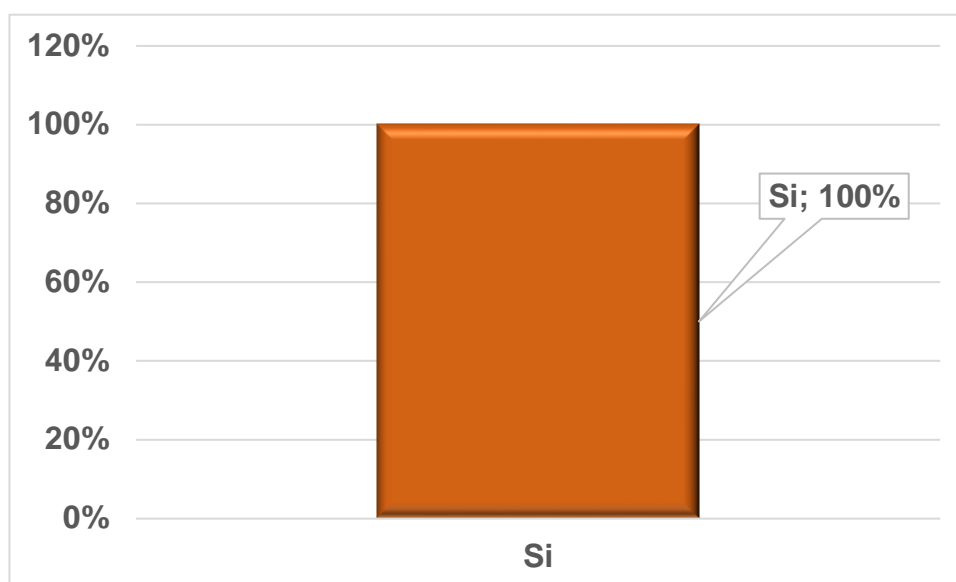
¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 4

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



Fuente: Tabla 9

Interpretación

El personal sondeado en un 100% sostuvieron que, si están de acuerdo con la ponderación entre los requisitos del puesto y el perfil del postulante establecido por el comité de selección de la MPA para la contratación del personal al cargo (ANEXO12) que evidencia evaluación del cargo.

Tabla 10

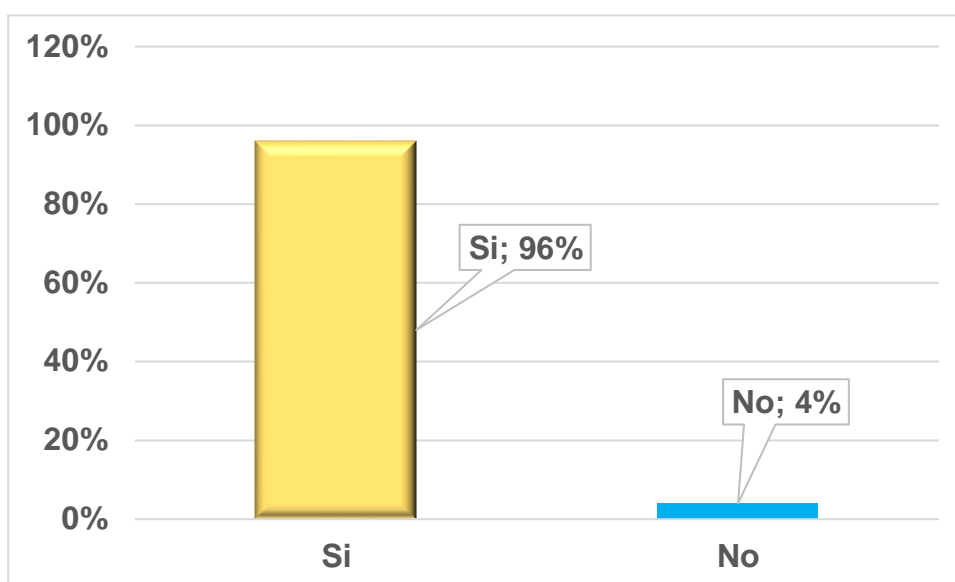
¿Se difunden en los plazos establecidos los resultados de la hoja de vida de los candidatos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	77	96%
No	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 5

¿Se difunden en los plazos establecidos los resultados de la hoja de vida de los candidatos?



Fuente: Tabla 10

Interpretación

El 96% menciona que si se publican en los plazos establecidos los resultados de la evaluación del CV de los postulantes, como se demuestra en el (ANEXO 10) la publicación de los resultados en la página de la Web de la institución y se contrasta con el (ANEXO 13) la difusión de la fecha para la entrevista de los candidatos y un 4% sostuvieron que no comunican en el plazo propuesto.

Tabla 11

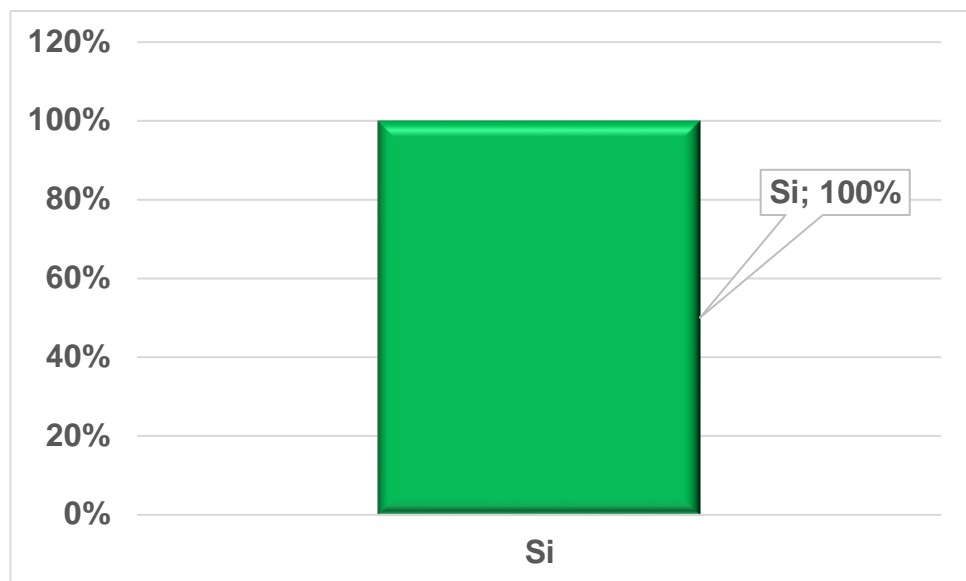
¿Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 6

¿Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional?



Fuente: Tabla 11

Interpretación

El 100% de los encuestados mencionan que la entrevista se realiza de forma profesional. Esto nos da a conocer que la municipalidad ejecuta de forma cronogramada e estructurada la entrevista al postulante (ANEXO 14).

Tabla 12

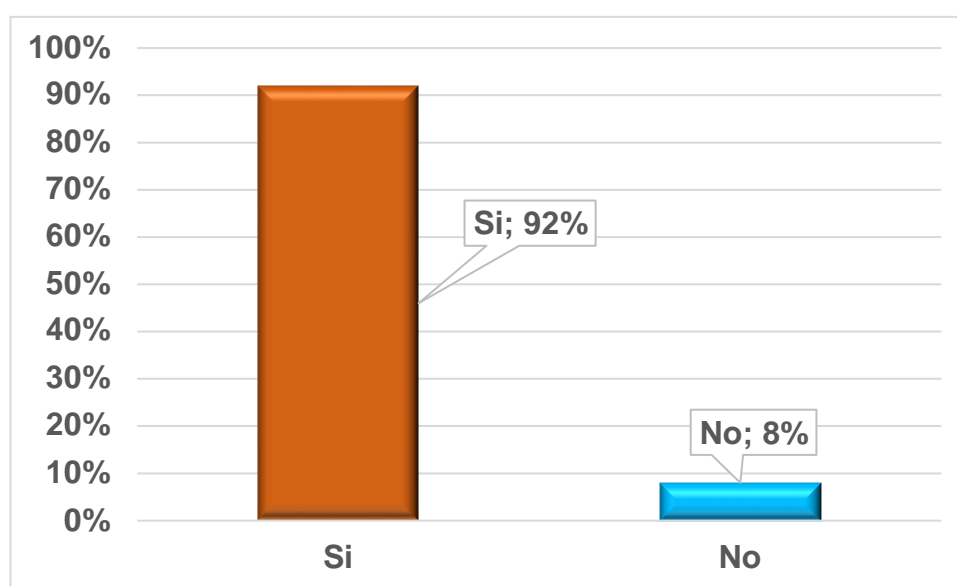
¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	92%
No	6	8%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 7

¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?



Fuente: Tabla 12

Interpretación

El 92% menciona que se comunica en el plazo propuesto por la MPA los resultados de la entrevista (ANEXO 16) y un 8% sostuvieron que no. Por lo que nos da a entender que la entidad planifica la difusión de sus actividades y en un 8% respondieron que no comunican en la fecha establecida los resultados.

Tabla 13

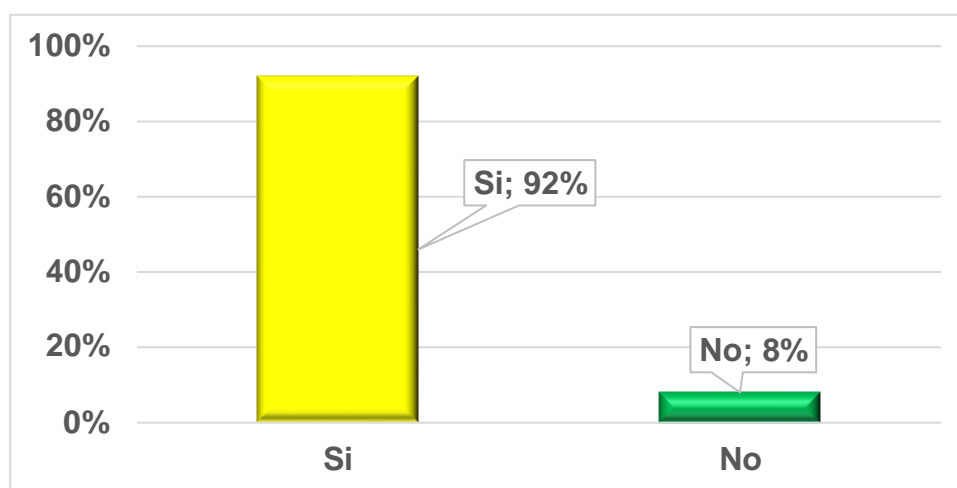
¿Usted realizó la firma de contrato formalmente con la entidad?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	92%
No	6	8%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 8

¿Usted realizó la firma de contrato formalmente con la entidad?



Fuente: Tabla 13

Interpretación

El 92% menciona que firmo su contrato al haber aprobado las diversas etapas establecidas como filtro para la selección del personal idóneo para el cargo (ANEXO 16) y en un 8% respondieron que no realizó la firma de contrato de manera formal, sino fue contratada de forma eventual por orden de servicio sin la necesidad de firma de contrato. Esto no permite comprender que la MPA realiza una correcta gestión de personal.

Tabla 14

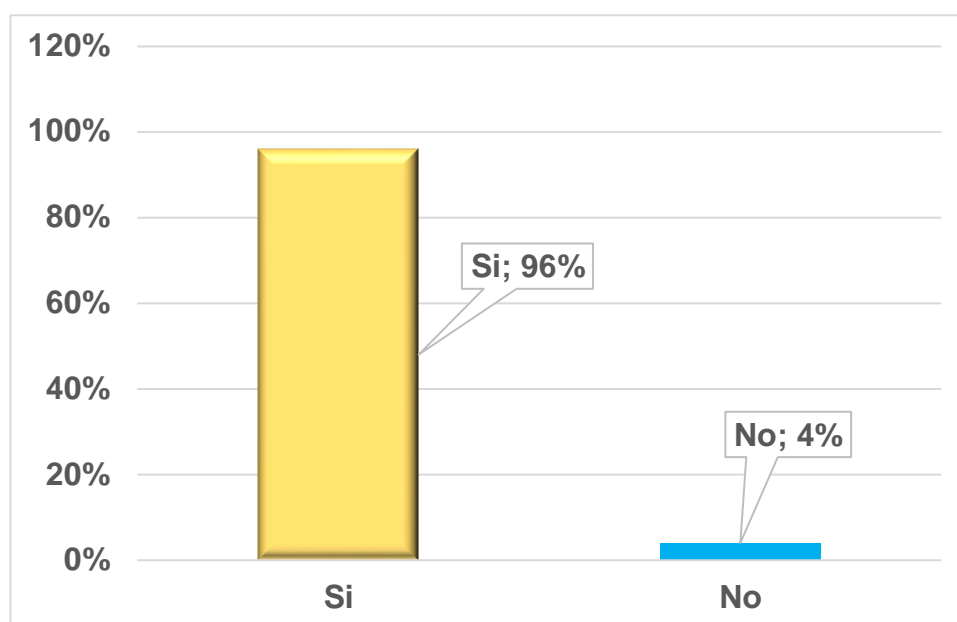
¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	77	96%
No	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 9

¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?



Fuente: Tabla 14

Interpretación

El 96% mencionan que si firmaron en la totalidad los ganadores del proceso de selección de Cas N° 001-2021-MPA y Cas N° 002-2021-MPA como se demuestra con el registro de personal CAS (ANEXO 5) y en un 4% respondieron que no firmaron en la totalidad los ganadores del proceso de selección bajo la modalidad de D.L. 1057. Esto nos permite comprender que en la totalidad de los candidatos tenían conocimiento de los beneficios y el monto de la remuneración que percibirá al cargo que postulan ANEXO 17) firma de contrato.

Tabla 15

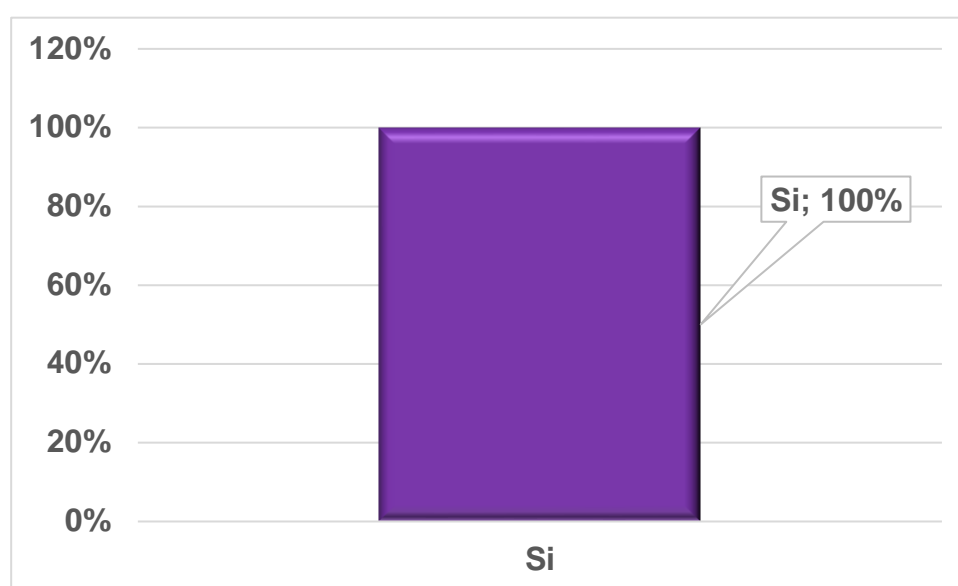
¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 10

¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?



Fuente: Tabla 15

Interpretación

El 100% afirman que iniciaron sus labores, después de haber establecido formalmente el vinculado laboral entre empleador y subordinado, como se observa en el (ANEXO 15) la fecha para firma del contrato y se contrasta con el (ANEXO 17) firma del contrato en el plazo establecido en el cual detalla la fecha de inicio de labores una vez afirmado el vínculo laboral.

4.1.2. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA VARIABLE

Tabla 16

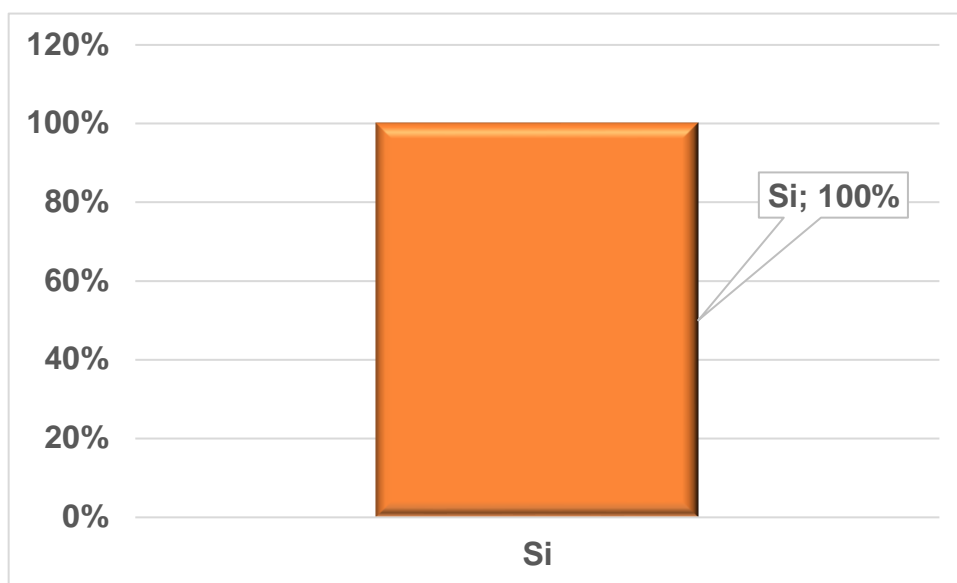
¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 11

¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?



Fuente: Tabla 16

Interpretación

El personal de la MPA en un 100%, afirmaron que los gerentes gestión el reclutamiento de personal de acuerdo al manual de organización y funciones (MOF). Porque siempre los funcionarios lideran al personal de su competencia en el cumplimiento de objetivos, como se observa en el (ANEXO 11) y (ANEXO 23).

Tabla 17

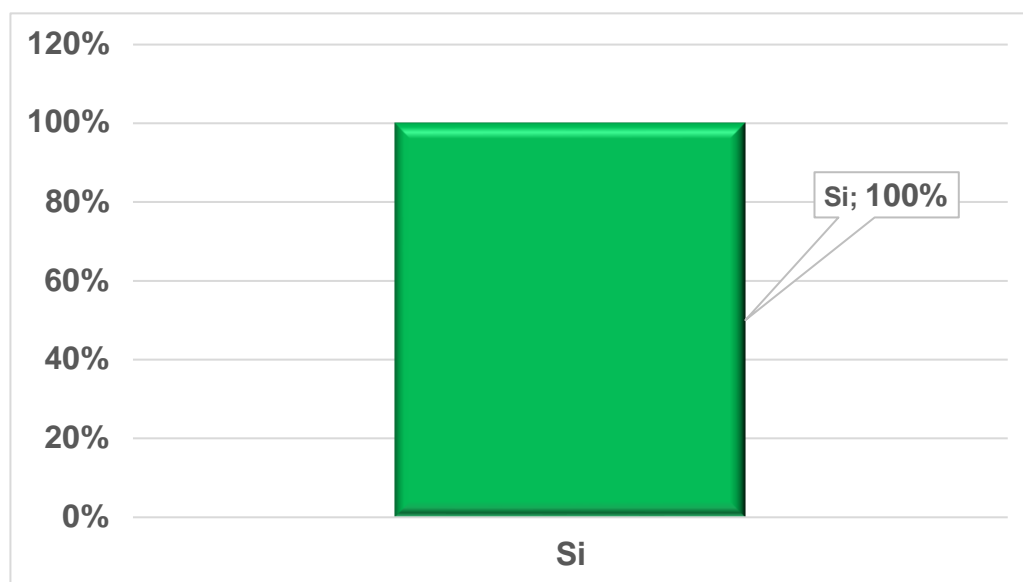
¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 12

¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?



Fuente: Tabla 17

Interpretación

El personal de la MPA en un 100%, respondieron que siempre los funcionarios se establecen el proceso de selección personal a través del ROF que optimice el uso recurso, como se expresa con el cumplimiento de objetivos, como se observa en el (ANEXO 11) y (ANEXO 24).

Tabla 18

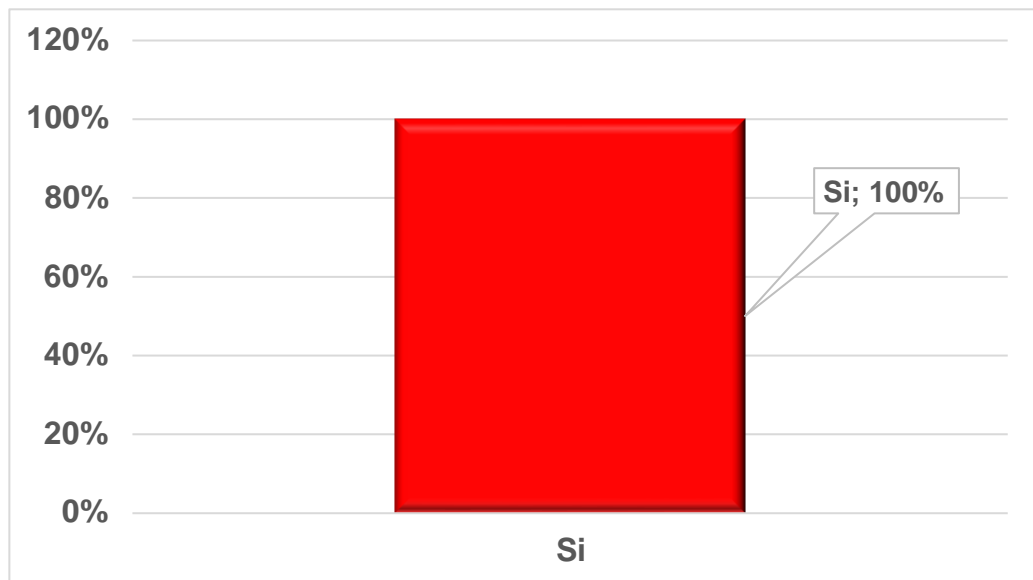
¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para la gestión de su unidad?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 13

¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para la gestión de su unidad?



Fuente: Tabla 18

Interpretación

El 100% menciona que los jefes demuestran suficiente pericia en referencia al CAP de la institución, como se demuestra en el (ANEXO 12) resolución gerencial que aprueba la base para el proceso de selección CAS, y (ANEXO 11) detalla el cumplimiento de metas de las dependencia o unidades.

Tabla 19

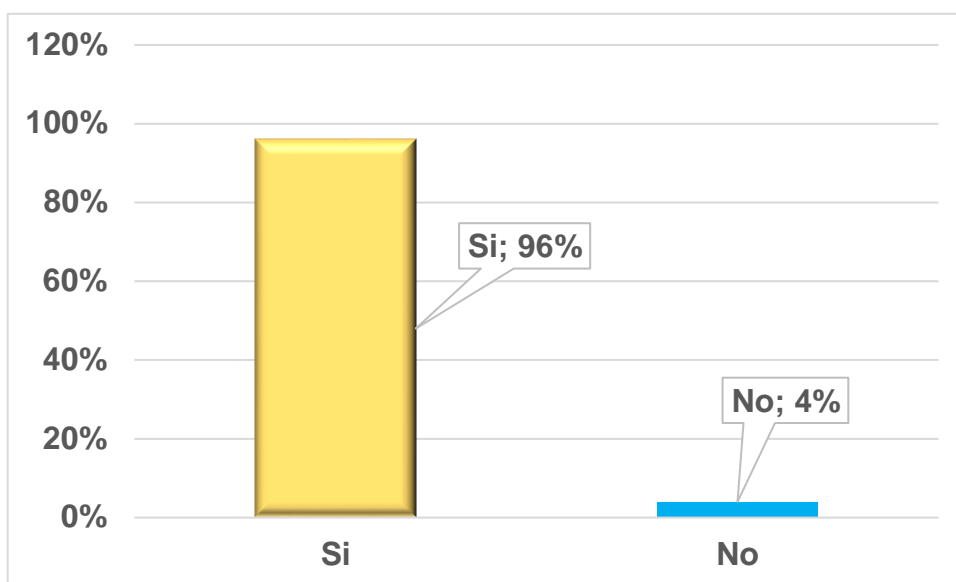
¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	77	96%
No	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 14

¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?



Fuente: Tabla 19

Interpretación

El personal encuestado en un 96% menciona que los funcionarios evalúan en referencia al MOF de la entidad para proponer objetivos (ANEXO 12) y (ANEXO 19) que detalla la forma de evaluar al personal en referencia al MOF y en un 4%, respondieron que no le fueron evaluados en función a sus funciones asignadas por el MOF.

Tabla 20

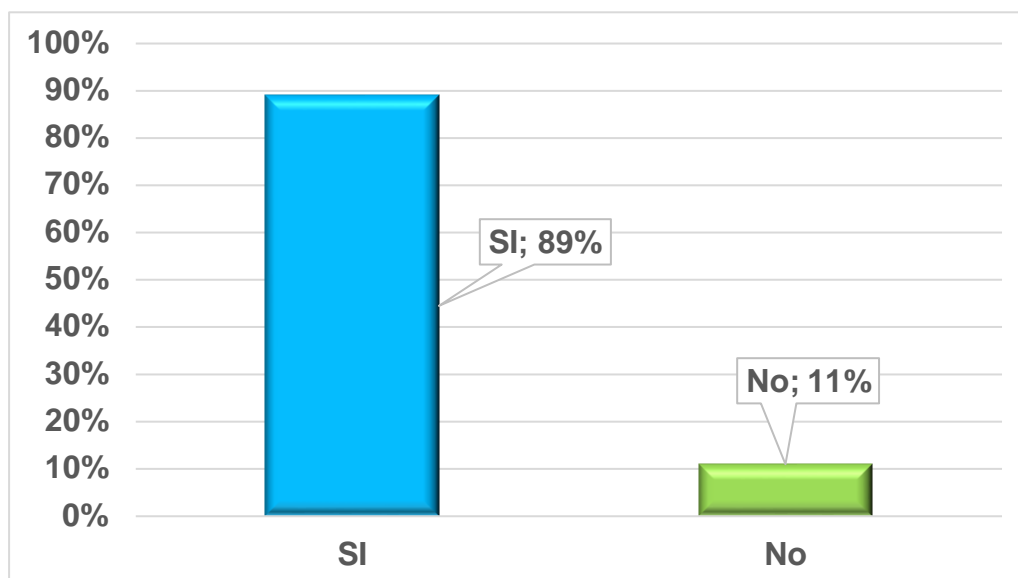
¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	89%
No	9	11%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 15

¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?



Fuente: Tabla 20

Interpretación

El 89% mencionan que los funcionarios demuestran conocimiento de los instrumentos y normativas que describen las funciones a desarrollo en el cargo (ANEXO 11) logro de metas que demuestra conocimiento del gerente de sus funciones en relación al cargo y un 11% sostuvo que los funcionarios desconocen los instrumentos de gestión de su dependencia.

Tabla 21

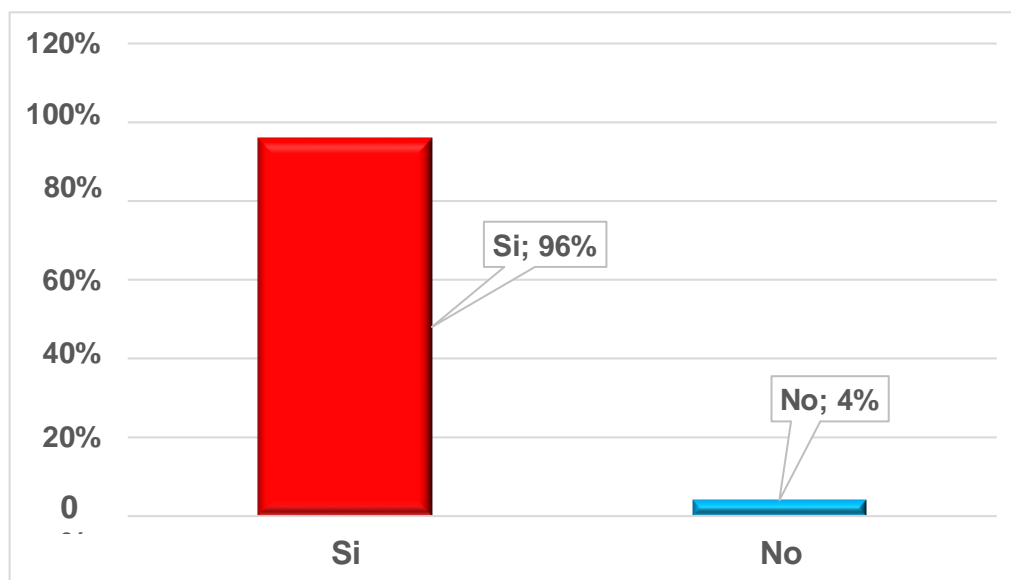
¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	77	96%
No	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 16

¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?



Fuente: Tabla 21

Interpretación

El 96% menciona que los directivos gestionan mecanismos que facilitan al personal el cumplimiento de sus funciones (ANEXO 20) capacitación realizada al personal de tránsito y administrativo por gestión de los directivos cargo de sus dependencias (ANEXO 21) y en un 71% respondieron que siempre los funcionarios lideran al personal de su competencia en el cumplimiento de objetivos, como se observa en el (ANEXO 11).

Tabla 22

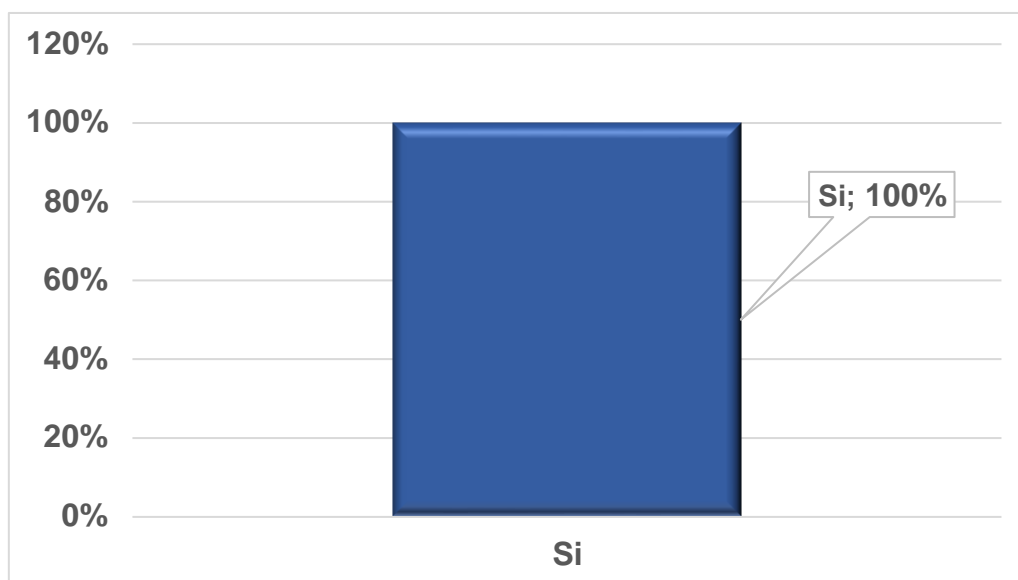
¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 17

¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?



Fuente: Tabla 22

Interpretación

El 100% menciona que los gerentes contratados evidencian destrezas ante las vicisitudes suscitadas en su gestión en el logro de sus metas (ANEXO 11). El cual nos permite comprender que la MPA cumple sus metas establecidos por el gobierno.

Tabla 23

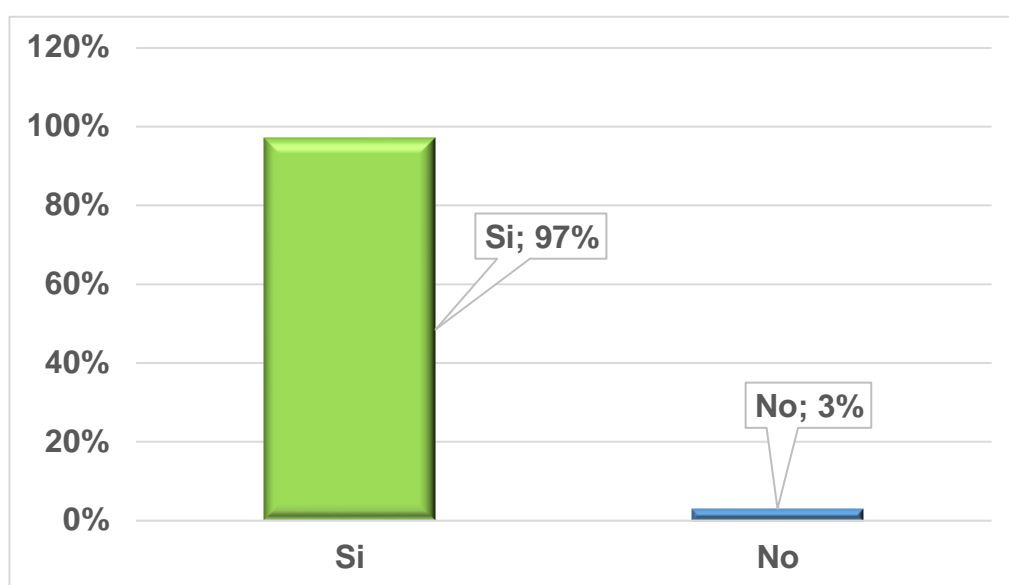
¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	93%
No	6	7%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 18

¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?



Fuente: Tabla 23

Interpretación

El 97 afirman que su remuneración cubre sus necesidades básicas, mientras que solo el 3% sostuvo que su remuneración no cubre sus gastos básicos. Esto nos da a entender que la remuneración establecida por la Municipalidad Provincial de Ambo es de acorde al costo de vida establecido por el gobierno (ANEXO 12) resolución que aprueba las bases del proceso de selección y (ANEXO 17) base del proceso de selección, que establece remuneración de acorde al presupuesto institucional asignado.

Tabla 24

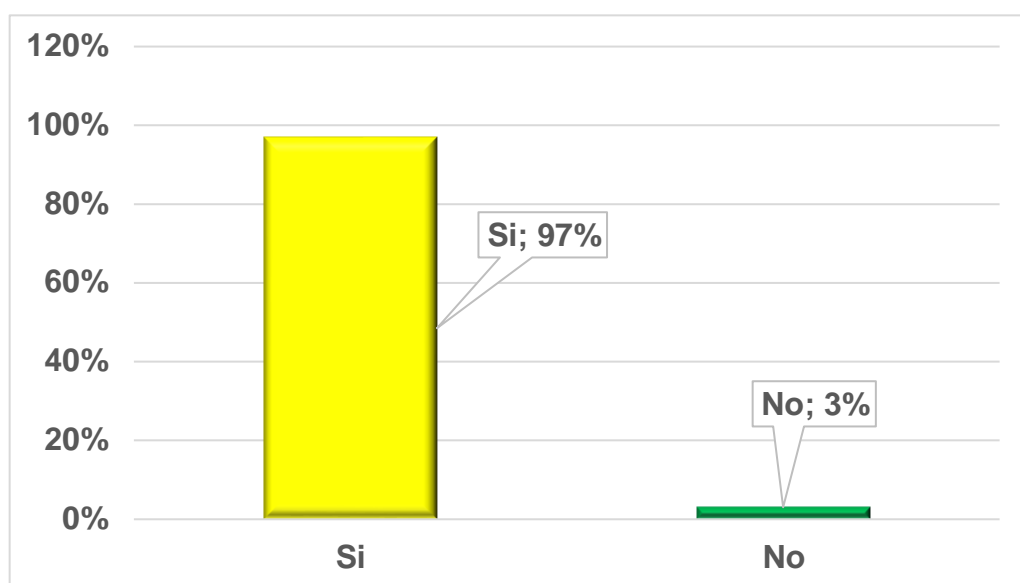
¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	93%
No	6	7%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 19

¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?



Fuente: Tabla 24

Interpretación

El 97% menciona que los directivos de sus dependencias reconocen el compromiso de su personal para el cumplimiento de metas de sus dependencias (ANEXO 22) reconocimiento de los directivos por el trabajo en equipo y en un 3% sostuvieron que los directivos desconocen los logros de sus objetivos.

Tabla 25

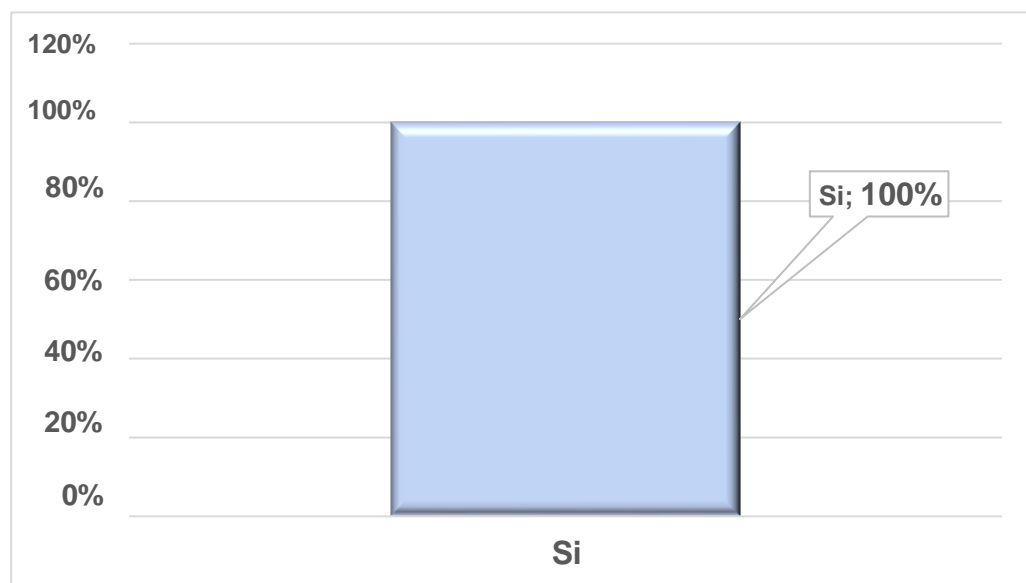
¿La capacitación han establecido indicadores que facilitan el cumplimiento de los objetivos?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	100%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 20

¿La capacitación han establecido indicadores que facilitan el cumplimiento de los objetivos?



Fuente: Tabla 25

Interpretación

El 100% menciona que la capacitación permitió conocer indicadores que facilitaron el cumplimiento de sus metas (ANEXO 12), (ANEXO 21) capacitación al personal de tránsito en trámites para intervención vehicular.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

- ❖ **Hi:** La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022.
- ❖ **Ho:** La selección de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022.

Tabla 26

Contrastación de hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	344,820 ^a	56	,000
Razón de verosimilitud	157,068	56	,000
Asociación lineal por lineal	152,972	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 67 casillas (93,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Interpretación

La tabla describe con un de significancia de P que es inferior a < 0,05 ($0.000 < 0.05$) se niega la Ho y se acepta la Hi, por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo tanto, podemos sostener que la selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la MPA; con un nivel de confianza del 95%.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- ❖ La convocatoria se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022.

Tabla 27

Contrastación de hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	211,340 ^a	24	,000
Razón de verosimilitud	139,910	24	,000
Asociación lineal por lineal	120,681	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 29 casillas (80,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Interpretación

La presente tabla detalla un valor de significancia que es inferior a 0,05, que se encuentra dentro de la significancia aceptable ($0.000 < 0.05$), que muestra una correlación significativa. De esta forma se demuestra la relación significativa de la hipótesis 1 con el desempeño laboral de personal de la entidad.

- ❖ La selección se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022.

Tabla 28

Contrastación de hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	183,000 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	130,421	8	,000
Asociación lineal por lineal	175,884	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 13 casillas (72,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .11.

Interpretación

La presente tabla detalla un valor de significancia que es inferior a 0,05, que se encuentra dentro de la significancia aceptable ($0.000 < 0.05$), que muestra una correlación significativa. De esta forma se demuestra la relación significativa de la hipótesis 2 con el desempeño laboral del personal administrativo de la MPA.

- ❖ La suscripción y registro de contrato se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022.

Tabla 29

Contrastación de hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	183,000 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	130,421	8	,000
Asociación lineal por lineal	175,884	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 13 casillas (72,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .11.

Interpretación

La presente tabla detalla un valor de significancia que es inferior a 0,05, que se encuentra dentro de la significancia aceptable ($0.000 < 0.05$), que muestra una correlación significativa. De esta forma se demuestra la relación significativa de la hipótesis 3 con el desempeño laboral del personal administrativo de la MPA.

4.2.3. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

Categorización (se derivan de los objetivos del TFG): son cada una de las áreas temáticas o temas de conversación que aparecen durante las entrevistas, la presente guía de entrevista se aplicó a los gerentes de la Municipalidad de Provincial de Ambo, estableciendo preguntas que permiten determinar categorías por colores de acuerdo a la similitud con sus objetivos, que permitan medir la relación de las variables, contrastando con los resultados del cuestionario (ANEXO 26).

Tabla 30

Datos de los gerentes de la Municipalidad Provincial de Ambo

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CARGO
A	Soria Astete, José Luis	22520318	Gerente General
B	García Obregón, Cesar Luis	40440885	Gerente de Secretaria General
C	Bravo Venturo, Carlos Antonio	40269056	Gerente de Des. Social y Seg. Ciudadana
D	Sánchez Minaya, María Lucila	22509199	Gerente de Adm. y Recursos Humanos
E	Jara García, Jeison Keitt	45352637	Gerente de Planeamiento y Presupuesto
F	Celadita Herrera, Elva Sandra	22641889	Gerente de Gestión Ambiental y Recursos Naturales
G	Cárdenas Mesías, Armando Eustaquio	4187212	Gerente de Asesoría Jurídica
H	Inocente Caros, Edward Frank	22516232	Gerente de Infraestructura y Acom. Territorial
I	Ávila Figueroa, Ligia Dalva	40662006	Gerente de DEL y AT.

Fuente: *Municipalidad Provincial de Ambo* (2019)

Tabla 31*Categorías y códigos de la guía de entrevista*

Categoría	Código
Relación de la selección de personal y el desempeño laboral.	Azul
Inconvenientes en el proceso de selección que se relacionan con el desempeño laboral	Rojo
Poca eficiencia en el proceso de selección de personal que mejore el desempeño laboral	Naranja
Frecuencia de supervisión	Verde

1. ¿El personal administrativo contratado a través del proceso de selección cumplen eficazmente sus funciones de acuerdo al MOF?

D. Si, debido a la rapidez en el cumplimiento de sus tareas demuestran conocimiento, destrezas para el desarrollo de sus funciones, que permite cumplir metas institucionales, como también demostrando en parte desconocimiento de personales del MOF.

B. Si, en parte el personal a cargo demuestra desconocimiento de sus funciones, considerando así que el personal administrativo realiza su labor a cabalidad, orientando de acuerdo al MOF de la MPA al equipo establecido por la norma institucional.

G. Si, cumplen eficazmente el personal administrativo sus funciones atribuidas en referencia al MOF, el cual se sostiene con el cumplimiento de metas en la gerencia de medio ambiente.

C. Si, demuestran que el personal contratado a través del proceso de selección cumple eficazmente sus funciones asignadas en referencia al MOF demostrando iniciativa para continuar las labores y problemas encontrados.

2. ¿El personal contratado a través del proceso de selección CAS demuestran eficiencia en el cumplimiento de sus funciones?

D. Si, el personal administrativo cumple con cada uno de sus funciones señaladas en el manual de organización y funciones.

B. Si, el personal administrativo cumple con sus funciones de acuerdo al plazo establecido para realizar un mejor uso y cumpliendo de sus tareas

G. Si, cumplen con todas las funciones establecidas.

C. Si, cumple adecuadamente sus funciones asignadas, contrastado por con el logro de metas, de sus actividades y una mejor atención al administrado.

3. ¿Las fuentes de reclutamiento empleada permitió contratar personal administrativo de acuerdo a la necesidad del puesto o cargo?

D. Si, en lo general el personal reclutado cumple con el informe detallado de sus actividades según la fecha establecida.

B. No, en repetidas veces la carga administrativa de los documentos e informes no son entregados a tiempo, esto se debe a que el personal se retrase.

G. Si, permitió reclutar personal de acuerdo a los requerimientos del cargo y labores desarrollados.

C. Si, presentan conforme a las actividades y labores con el tiempo establecido.

4. ¿La evaluación del CV a los postulantes permite conocer sus habilidades si son adecuadas para el cargo a ocupar?

D. Si, se evalúa el CV de los candidatos, debido a que es en primera instancia una documentación que permite conocer al

personal previamente a la entrevista y con ánimo proactivo, presentando iniciativa propia para realizar sus actividades.

B. Si, en la mayor parte el CV describe con exactitud las destrezas del candidato, el cual permite evaluar previamente a la designación del ganador a su cargo.

G. Si, permite conocer el perfil de candidato para iniciativa a todas las actividades desarrolladas.

C. Si presentan iniciativa para ejecutar las actividades que les corresponden según cronogramas establecidos.

5. ¿La entrevista permite analizar el conocimiento que posee el postulante para el cargo o puesto?

D. Si, debido a que las interrogantes planteadas para analizar al candidato permiten evaluar y delegar a que cargo le corresponde al entrevistado, reflejado en la práctica la eficiencia del personal en el trabajo.

B. Si, ha servido de mucho las charlas en equipo, ya que refuerza al personal de alguna duda y les ayuda a corregir sus errores y mejorar sus labores.

G. Si, presentan desempeño y las charlas que se desarrollan en el trabajo facilitan su desarrollo de sus actividades.

C. Si están presentando un buen desempeño laboral, gracias a las selección y difusión coordinadas por la gerencia.

6. ¿Los contratos suscritos con el personal administrativo permiten el cumplimiento de objetivos y con mejor desempeño?

D. Si, los personales contratados bajo la modalidad DL. 1057, demuestran eficiencia, como el logro de metas, los cuales dirigen planes y programa para el logro de objetivos y también

velan por el cumplimiento de lo establecido.

B. Si, frecuentemente dirigen planes y programas que ayudan a la MPA en el cumplimiento de lo establecido.

G. Si, el personal desarrolla los planes y programas y al cumplimiento de los cronogramas.

C. Si, llevan al cumplimiento de metas establecido según cronogramas de avance aprobado.

7. ¿A partir de la firma de contrato el personal administrativo inicia sus labores puntualmente, permitiendo conocer la eficiencia del proceso de selección?

D. Sí, porque como mencioné anteriormente el personal administrativo demuestra eficiencia, por lo general se muestran responsables y comprometidos con la entidad y cumplen con cada uno de sus actividades.

B. Si, debido a que el personal ya sabe sus funciones y labores por lo que hay un respaldo y responsabilidad por parte de ellos en el cumplimiento de sus labores, por lo que no se les supervisa.

G. Si, porque cumplen con los objetivos y metas para sus actividades.

C. Si, requieren debido a que a partir de la suscripción del contrato se inicia labores.

8. ¿El personal administrativo elegido en el proceso de selección cumple con los requisitos detallado en el CAP, demostrando iniciativa en su trabajo?

D. Si, demostrando iniciativa del personal en el trabajo, al ubicar al personal de acuerdo al CAP, para establecer parámetros de acuerdo al candidato y presentan iniciativa en el trabajo.

B. El personal seleccionado conoce los requisitos del CAP, reflejando iniciativa del personal en su trabajo, por lo que no se les supervisa.

G. No, porque cumplen con los objetivos y metas para sus actividades.

C. No, requieren debido a que cumplen con los estándares establecidos en el CAP de la institución por lo que sus metas y objetivos establecidos son alcanzadas.

9. ¿Los personales administrativos de las distintas gerencias contratadas a través del proceso de selección requieren de capacitación?

D. No, porque el personal administrativo es evaluado previamente bajo estándares de selección de personal dispuesto por la municipalidad y cumple cada uno de sus actividades por lo que considero que no es necesario.

B. No, el personal ya sabe sus funciones y labores por lo que hay un respaldo y responsabilidad por parte de ellos en el cumplimiento de sus labores, por lo que no se les supervisa.

G. No, porque cumplen con los objetivos y metas para sus actividades.

C. No, porque el personal contratado previamente a su admisibilidad tenía que cumplir con los requisitos establecidos para su contratación que permiten el logro de metas.

10. ¿Los personales seleccionados dirigen planes y programas en la municipalidad de acuerdo al ROF?

D. Sí, porque como comenté anteriormente que el personal administrativo dirige planes y gestiona la conducción de la unidad en ausencia del jefe inmediato.

B. Si, debido a que los candidatos elegidos conducen planes y programas institucionales bajo la conducción de constantes tareas, que se referencien en la reglamentación.

G. Si, porque cumplen con sus objetivos y metas propuesta para sus actividades, en referencia a la reglamentación establecidos por la entidad.

C. Si, requieren debido a que cumplen sus metas y objetivos establecidos durante el mes.

4.2.4. NIVEL DE ASOCIACIÓN DE LA VARIABLE “X” Y LA VARIABLE “Y”

Tabla 32

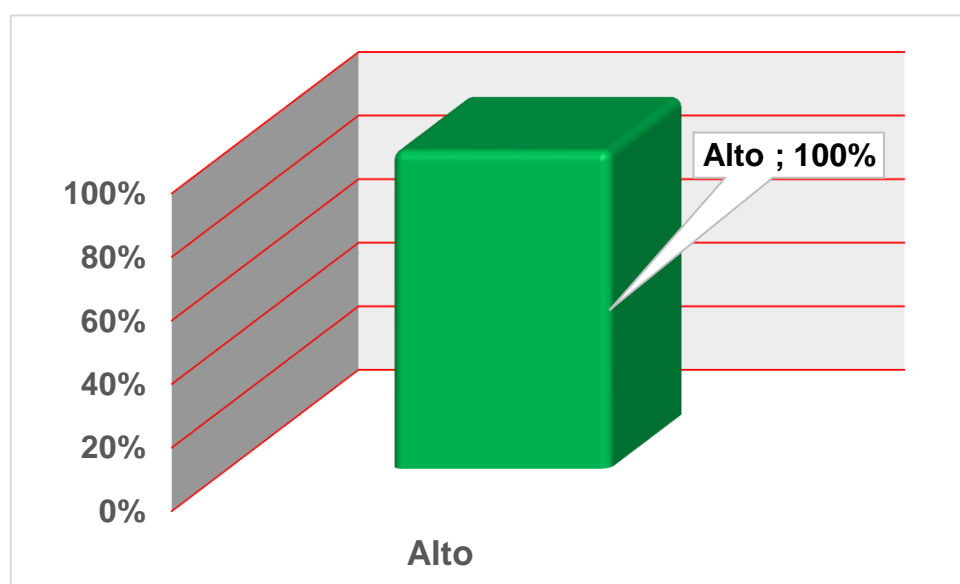
Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	80	100%
Total		80	100,0

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 21

Selección de personal



Fuente: Tabla 32

Tabla 33

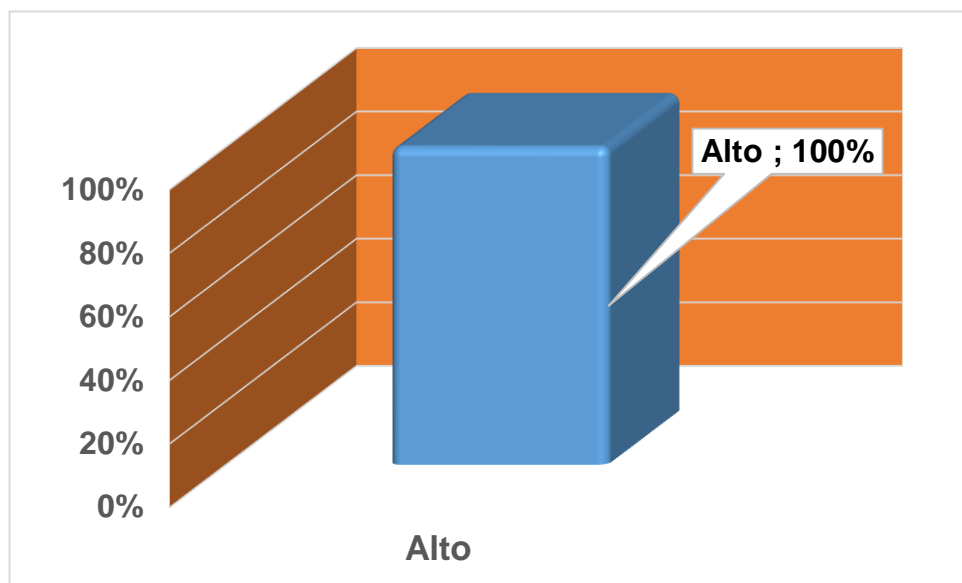
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	80	100%
Total		80	100,0

Fuente: Encuesta al personal administrativo MPA.

Figura 22

Desempeño laboral



Fuente: Tabla 33

Interpretación

En la tabla 32 y figura 21 describen por niveles los porcentajes del personal administrado sondeado, donde el 100% de los encuestados califican a la selección de personal con un nivel alto de asociación con el desempeño laboral. Como se constata con los resultados obtenidos del desempeño laboral tabla 33 y figura 22 que fueron óptimos al obtener una opinión alta en cuando a que el desempeño laboral se asocia altamente con la selección de personal con un 100%.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- ✓ Para el objetivo general: determinar la relación de la selección de personal con el desempeño laboral, en la tabla 26 se utilizó para la contratación de la asociación el coeficiente de χ^2 , donde se observa una significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo tanto, podemos sostener que el rendimiento laboral del personal administrativo de la MPA está muy asociado por la selección de personal, 2022. Concediendo con el estudio de Almerco (2019), en su tesis "Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2019" El rendimiento de los empleados de la oficina de administración será igualmente bajo porque la escala de evaluación para la selección de personal es baja. Del mismo modo, el rendimiento de los empleados será bajo si la escala de evaluación utilizada para elegir a los empleados es baja. Además de lo anterior, Chiavenato (2020) subraya que seleccionar al personal implica seleccionar al hombre adecuado para el trabajo adecuado. Con el fin de mantener o mejorar la eficacia y el rendimiento de la mano de obra, la selección identifica a los candidatos contratados más adecuados para los puestos disponibles.
- ✓ Para el objetivo específico 1: Determinar la relación entre la convocatoria y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022, en la tabla 27 se empleó para la contratación de la relación el coeficiente de χ^2 , donde se observa una significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo tanto, podemos sostener que la convocatoria se asocia significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la MPA, 2022. Así mismo Torres & Vásquez (2017), en su tesis "proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo" donde sostiene que las publicaciones permitieron incrementar la cantidad

de candidatos e informar de los parámetros establecidos en las bases del proceso de selección para la contratación de personal bajo modalidad D.L. 1057 donde establece parámetros para la convocatoria de la entidad de postulantes para los cargos requeridos, es decir la municipalidad realiza convocatoria de acuerdo a las etapas previstas en sus normativas de las bases. En adición a lo mencionado, Bianca, (2018) señala que el desempeño se ve relacionado con el número de candidatos, el cual permite elegir al candidato más correcto para el puesto, que permitirá incrementar el rendimiento del personal en la institución y el desempeño es eficaz cuando logra congregar a la población objetivo planificado, en cantidad como en calidad suficiente de postulantes a las posiciones ofertadas.

- ✓ Para el objetivo específico 2: Determinar la relación entre la selección y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo 2022, en la tabla 28 se empleó para la contratación de la asociación el coeficiente de Chi², donde se observa una significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) por lo que podemos concluir que el nivel de relación es significativo, por lo tanto, podemos sostener que la selección se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la MPA, 2022. Concediendo con Rojas, (2021), en su tesis “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba” donde mencionan que el paso de elegir al personal tiene una correlación positiva con el desenvolvimiento de los colaboradores en la Municipalidad sosteniendo que la selección permitió incrementar el desempeño del personal en la institución. En adición a lo mencionado, Torres (2018), sostiene que después de haber evaluado los procedimientos de selección de personal de la municipalidad, se determina que existe un proceso formal y ordenado para la selección de aspirantes a trabajar en las diversas unidades y dependencias de la municipalidad.
- ✓ Para el objetivo específico 3: Determinar la relación entre la suscripción y registro de contrato y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo 2022, en la tabla 29 se empleó para

la contratación de la relación el coeficiente de Chi^2 , donde se observa una significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo, por lo tanto, podemos contrastar que la suscripción y registro de contrato se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la MPA, 2022. Concediendo con Anccasi (2019), en su tesis “proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Marcari” donde calificaron de malo las etapas establecidas por la Municipalidad para el proceso de firma de contrato, así mismo mencionan que se evalúa a los postulantes previamente a la firma de contrato y se evidencio que no se aplican las herramientas psicológicas en la post entrevista. En adición a lo mencionado, Hermosilla & Salvador (2020), sostiene con su estudio que previo al registro y firma de contrato se evalúa al candidato, demostrado con los resultados que no existe un adecuado filtro en la selección de personal, por consiguiente, refleja un desempeño bajo del personal, indicando que mientras no existe una buena inducción del personal no habrá un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Se pudo determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en el personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022; que se visualiza en la tabla 26, y a través del coeficiente de Chi², donde se observa una significancia de *P* que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo. Así mismo se concluye que la selección del personal a través de sus dimensiones (convocatoria, selección, y registro y firma de contrato) inciden en el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad de Ambo. Esto se puede observar en la (tabla 18), donde el 100% menciona que su jefe inmediato bajo la modalidad de CAS cuentan con la pericia suficiente para la gestión de su dependencia a su cargo (ANEXO 12), así mismo el 100% indica que da a conocer los parámetros del perfil para el cargo a ocupar, el cual permitió evaluar y elegir al personal correcto para el cargo (tabla 6), el 100% señala los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo (tabla 7) y el 89% alude que el CV permite conocer las destrezas de los candidatos (tabla 8). Asimismo, en referencia a la tabla 30 que detalla las respuestas de los funcionarios, y la tabla 31 describe las categorías del nivel de análisis a las respuestas planteadas en la guía de entrevista, en el cual la mayoría de los funcionarios calificaron que el desempeño del personal se ve relacionado con la selección del personal, como se concluye con la respuesta del funcionario de secretaria general de la municipalidad de Ambo a la interrogante tres de la guía de entrevista en el cual describe que en repetidas veces la carga laboral no se soluciona debido a las ineficiencias del personal contratado a causa de una mala selección de personal.

- ✓ Se pudo determinar la relación entre la convocatoria y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022; que se visualiza en la tabla 27, y a través del coeficiente de Chi², donde se observa una significancia de *P* que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo. Esto quiere que la convocatoria de postulantes para cubrir el puesto se realiza previa

convocatoria, que permita elegir al candidato correcto para el puesto, debido a que la incorrecta elección del personal incide en el cumplimiento de metas institucionales en el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad. Esto se puede observar en la (tabla 18), donde el 100% menciona que su jefe inmediato bajo la modalidad de CAS cuentan con la pericia suficiente para la gestión de su dependencia a cargo (ANEXO 12), el 100% indica que da a conocer los parámetros del perfil para el cargo a ocupar, el cual permitió evaluar y elegir al personal correcto para el cargo (tabla 6), el 100% señala los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo (tabla 7) y el 89% alude que el CV permite evaluar las habilidades de los candidatos (tabla 8). Asimismo, en referencia a la tabla 30 que detalla las respuestas de los funcionarios, y la tabla 31 describe las categorías del nivel de análisis a las respuestas planteadas en la guía de entrevista, en el cual la mayoría de los funcionarios calificaron que el desempeño del personal se ve asociado con la convocatoria, como se concluye con la respuesta del funcionario de asesoría jurídica de la municipalidad de Ambo a la interrogante tres de la guía de entrevista en el cual describe que la convocatoria de personal fue de acuerdo a las necesidades del cargo que permitió un desempeño eficiente al personal, como se contrasta con la respuestas de la interrogante cinco de la guía de entrevista en el cual el funcionario de gerencia de recursos humanos sostiene que debido a la preevaluación de los candidatos demuestra eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

- ✓ Se pudo determinar la relación entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022; que se visualiza en la tabla 28, y a través del coeficiente de Chi², donde se observa una significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo. Esto permite determinar que se realiza una selección correcta de candidatos para el cargo, así mismo representado por el 100% en la (tabla 9) se detalla que se encuentran de acuerdo con la comparación de los requisitos del cargo con el perfil del candidato y en la (tabla 10) detalla que en un 100% publican los

resultados de la evaluación de la hoja de vida o CV de los candidatos, en los plazos previstos para su publicación. Asimismo, en referencia a la tabla 30 que detalla las respuestas de los funcionarios, y la tabla 31 describe las categorías del nivel de análisis a las respuestas planteadas en la guía de entrevista, en el cual la mayoría de los funcionarios calificaron que el desempeño del personal se ve asociado con la convocatoria, como se concluye con la respuesta del funcionario de asesoría jurídica de la municipalidad de Ambo a la interrogante tres de la guía de entrevista en el cual describe que la selección de personal fue de acuerdo al requerimiento del cargo que permitió un desempeño eficiente al personal administrativo, como se contrasta con la respuestas de la interrogante uno de la guía de entrevista en el cual el funcionario de la gerencia de RR. HH. sostiene que debido a la correcta elección el personal demuestra rapidez en el cumplimiento de sus actividades o tareas en su puesto que permite cumplir a la municipalidad con sus objetivos institucionales propuestos.

- ✓ Se pudo determinar la relación entre el registro y firma de contrato con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022; que se visualiza en la tabla 29, a través del coeficiente de Chia², donde se observa una significancia de P que es inferior a $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$), por lo que podemos concluir que el nivel de asociación es significativo. Esto quiere decir, que se realiza la firma de contrato en la fecha establecida de acuerdo al cronograma y estructurada, representada por el 92% (tabla 13) y también se concluyó que firmaron en su totalidad los ganadores a los puestos, representada por el 96% (tabla 14), lo permite mejoras en el desempeño del personal de la Municipalidad Provincial de Ambo. Asimismo, en referencia a la tabla 30 que detalla las respuestas de los funcionarios, y la tabla 31 describe las categorías del nivel de análisis a las respuestas planteadas en la guía de entrevista, en el cual la mayoría de los funcionarios calificaron que el desempeño del personal se ve asociado con la suscripción y registro de contratos, como se concluye con la respuesta del funcionario de asesoría jurídica de la municipalidad de Ambo a la interrogante seis de la guía de entrevista en el cual describe

que el personal que suscribe su contrato bajo la modalidad del DL. 1057 demuestran un rendimiento eficiente al sostener que se encuentran conforme con los beneficios que dispone el contrato bajo esa modalidad y se sostiene con la respuesta a la interrogante del funcionario de la gerencia de secretaria general de la institución, detalla que frecuentemente el personal administrativo contratado dirige planes y programas que ayudan en el cumplimiento de objetivos de la MPA.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a la Municipalidad, elegir acertada y correctamente a sus empleados, ya que estos factores inciden en la buena ejecución de sus labores. Asimismo, al evaluar el desempeño de los empleados, tener en cuenta sus habilidades interpersonales, personales, de comunicación y de fijación de metas.
- ✓ Se aconseja que la municipalidad; procure mejorar las bases para la contratación de personal CAS, y se insta a la MPA a difundir la convocatoria y las bases para la contratación de personal bajo la modalidad CAS a través de su página web y medios radiales y a decidir contrataciones internas que permitan la promoción del personal a nuevos cargos con experiencia y actualizaciones acordes al puesto de trabajo.
- ✓ Se aconseja que la institución mejore la evaluación de los solicitantes con una entrevista centrada en temas y comentarios acordes con el perfil del puesto, así como que incluya una evaluación psicológica y una evaluación de los conocimientos relacionados con las características de éxito del puesto, ya que esto afectaría al rendimiento del personal en el puesto.
- ✓ Se recomienda a la municipalidad tomar las decisiones de contratación correctas sin utilizar favores políticos, contar con toda la información de cada candidato entre la cual elegir, y se insta a la MPA a contratar personal teniendo en cuenta las etapas y procedimientos necesarios, ya que esto afecta el buen desempeño de los empleados en sus labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almerco, C. (2019). Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2019 . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ancasí, R. (2019). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Marcari, 2017. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación . Caracas: Episteme C.A.
- Arias, F. (2016). Proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis: Guía para la elaboración . Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú.
- Belén , M. (2015). Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Impactex CIA. Ltda de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Bianca, S. (2018). Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018. Tacna: Universidad César Vallejo.
- Callupe , A., & Vásquez , C. (2019). Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras en la MPHCO, 2019. Huánuco : Universidad Nacional Hermilio Valdizan .
- Castañeda, D. (2018). Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato , I. (2020). Gestión del talento humano, El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.
- conceptos. (2022). ¿Qué es el desempeño? Obtenido de ¿Qué es el desempeño?: <https://concepto.de/desempeno/>
- conceptos. (2022). ¿Qué es el reclutamiento? Obtenido de ¿Qué es el reclutamiento?: <https://concepto.de/reclutamiento/>
- Conceptos. (2022). ¿Qué es la evaluación? Obtenido de ¿Qué es la

- evaluación?: <https://concepto.de/evaluacion/>
- Conceptos. (2022). ¿Qué es la rotación de personal? Obtenido de ¿Qué es la rotación de personal?: <https://concepto.de/rotacion-de-personal/>
- Congreso de la República. (2004). Ley Marco del empleo público, Ley 28175. Lima: Congreso de la República.
- Contreras , K. (2019). Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2019. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Correo. (2022). Conformarán comité para evaluar designación de plazas en la MPT. Conformarán comité para evaluar designación de plazas en la MPT, págs. <https://diariocorreo.pe/edicion/tacna/seleccion-de-personal-sera-con-evaluacion-en-la-mpt-noticia/?ref=dcr>.
- definición. (2022). Definición de personal. Obtenido de Definición de personal: <https://definicion.de/personal/>
- El peruano. (2013). Ley de servicio civil N° 30057. Ley de servicio civil N° 30057, Ley de Servicio Civil, págs. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf.
- El Peruano. (2014). Ley del servicio civil, Ley N°30057, reglamento general de la ley del servicio civil, Decreto sUPREMO N°040-2014-PCM. Ley del servicio civil, Ley N°30057, reglamento general de la ley del servicio civil, Decreto sUPREMO N°040-2014-PCM.
- El Regional Piura. (Octubre de 2017). Contraloría recuerda a funcionarios y directivos prohibición de incurrir en actos de nepotismo. Contraloría recuerda a funcionarios y directivos prohibición de incurrir en actos de nepotismo, págs <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/nacionales/155-lima/23381-contraloria-recuerda-a-funcionarios-y-directivos-prohibicion-de-incurrir-en-actos-de-nepotismo>.
- Equipos&talento. (2018). 5 síntomas de una mala gestión de recursos humanos. Obtenido de 5 síntomas de una mala gestión de recursos humanos: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/01/25/5-sintomas-de-una-mala-gestion-de-recursos-humanos>

- Eugenio, Y. (2021). Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo Maria - 2021. Huánuco: Universidad de Huanuco.
- Gobierno del Perú. (2004). Ley Marco del Empleo Público. Lima: Congreso de la República.
- Gobierno de Perú. (2022). Detectan irregularidades en concurso laboral en la Municipalidad Provincial de Puerto Inca. Puerto Inca: Gobierno de Perú.
- googlemaps. (2022). Ambo. Obtenido de Ambo:
<https://www.google.com/maps/place/Ambo/@-10.1337822,-76.2665051,21473m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x91a7fa08d63668d7:0x710e00cafb8e059!8m2!3d-10.127212!4d-76.2047278?hl=es-ES>
- Graziano, M. (2018). Reimagining Your Hiring Practices: A Self-Assessment. Nonprofit . Obtenido de Reimagining Your Hiring Practices: A Self-Assessment. Nonprofit :
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=132139309&lang=es&site=eds-live>
- Hermosilla, O., & Salvador, M. (2020). Contratación de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Francisco de Asís - Lauricocha - Huánuco - 2019. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Hernández , R., & Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación; las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: Mc Graw Hill.
- Lee, Y., & Guern, D. (2009). Calidad ambiental interior relacionada con la satisfacción y el desempeño de los ocupantes en edificios con certificación LEED. Universidad Estatal de Michigan.
- LP Pasión por el derecho. (2021). ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato laboral? Obtenido de ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato laboral?: <https://lpderecho.pe/contrato-laboral-prestacion-personal-remuneracion-subordinacion/#:~:text=El%20elemento%20personal%20del%20contrato%20de%20trabajo%20ha,el%20trabajador%20en%20su%20calidad%20de%20persona%20natural.>
- LP pasión por el derecho. (2022). Ley marco del empleo público (Ley 28175) [actualizada 2022. Obtenido de Ley marco del empleo público (Ley

- 28175) [actualizada 2022: <https://lpderecho.pe/ley-marco-empleo-publico-ley-28175-actualizada/>
- lpderecho. (2022). Ley marco del empleo público, Ley 28175. Ley marco del empleo público, Ley 28175 actualizada 2022, págs. <https://lpderecho.pe/ley-marco-empleo-publico-ley-28175-actualizada/>.
- Mantilla, S. (2018). Auditoría del Control Interno. Bogota: ECOE Ediciones.
- Morales. (2009). Capital Humano: Hacia un sistema de gestión en la empresa. Camaguay: Política.
- Municipalidad Provincial de Ambo . (2019). Bases del proceso de selección para la contratación de personal bajo la modalidad DL. 1057-CAS N°002-2019-MPA. Ambo: Municipalidad Provincial de Ambo .
- Municipalidad Provincial de Ambo . (2021). Bases del curso para la contratación administrativa de servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de Ambo. Ambo: Municipalidad Provincial de Ambo .
- Municipalidad Provincial de Ambo . (2022). Bases del proceso de seleccion para la contratcion de personal bajo la modalidad del DL. 1057 en la Municipalidad Provincial de Ambo. Obtenido de Bases del proceso de seleccion para la contratcion de personal bajo la modalidad del DL. 1057 en la Municipalidad Provincial de Ambo: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3622241/CAS%20TRANSITORIO%20N%C2%B0003.pdf.pdf>
- Municipalidad Provincial de Ambo. (2019). Publicado por Municipalidad Provincial de Ambo en Lunes, 27 de mayo de 2019. Obtenido de Publicado por Municipalidad Provincial de Ambo en Lunes, 27 de mayo de 2019: <https://muniambo.gob.pe/index.php/ambo/>
- Municipalidad Provincial de Ambo. (2019). Organigrama . Obtenido de Organigrama : <https://muniambo.gob.pe/index.php/organigrama/>
- Noriega, J. (2019). Control interno de mercadería y las ventas en la empresa Difer Perú. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ñaupas, H., Valdivia , M., Palacios , J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación, cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación. Bogotá: ISBN.

- Observatorio de RRHH. (2021). La selección del personal en el país del desempleo. Obtenido de La selección del personal en el país del desempleo: <https://www.observatoriorh.com/opinion/la-seleccion-de-personal-en-el-pais-del-desempleo.html>
- Portuondo , L. (2018). Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018. Huánuco: Universidad César Vallejo.
- Portuondo , L. (2018). Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018. Huánuco: Universidad César Vallejo.
- Raymond, A. (2017). Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage. Second.
- Rojas, L. (2021). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- RRHHDigital. (2018). Los errores más comunes en el proceso de reclutamiento. Obtenido de Los errores más comunes en el proceso de reclutamiento: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/seleccion/130561/Los-errores-mas-comunes-en-el-proceso-de-reclutamiento>
- Seminario Universidad. (2021). Sin tener un perfil claro avanza proceso de elección en la Fiscalía General. Obtenido de Sin tener un perfil claro avanza proceso de elección en la Fiscalía General: <https://semanariouniversidad.com/pais/sin-tener-un-perfil-claro-avanza-proceso-de-eleccion-en-la-fiscalia-general/>
- SERVIR. (2017). Régimen especial de contratación administrativa de servicios . Lima: SERVIR.
- Silva, A. (2018). Estrategias tributarias para mejorar la recaudacion de arbitrios en la Municipalidad Distrital de Lambayeque - 2016. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán.
- SUNAT. (2021). Libro de la cultura tributaria y aduanera. Lima: SUNAT.
- Supo, J., & Zacarías , H. (2020). Metodología de la Investigación científica. Arequipa: Bioestadístico EEDU E.I.R.L.
- Supo, J., & Zacarías, H. (2020). Metodología de la investigación científica.

Arequipa: Bioestadístico EEDU E.I.R.L.

Torre, V. (2018). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

Torres, E., & Vásquez, D. (2017). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo. Trujillo: Universidad Privada del Norte.

Universidad Dr. José Matías Delgado. (2018). Selección de personal. Universidad Dr. José Matías Delgado.

Valenciaplaza. (2021). Antifraude certifica la contratación irregular de directivos en À Punt. Obtenido de Antifraude certifica la contratación irregular de directivos en À Punt: <https://valenciaplaza.com/antifraude-certifica-la-contratacion-irregular-de-directivos-en-la-cupula-de-a-punt>

Valeria, I. (2020). La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del Cantón Baños de Agua Santa. Ambato: Universidad Técnica de Amabato.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Perez Fuster, P. (2023). *Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>General ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre la convocatoria y el desempeño del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>General Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022.</p> <p>Específicos Determinar la relación entre la convocatoria y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022. Determinar la relación entre la selección y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022. Determinar la relación entre la Suscripción y registro de contrato y el desempeño laboral del</p>	<p>General La selección del personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022</p> <p>Nula La selección de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincia de Ambo, 2022.</p> <p>Específicos La convocatoria se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la</p>	<p>Variable "X" "Selección de personal"</p> <p>Dimensiones Convocatoria</p> <p>- Selección</p> <p>- Suscripción y registro de contrato</p> <p>Variable "Y" "Desempeño laboral"</p> <p>Dimensiones Eficiencia</p>	<p>Publicación de la convocatoria. Presentación del CV.</p> <p>Evaluación del CV. Publicación de los resultados del CV. Entrevista. Publicación de los resultados de la entrevista</p> <p>Suscripción y registro. Inicio de labores.</p> <p>MO F RO F</p>	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">→</p> <p>Alcance o Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal correlacional</p> <p style="text-align: center;">X1 Y1</p> <p>Población: 109 del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2021.</p> <p>Muestra: 80 del personal administrativo y 9</p>

la suscripción y registro de contrato y el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022?	personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.	Municipalidad Provincial de Ambo, 2022. La selección se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022. La suscripción y registro de contrato se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.	- Eficacia - Incentivos	CAP Cumplimiento de funciones Cumplimiento de objetivos Remuneración Reconociendo Capacitación	gerentes CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2021. Instrumentos: Cuestionario de la Selección de personal Cuestionario del desempeño laboral Guía de entrevista
--	---	--	--	---	--

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



Título: “Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de

Ambo, 2022”

Estimado personal administrativo. Para determinar la relación entre las dos variables, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar la selección de personal. Variable: **Selección de personal.**

Lea detenidamente e indique la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Si	No
Dimensión: Convocatoria		
Indicador: <i>Publicación de la convocatoria</i>		
1. ¿Las publicaciones de convocatoria de requerimiento de personal de la municipalidad es de acceso fácil para informarse?		
Indicador: <i>Presentación del CV</i>		
2. ¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?		
Indicador: <i>Presentación del CV</i>		
3. ¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?		
Dimensión: Selección		
Indicador: <i>Evaluación del CV</i>		
4. ¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?		
Indicador: <i>Publicación de los resultados del CV</i>		
5. ¿Se difunden en los plazos establecidos la publicación de resultados de la hoja de vida del candidato?		
Indicador: <i>Entrevista</i>		
6. Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional ?		
Indicador: <i>Publicación de los resultados de la entrevista</i>		
7. ¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?		
Dimensión: Suscripción y registro de contrato		
Indicador: <i>Suscripción y registro de contrato</i>		
8. ¿Usted realizó la firma de contrato formalmente con la entidad?		
Indicador: <i>Suscripción y registro de contrato</i>		
9. ¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?		
Indicador: <i>Inicio de labores</i>		
10. ¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?		

¡Gracias por su participación!

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL



Título: “Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2021”

Estimado personal administrativo. Para determinar la relación entre las dos variables, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

Variable: **Desempeño laboral.**

Lea detenidamente e indique la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Si	No
Dimensión: Eficiencia		
Indicador: <i>MOF</i> 1. ¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?		
Indicador: <i>ROF</i> 2. ¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?		
Indicador: <i>CAP</i> 3. ¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para la gestión de su unidad?		
Dimensión: Eficacia		
Indicador: <i>Cumplimiento de funciones</i> 4. ¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?		
Indicador: <i>Cumplimiento de funciones</i> 5. ¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?		
Indicador: <i>Cumplimiento de objetivos</i> 6. ¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?		
Indicador: <i>Cumplimiento de objetivos</i> 7. ¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?		
Dimensión: Incentivos		
Indicador: <i>Remuneración</i> 8. ¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?		
Indicador: <i>Reconocimiento.</i> 9. ¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?		
Indicador: <i>Capacitación.</i> 10. ¿La capacitación han establecido indicadores que facilitan el cumplimiento de los objetivos?		

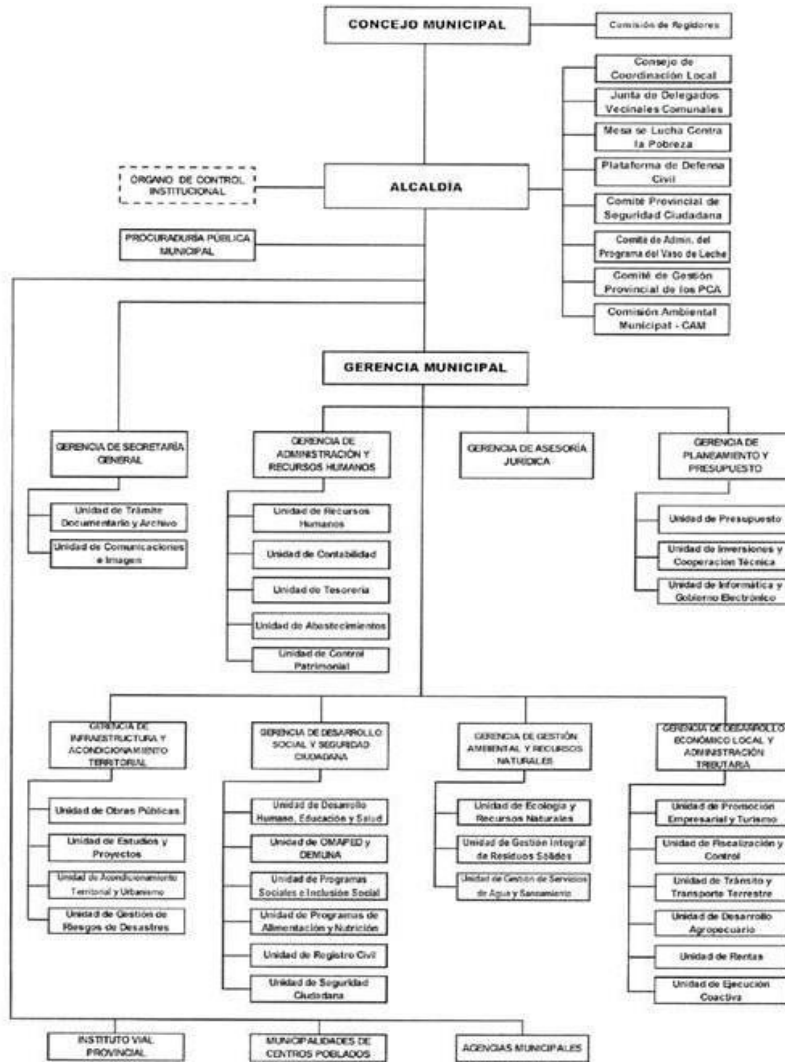
¡Gracias por su participación!

ANEXO 4 ORGANIGRAMA



MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



ANEXO 5
PLANILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO CAS.

**RELACIÓN DE SERVIDORES CIVILES SUJETOS AL D.L. 1057 (CAS),
PERIODO 2019 - 2021.**

Nº	APELLIDO Y NOMBRES	DNI	GARGO
1	SORIA ASTETE, JOSÉ LUIS	22520318	Gerente de Secretaría General
2	GARCIA OBREGON, CESAR LUIS	40440885	Gerente de Secretaría General
3	BRAVO VENTURO, CARLOS ANTONIO	40269056	Gerente de Des. Social Y Seg. Ciudadana
4	SANCHEZ MINAYA, MARÍA LUCILA	22509199	Gerente de Adm. Y Recursos Humanos
5	JARA GARCIA, JEISON KEITT	45352637	Gerente de Planeamiento y Presupuesto
6	CELADITA HERRERA, ELVA SANDRA	22641889	Gerente de Gestión Ambiental y Recursos Naturales
7	CARDENAS MESIAS, ARMANDO EUSTA	41878212	Gerente de Asesoría Jurídica
8	INOCENTE CARLOS, EDWARD FRANK	22516232	Gerente de Infraestructura y Acon. Territorial
9	MEJIA BERNAL, CHRISTIAN JONATHAN	70507227	Procurador Público Municipal
10	AVILA FIGUEROA, LIGIA DALVA	40662006	GERENTE DE DELyAT.
11	GALLARDO CAJAS, ZENIA ANTONIA	22640304	Jefe de Unidad de Desa. Humano, Educación y Salud
12	HUAPALLA RIVERA, JAVIER PERCY	22510443	Jefe de Seguridad Ciudadana-Gerencia de Desa. Social y Seg. Ciudadana
13	BERROSPI FELICIANA, ROSA	40128026	Resp. Central de Video Vigilancia-Gerencia de Desa. Social y Seg. Ciudadana
14	KAQUI CRUZ, ELIZABETH VICTORIA	60481025	Asistente Adm. I - GDSSC
15	ARRATEA GARAY, EVER	22465430	Auxiliar Adm. - Und. OMAPED y DEMUNA
16	MERINO CAMARA, CANCIO	43496857	Adm. Téc. Prog. Soc.
17	ORTIZ ORDOÑEZ, WILLIAMS ANTHONY	74278738	Digitador - Und. PSEIS - GDSYSC
18	CABRERA MORALES, PEDRO JUNIOR	72198433	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
19	YERSON CAPCHA VERASTEGUI	74549925	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
20	BORROMERO BRICEÑO, JUAN CARLOS	44798429	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
21	TOLENTINO PRUDENCIO, JOSÉ	46616370	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
22	FELICIANO ROSAS, GUISELA	71993247	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
23	REYMUNDO MARTEL, RUFINO	73625604	Oper. CMCVV-Und. Seg. Ciudadana
24	GUERRA PAUCAR, EDINSON HENRY	71308017	Auxiliar en la Biblioteca Municipal



25	ROSAS VILLAR, LENIS LEONEL	44440694	Auxiliar en la Biblioteca Municipal
26	ZAMBRANO ORIZANO, THELMA ADELIN	41285327	Asistente Adm I - Und. PSEIS
27	ACHULLI JAVIER, JANETH ALMIRA	43536117	Asist. Adm. I - Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
28	ALVARADO HUERTA, MISAEL	72944301	Especialista en OPMI
29	PRE CHEPE, OSHIME KEYKO	73620559	Asist. Adm. I - UIGE
30	VENTURA SABINO, RICHARD ELVIS	47215373	Jefe de la Unidad de Presupuesto
31	BERROSPI TAPIA, DEYSI JACQUELINE	70687017	Tec. Ingeniería I - Und. De Estudios y Proyectos de la GIAT.
32	COSME BERROSPI, MARY LUZ	42872260	Asistente Adm. I - GIAT
33	PALOMINO CHIA, JEFRAY BRANLI	76681653	Asistente Adm. I - GIAT
34	CABRERA CHEPE, JOSE LUIS	22640174	Chofer I - GIAT
35	AQUINO CONDEZO, JOHN HENRY	10751423	Jefe Und. Obras Públicas
36	CARVAJAL HUAPALLA, NELIDA ELIZABETH	08699985	Asistente Adm. I - Unidad Obras Públicas
37	RUBINA LAGUNA, KEVIN ROBERT	73472611	Econ. Formulator II - Und. Est. Proy.
38	SALAZAR AMBICHO, DENIS WILLY	46635497	Jefe Und. De Riesgo y Desastre
39	TADEO BERNA, MIRIAM INES	45469013	Jefe de la Und. de Acond. Territorial-GIAT
40	HUAYLLANI ANCCASI, YESENIA	70438568	Jefe de la Unid. de Estud. Proy.-GIAT
41	SANTA CRUZ SANTA CRUZ, ADA ZILA	42250338	Tec. Rem. Y Planilla I - Und. Recursos Humanos
42	HUERTAS ROSAS, CELIA	48280446	Asist. Adm. Unidad de Contabilidad
43	FALERA ATANACIO, JENNY SILVIA	44340201	Tec. En SIAF - Compromiso II-Und. Abast.
44	BACON GARCIA, LIZ GIOVANNA	41633607	Asist. Adm. I - Gerencia de Adm. y RR.HH
45	BARTOLO SEBASTIAN, FLORENCIO	22705956	Tesorero II - Jefe
46	CUELLAR VENTURO LUZBER	60207136	Téc. Adm. II - Und. Tesorería
47	ESPINOZA CONCHA, LIBER POOL	48044914	Téc. Adm. I - Und. Tesorería
48	FRETEL MALPARTIDA, ANTONIA LUISA	42501514	Jefe de la Und. De Abastecimiento
49	VERA VASQUEZ, MIGUEL ÁNGEL	07082877	Experto en Sist. SIAF - Und. Abastecimiento
50	GUERRA ROJAS, JOSE RODRIGO	04040667	Aux. Adm. I - Almacén - Und. Abastecimiento
51	BERAUN TOLENTINO, ERICK SADI	22674272	Jefe de Control Patrimonial
52	MENDOZA DOMINGUEZ, ABEL OSWALDO	45873998	Asist. Adm. I - Und. Control Patrimonial
53	SOLIS FALCON, MARIBEL OLIVIA	44898774	Asistente en Escalafon I - Und. Recursos Humanos



54	YALTA VERDE, YMELDA	41458845	Asist. Adm. I - Und. Recursos Humanos
55	AQUINO MEDINA, JORDAN SAUL	78019043	Espec. En Gestión Administrativa - GADYRH
56	COTRINA LUNA, JOSÉ LUIS	74027110	Jefe de la Und. De Recursos Humanos
57	RIVERA MEZA, MANUEL ATILIO	74651129	Asist. Jurídico I - Procuraduría Pública.
58	TARAZONA VASQUEZ, MILENA	22666741	Ing. Agrónomo II - GDELyAT
59	BRAVO BRAVO, LUIS HECTOR	22660201	Insp. Tránsito-GDELyAT.
60	AGÜERO GARAY, EZEQUIEL DANIEL	46886520	Insp. Tránsito-GDELyAT.
61	MORALES BRICEÑO, ELVER ESTEBAN	22665161	Insp. Tránsito-GDELyAT.
62	BALLARDO MENDOZA, CARLOS ALBER	22640513	Policia Municipal - Unid. FCGDE
63	VENTURO LOZANO, DAVIS EDER	45431700	Policia Municipal - Unid. FCGDE
64	MONTESINOS TINEO, RICHARD DAVID	09367719	Policia Municipal - Unid. FCGDE
65	BRICEÑO CONTRERAS, CENDI MARITZ	48096434	Auxiliar Adm. I - Und. Ejec. Coactiva
66	CESPEDES TARAZONA, MAYUMI	47878530	Auxiliar Adm. I - Und. TTT
67	CABRERA RIVERA, MARINA CATI	44463270	Policia Municipal - Unid. FCGDE
68	GOMEZ GUERRA, YESENIA ESMERALD	46367817	Policia Municipal - Unid. FCGDE
69	RIVERA ALVA, CRISTHIAN JHONNATAN	42485577	Trabajador de Servicios en Seguridad
70	CRESPO FRETTEL, RUSEL ARTURO	08337700	Notificador-GSG.
71	TRUJILLO ALMONACID, FRESIA MAYBE	73762104	Jefe de la Unidad de Imagen Institucional y Com.
72	GUILLEN BRAVO, NUBIA MILAGROS	40228919	Tec. En Comunicaciones Und. Com. E Imag.
73	ASTO PONCE, URIBE	41662235	Aux. Técnico En Comunicaciones Und. Com. E Imag.
74	RAMON COSME, ANGELES	75337925	Aux. Adm. Mesa de Partes
75	CRUZ MEJIA, LILIA	22472119	Aux. Adm. Archivo Central
76	CHAUCAS NAVARRO, YANSSLI	72541768	Asistente de Gerencia - Gerencia Municipal
77	EGOAVIL CALERO, JUANA IRMA	47437565	Jefe Und. Ecología y Recursos Naturales-GGARN.
78	AGUIRRE ALVA, WALTER ROBERTO	41388190	Asistente Adm. Und. ERN
79	BRAVO FRETTEL, CEFERINO	04078970	Chofer I -Camión Baranda-GGARN.
80	ALFARO RODRIGUEZ, MILTON ALEX	46141454	Promotor Ambiental I - Und. DIRS
81	CALIXTO BAZAN, ADA ISABEL	71788424	Fiscalizador Ambiental Und. GIRS
82	VILLAGOMEZ YABAR, MELANIE MARLE	72363214	Promotor Ambiental I - Und. ERN



83	DAMIAN CARHUARICRA, ARTURO DAM	47391395	Promotor Social II - Und GSAS
84	INGA FERNANDEZ, FRESIA MILAGROS	74221221	Fiscalizador Ambiental Und. ERN
85	BERRIOS ROQUE, MONIKA DEYSI	73645190	Téc. Administrativo I
86	CORDOVA MORALES, ALDAIR MARTIN	73612251	Operador de Senamhi
87	MEJIA MEJIA, NATALY MEGUMY	71345661	Jefe de Gestión Integral de Residuos Sólidos
88	SANTIAGO BERROSPI, LIZ YANET	72842503	Tec. En Ingeniería I - Und. De Obras Públicas
89	ASTETE MILLA, LIGIA CAROLINA	44479111	Planificador II - Ger. De Planif. Y Ppto.
90	SOBRADO CHÁVEZ, SOLEDAD LUCILA	47437646	Abogado II - Ger. De Asesoría Jurídica
91	CALERO BRAVO, HILARY THALÍA	71530430	Asist. Adm. I - Ger. De Desarr.Econ.
92	ALCANTARA CALERO, DENNIS GAYLE	42893691	Inspector de Transito
93	RIVERA ACOSTA, JAMES BRUCE	75839874	Inspector de Transito
94	CABRERA HERRERA, ENRIQUE	42367966	Inspector de Transito
95	VENANCIO ACASIO, DAVID JHON	42019316	Policía Municipal
96	MENDOZA JARAMILLO, MICHEL ARTUR	40024056	Policía Municipal
97	LASTRA SALAZAR, ANIBAL	46089467	Policía Municipal
98	CONCHA LAGUNA, JOSE MANUEL	42264883	Asist. Jurídico - Ger. Secretaría General
99	TAMARA GAMARRA, MELISSA CINTHYA	47700083	Esp. En Seguridad y Salud en el Trabajo
100	GARCIA TRUJILLO, GUILLERMO ROBER	70781394	Asist. Administrativo II - Und. Contabilidad
101	LAURENCIO DURAN, JENADIO	70122620	Asist. Administrativo IV - OCI
102	HERRERA BERAUN, WILDER MARTIN	72155838	Asist. Administrativo I - OCI
103	PEDRAZA JAUREGUI, BRENDA SCARLE	70753348	Asist. Administrativo II - OCI
104	CHANG TELLO, WILSON EDWIN	42709108	Asist. Administrativo III - OCI
105	MARTEL ROJAS, KARLA FABIOLA	75497894	Trabajadora Social - Und. Prog. Alim.Nutrición
106	ALMERCÓ BARRUETA, GOMER EZEQU	44900149	Asist. Administrativo I - G. Des. Social y Seg. Ciudadana.
107	ARRIETA JANAMPA, IRMA	45930544	Jefe de Prog. Sociales e Inclusión Social
108	RIVERA FERRE, OSWALDO SADI	41245548	Resp. Centro de Opera. De Emergencia Provincial (COEP).
109	HUAMALI RAMIREZ, OMAR JESUS	40753185	Jefe de Transporte y Seguridad Vial

Fuente: Municipalidad
Provincial de Ambo (2019)
Elaboración: Tesista



ANEXO 6
GUIA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



Dirigida a cada gerente de las distintas gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

1. ¿El personal administrativo contratado a través del proceso de selección cumplen eficazmente sus funciones de acuerdo al MOF?

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿El personal contratado a través del proceso de selección CAS demuestran eficiencia en el cumplimiento de sus funciones?

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Las fuentes de reclutamiento empleada permito contratar personal administrativo de acuerdo a la necesidad del puesto o cargo?

.....

.....
.....
.....
.....

4. ¿La evaluación del CV a los postulantes permite conocer sus habilidades si son adecuadas para el cargo a ocupar?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿La entrevista permite analizar el conocimiento que posee el postulante para el cargo o puesto?

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Los contratos suscritos con el personal administrativo permiten el cumplimiento de objetivos y con mejor desempeño?

.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿A partir de la firma de contrato el personal administrativo inicia sus labores puntualmente, permitiendo conocer la eficiencia del proceso de selección?

.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿El personal administrativo elegido en el proceso de selección cumple con los requisitos detallado en el CAP, demostrando iniciativa en su trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Los personales administrativos de las distintas gerencias contratadas a través del proceso de selección requieren de capacitación?

.....
.....
.....
.....
.....

10. ¿Los personales seleccionados dirigen planes y programas en la municipalidad de acuerdo al ROF?

.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO 6
GUIA DE ENTREVISTA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS



Dirigida a cada gerente de las distintas gerencias de la Municipalidad Provincial de Ambo. Para que nos apoyen a conceptualizar el problema.

1. ¿El personal administrativo contratado a través del proceso de selección cumplen eficazmente sus funciones de acuerdo al MOF?

Sí, debido a la rapidez en el cumplimiento de sus tareas que demuestra conocimiento, destreza y el desarrollo, que permite cumplir con las funciones, como también demostrar un parte descominimo de personal del MOF

2. ¿El personal contratado a través del proceso de selección CAS demuestran eficiencia en el cumplimiento de sus funciones?

Sí, el personal cumple con cada uno de sus funciones tanto desde el aspecto de organización y funciones.

3. ¿Las fuentes de reclutamiento empleada permito contratar personal administrativo de acuerdo a la necesidad del puesto o cargo?

Sí, en lo general el personal voluntario cumple con con el informe de trabajo de sus actividades en según la fecha establecida.

4. ¿La evaluación del CV a los postulantes permite conocer sus habilidades si son adecuadas para el cargo a ocupar?

Sí, debido a que se elabora el CV de los candidatos, debido a que en esa misma instancia una documentación que permite conocer al personal personalmente a la entrevista y con animos constructivos, para la iniciación propia para realizar sus actividades.

5. ¿La entrevista permite analizar el conocimiento que posee el postulante para el cargo o puesto?

Sí, debido a que las interrogantes planteadas para realizar al candidato permite evaluar y delegar a quel cargo correspondiente al entrevistado, para llegar a la práctica e iniciar al personal en el trabajo.

6. ¿Los contratos suscritos con el personal administrativo permiten el cumplimiento de objetivos y con mejor desempeño?

Sí, los personal contratados bajo la modalidad de los contratos, presentan eficiencia, como el pago de multas, la calidad de los planes y programas para el logro de objetivos, y también utilizan para el cumplimiento de la actividad.

7. ¿A partir de la firma de contrato el personal administrativo inicia sus labores puntualmente, permitiendo conocer la eficiencia del proceso de selección?

Sí, según como mencione anteriormente el personal administrativo muestra eficiencia, por lo general de manera responsable y comprometida con la actividad y cumplen con los compromisos de sus actividades.

8. ¿El personal administrativo elegido en el proceso de selección cumple con los requisitos detallado en el CAP, demostrando iniciativa en su trabajo?

Si, demostrando iniciativa el personal en el trabajo,
a) ubicar al personal de acuerdo al Cap, para establecer
parámetros de acuerdo a (condición), presentando iniciativa
en el trabajo.

9. ¿Los personales administrativos de las distintas gerencias contratadas a través del proceso de selección requieren de capacitación?

No, por el personal administrativo se efectuó previamente
bajo estándares de selección de personal dispuesto por la
municipalidad y Comité Ado en de las actualidades por
lo que considero que no es necesario.

10. ¿Los personales seleccionados dirigen planes y programas en la - municipalidad de acuerdo al ROF?

Si, como funciones asignadas al personal administrativo
dirige planes y gestiona la conducción en la ciudad en
atención de (del) involucrado y otros.

ANEXO 7

CALCULO TAMAÑO DE LA MUESTRA

SurveyMonkey

Productos ▾ Soluciones ▾ Recursos ▾ Planes y precios Inicia sesión [Suscríbete gratis](#)

Calcula el tamaño de tu muestra

Tamaño de la población ⓘ

Nivel de confianza (%) ⓘ

Margen de error (%) ⓘ

Tamaño de la muestra

80

En solo unos minutos, envía gratis una encuesta de 10 preguntas y ve las primeras 40 respuestas.

ANEXO 8

Publicaciones de la convocatoria Cas 2022, de la MPA

google.com/search?q=cas+2022+municipalidad+de+provincial+de+ambo&xsrf=ALiCzsZymxCaz7cMzkXlvqFDy9lsZmlaBQ%3A1670692187500&ei=W...

cas 2022 municipalidad de provincial de ambo

Cerca de 62,000 resultados (0.38 segundos)

<https://muniambo.gob.pe/index.php/cas-2022> **Traffimo** (us): -/2 - **Kw** (us): -/3
CAS 2022 - Municipalidad Provincial de Ambo
CAS N° 003-2022-MPA · CAS N° 001-2022-MPA · CAS N° 002-2022-MPA ...
MOZ DA: 13/100 (+44%) Ref Dom: 45 Ref Links: 286 Spam Score: 9% Show backlinks

<https://muniambo.gob.pe/index.php/convocatorias> **Traffimo** (us): -/2 - **Kw** (us): -/3
? CONVOCATORIAS - Municipalidad Provincial de Ambo
CAS 2019 · CAS 2020 · CAS 2021 · CAS 2022 ? NORMAS MUNICIPALES · ACUERDOS DE
CONCEJO · DECRETOS DE ALCALDÍA · ORDENANZAS · RESOLUCIONES ...
MOZ DA: 13/100 (+44%) Ref Dom: 45 Ref Links: 286 Spam Score: 9% Show backlinks

<https://www.convocatoriascas.com/contratacion-selecc...> **Traffimo** (us): -/250 - **Kw** (us): -/101
CONVOCATORIA MUNICIPALIDAD DE AMBO 2022
CONVOCATORIAS MUNICIPALIDAD DE AMBO 2022 - Concursos públicos(CAS, 728, ... etc.
llamados a concurso público por: "MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO".
MOZ DA: 20/100 (+30%) Ref Dom: 336 Ref Links: 1,047 Spam Score: 6% Show backlinks

Related Keywords Copy Export
KEYWORD Load Metrics (uses 8 credits)
candidatos a la alcaldia de ambo 2022
convocatoria ambo 2022
municipalidad provincial de pachitea cas 2022
alcalde ambo 2022
municipalidad provincial de ambo
boca de urna ambo 2022
provincia de ambo
convocatoria municipalidad provincial de huamales 2022
Per page: All 1-8 of 8
Buy credits to view search volumes for keywords above
OR earn free credits using our referral program

Fuentes: (Google, 2022)Elaborado: tesista

ANEXO 9

Convocatoria de personal Cas 2022, a través de la página de la MPA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
Tierra Bella y Generosa
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Abog. David Herrera Yumpe
Gestión 2019 - 2022

? ? MUNICIPALIDAD ? SERVICIOS ? GERENCIAS ?? CONVOCATORIAS ? NORMAS MUNICIPALES CONTACTO

CAS 2022

CAS N° 003-2022-MPA

DESCRIPCIÓN	DESCARGAR
RESOLUCION GERENCIAL N°101-2022-MPA-GM	

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
MESA DE PARTES VIRTUAL
INGRESE AQUI

Fuentes: (Municipalida Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 10

Publicación de resultados de hoja de vida del CAS 2022-MPA

**CUADRO DE EVALUACIÓN CURRICULAR DEL PROCESO DE SELECCIÓN
CAS TRANSITORIO N° 003-2022/MPA**

Nº	ORGANO/UNIDAD ORGÁNICA	PLAZA	POSTULANTE	APTO/ NO APTO	OBSERVACIÓN
1	SUBGERENCIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE	INSPECTOR DE TRANSITO	NSP	NSP	DESIERTO
2	SUBGERENCIA DE OBRAS PÚBLICAS	INGENIERO II	PABLO CESAR ESPINOZA OSCATEGUI	APTO	
3	SUBGERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	INGENIERO II	FREDY EMBERGON TAMARA PORTA	APTO	
4	SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE RIESGO Y DESASTRE	SUBGERENTE DE RIESGO Y DESASTRE	NSP	NSP	DESIERTO
5	SUBGERENCIA DE DEMUNA, CIAM Y OMAPED	TRABAJADORA SOCIAL	KARLA FABIOLA MARTEL ROJAS	APTO	



Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 11

Cumplimiento de metas de la Gerencia de Medio Ambiente

The image shows a Facebook post from the 'Municipalidad Provincial de Ambo' dated April 25, 2021. The post features a large blue graphic with the headline '¡CUMPLIMOS LAS METAS! Al 100%'. Below the headline, two goals are listed with red checkmarks: 'Meta 3: Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales' and 'Meta 5: Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de la prestación del servicio de agua para consumo humano'. The graphic also includes two images: a document titled 'PROGRAMA DE INVENTARIO DE LA REDAJA DE LA GERENCIA MUNICIPAL 2021' and a table with columns for 'INDICADOR', 'META', 'AVANCE', and 'FECHA'. The table contains numerous rows of data. At the bottom of the graphic, it says 'Seguimos trabajando por el desarrollo de la provincia ambina'. The Facebook post text repeats the achievement and thanks the administrative staff and the population. It also shows 9 likes and 1 share.

¡CUMPLIMOS LAS METAS! Al 100%

Meta 3:
✓ **Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales**

Meta 5:
✓ **Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de la prestación del servicio de agua para consumo humano**

"Seguimos trabajando por el desarrollo de la provincia ambina".

Municipalidad Provincial de Ambo
25 de abril de 2021 ·
#MuniAmbo
#GestiónyDesarrollo

🎉 **¡¡ CUMPLIMOS LAS METAS AL 100% !!** 🎉

👏 La Municipalidad Provincial de Ambo logró el cumplimiento de la Meta 3: Implementación de un sistema, integrado de manejo de residuos sólidos municipales; y la Meta 5: Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de la prestación del servicio de agua para consumo humano.

👏 Agradecemos y felicitamos al personal administrativo, trabajadores y a la población Ambina por cumplir las metas al 100%.

👏 El alcalde a ... Ver más

👍 9 1 vez compartido

Me gusta Comentar Compartir

Escribe un comentario...

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 12

Resolución gerencial que aprueba las bases para el proceso de selección CAS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
GERENCIA MUNICIPAL
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"


RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 051-2022-MPA-GM
Ambo, 12 de mayo del 2022

VISTO:
El Acuerdo de Consejo N° 066-2018-MPA/D, Resolución Gerencial N° 018-2022-MPA-GM, Informe N° 0433-2022-MPA-GM/SUPCJG, Informe N° 135-2022-MPA-GAYRH/URH, Carta N° 030-2022-MPA-GM, Informe N° 001-2022-MPA/CAS 001-2022, y

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194° y 195° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, cuya autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;
Que, el Decreto Legislativo N° 1057, regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), así como su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, los mismos que regulan los procedimientos para la Contratación Administrativa de Servicios para todas las entidades públicas del estado, la misma que fue modificada por la Ley N° 29849;
Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, señala: "El contrato administrativo de servicios de un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial al trabajador sujeto a contrato administrativo y servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, Ley N° 20175, Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulan el Servicio Civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado, quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora. (...)";
Que, mediante Informe N° 135-2022-MPA-GAYRH/URH, de fecha de 09 mayo 2022, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, al cual remite las Bases para el Concurso CAS TRANSITORIO N° 01-2022/MPA, para su revisión, evaluación y/o modificación por el Comité Especial para su posterior aprobación;
Que, a través de la Carta N° 030-2022-MPA-GM, de fecha 11 de mayo del 2022, se remitió Bases de Concurso para la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de Ambo, para su revisión y evaluación correspondiente;
Que, con Informe N° 001-2022-MPA/CAS 001-2022, el Presidente de la Comisión del Concurso del Proceso de Selección y Contratación de Personal bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 en la Municipalidad Provincial de Ambo, que llevará a cabo el proceso de Contratación Administrativa de Servicios CAS TRANSITORIO N° 001-2022-MPA, remite las Bases de Selección CAS TRANSITORIO N° 001-2022-MPA, para la Contratación del Personal bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 de la Municipalidad Provincial de Ambo, la misma que ha revisado y aprobado en cumplimiento por los dispuesto en el Artículo Segundo de la Resolución Gerencial N° 018-2022-MPA-GM, que tiene por objeto el desarrollo del proceso de selección del personal, respetando los principios de justicia, equidad y transparencia;
Que, a través de la Resolución de Alcaldía N° 273-2019-MPA/A, de fecha 22 de abril del 2019, se delegaron las facultades administrativas a la Gerencia Municipal de conformidad con la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, siendo modificado por la Resolución de Alcaldía N° 348-2019-MPA/A y Resolución de Alcaldía N° 096-2020-MPA/A, en el extremo del Artículo Primero, modifica el literal M) Ampliar la delegación de funciones al gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Ambo, las atribuciones y facultades que correspondan al titular de esta entidad, señaladas en la Ley 30225-Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento (facultado a emitir actos administrativos, resolver recursos administrativos de apelación; de la misma forma se le delega la facultad de efectuar toda actuación administrativa y/o emitir y/o suscribir todo acto administrativo, como contratos, resolver contratos), donde sea necesario la intervención del titular de la entidad según la Ley 30225-Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, con la excepción de las facultades y atribuciones indelegables previstas en el Artículo 8° y más disposiciones de la citada ley, a fin de brindar equidad oportuna al sistema Administrativo, garantizando la consecución de los objetivos y metas de la Municipalidad Provincial de Ambo, asimismo modificado por la Resolución de Alcaldía N° 106-2021-MPA/A, en el extremo del Artículo 1°, dejando subsistente, todo lo demás que contiene la Resolución de Alcaldía N° 348-2019-MPA/A;
En consecuencia, estando a lo expuesto en el artículo 27° y 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, y en uso de atribuciones concedidas por el titular del Pliego indicadas en la Resolución de Alcaldía N° 348-2019-MPA/A y Resolución de Alcaldía N° 096-2020-MPA/A.

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR las Bases del Proceso de Selección CAS TRANSITORIO N° 001-2022/MPA, para la Contratación del Personal bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 de la Municipalidad Provincial de Ambo, el mismo que en anexo adjunto (161) folios, que forman parte integrante de la presente resolución, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 1057.
ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Comisión del Concurso CAS TRANSITORIO N° 001-2022/MPA, el estricto cumplimiento del cronograma establecido en las Bases conforme corresponde.
ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente Resolución al despacho de Alcaldía, Gerencia de Administración y Recursos Humanos, Órgano de Control Institucional y demás órganos estructurados competentes de la Municipalidad Provincial de Ambo.
ARTÍCULO CUARTO.- PUBLICAR la presente Resolución y las bases en el Aplicativo Informático "Talento Peru" de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Portal Institucional y Periódico Mural de la Municipalidad Provincial de Ambo.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
GERENCIA MUNICIPAL

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 13

Cronograma de entrevista establecido luego de declarar apto al personal de suevoaluación de CV, fecha de entrevista 29 de setiembre del año en curso.

CRONOGRAMA DE ENTREVISTA PERSONAL CAS TRANSITORIO N° 003-2022/MPA

Nº	ORGANO/ UNIDAD ORGÁNICA	PLAZA	POSTULANTE	APTO/ NO APTO
1	SUBGERENCIA DE OBRAS PÚBLICAS	INGENIERO II	PABLO CESAR ESPINOZA OSCATEGUI	APTO
2	SUBGERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	INGENIERO II	FREDY EMBERGON TAMARA PORTA	APTO
3	SUBGERENCIA DE DEMUNA, CIAM Y OMAPED	TRABAJADORA SOCIAL	KARLA FABIOLA MARTEL ROJAS	APTO

NOTA:

Se comunica a todo los postulantes considerados **APTOS** del proceso de selección **CAS TRANSITORIO N° 003-2022/MPA**, que la etapa de entrevista personal se desarrollará el día de jueves 29 de setiembre del presente año a horas 10:00 am, en la Sede Central de la Municipalidad Provincial de Ambo, en el orden del cronograma de entrevista personal.

Se exhorta puntual asistencia a los postulantes, portando su DNI, carnet de vacunación y cumpliendo los protocolos de bioseguridad (uso correcto de mascarilla)



Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 14

Etapas de entrevista al candidato

IV.3. De la Etapa de Entrevista Personal

La entrevista personal será realizada en la Municipalidad Provincial de Ambo por los miembros de la Comisión de Selección, en la misma que se evaluarán criterios y competencias del postulante que se hayan indicado en el requerimiento de contratación (ANEXO N° 01)

Los/las postulantes que no se presenten en la fecha y hora programada serán calificados como "NO SE PRESENTÓ", por lo que no se le otorga puntaje alguno y se le declara "NO APTO"

La entrevista personal tendrá un puntaje aprobatorio máximo de 50 puntos y mínimo de 30 puntos, quien obtenga un puntaje menor a lo establecido es considerado "NO APTO".

El puntaje en esta sección se otorga promediando el puntaje individual de cada uno de los tres integrantes del Comité de Selección

CUADRO DE PUNTAJE DE ENTREVISTA PERSONAL

FACTORES DE EVALUACION				COMISION			
ENTREVISTA PERSONAL	Puntaje	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	P	S	M	TOTAL
Conocimiento Inherentes al Cargo Solicitado	De 01 a 15	30 Puntos	50 Puntos				
Conocimiento Practico	De 01 a 15						
Seguridad y Estabilidad Emocional	De 01 a 10						
Conocimiento de Cultura General	De 01 a 10						
TOTAL							50 PUNTOS



Página 8 de 43

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 15

Cronograma y etapas de proceso de selección de personal

ANEXO N° 2

CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA	AREA RESPONSABLE
1 Aprobación de la Bases del Concurso Público	09/09/2022	Gerencia Municipal
2 Publicación del proceso en el registro en el aplicativo informático "Talento Perú" de la Autoridad Nacional del Servicio Civil	12/09/2022 al 23/09/2022	Oficina General de Administración

CONVOCATORIA

3 Publicación de la convocatoria en la página web https://muniambo.gob.pe y periódico mural institucional	12/09/2022 al 23/09/2022	Oficina General de Administración
4 Presentación Curriculum vitae documentado en Mesa de Partes - Tramite Documentario - Jr. Constitución N° 353 - Plaza de Armas - Ambo-Primer Piso.	26/09/2022 Hora: 08:00 am a 03:00 pm	Oficina de Trámite Documentario y Archivo

SELECCION

5 Evaluación de la hoja de vida (Currículo Vitae Documentado)	27/09/2022	Comisión de Selección
6 Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida (Aptos a la entrevista personal) en la página web https://muniambo.gob.pe y periódico mural institucional	28/09/2022	Comisión de Selección



Página 25 de 39

7 Entrevista personal presencial (cumpliendo los protocolos de bioseguridad)	29/09/2022 a partir de las 09:00 am (según cronograma)	Comisión de Selección
8 Publicación de resultado final en la página web https://muniambo.gob.pe y periódico mural institucional	30/09/2022	Comisión de Selección

SUSCRIPCION Y REGISTRO DE CONTRATO

9 Suscripción y Registro de contrato	03/10/2022	Oficina de Recursos Humanos
10 Inicio de labores	03/10/2022	Oficina de Recursos Humanos



Página 26 de 39

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 16

Publicación de resultados de entrevista de acuerdo al cronograma de la MPA

CUADRO DE RESULTADO FINAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 001-2021-MPA

N° ORD.	GERENCIA	UNIDAD	PLAZA	POSTULANTE	TOTAL C. VITAE	TOTAL ENTREVISTA PERSONAL	PUNTAJE FINAL	RESULTADO FINAL
1	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	PLANIFICADOR II	JHON CARLOS CRUZ	40	13	53	
2				LIGIA CAROLINA ASTETE MILLA	50	44	94	GANADOR
3				RICARDO JUAN SEGOVIA CAPCHA	40	40	80	
4		UNIDAD DE INFORMATICA Y GOBIERNO ELECTRONICO	JEFE DE INFORMATICA Y GOBIERNO ELECTRONICO	BRUSS KIDT ATENCIA ARBI	50	46	96	GANADOR
5				YONEL GRADOS VILLANUEVA	50	38	88	
6				JHAN BRYAM ECHEVARRIA RUCABADO	0	0	0	
7		UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES	SHIELDON PONCE MORALES	40	43	83	GANADOR

ANEXO N° 2

CRONOGRAMA Y ETAPAS DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA	AREA RESPONSABLE
1 Aprobación de la Bases del Concurso Público.	22/04/2021	Gerencia Municipal
2 Publicación del proceso en el registro en el aplicativo informático "Talento Perú" de la Autoridad Nacional del Servicio Civil	27/04/2021 al 29/04/2021	Comisión de Selección

CONVOCATORIA

3 Publicación de la convocatoria en la página web https://www1.ambo.gob.pe y periódico mural institucional	27/04/2021 al 29/04/2021	Comisión de Selección
4 Presentación Curriculum vitae documentado en Mesa de Partes - Tramite Documentario - Jr. Constitución N° 353 - Plaza de Armas - Ambo-Primer Piso.	30/04/2021 Hora: 08:00 am a 03:00 pm	Unidad de Trámite Documentario y Archivo

SELECCION

5 Evaluación de la hoja de vida (Curriculo Vitae Documentado)	03/05/2021	Comisión de Selección
6 Publicación de resultados de la evaluación de la hoja de vida (Aptos a la entrevista personal) en la página web https://www1.ambo.gob.pe y periódico mural institucional	04/05/2021	Comisión de Selección

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2021)

ANEXO 17

Contrato de servicio de personal CAS

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO**
"TIERRA BELLA Y GENEROSA"
AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD

CLAUSULA VIGÉSIMA CUARTA: (Régimen Legal Aplicable)
Las obligaciones y derechos de **EL CONTRATADO** y **LA MUNICIPALIDAD**, aplicables al presente contrato, se origina por lo establecido en este y en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, El Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificatoria y ley 29849, Normas Internas y toda modificación normativa es de aplicación inmediata al contrato.

CLAUSULA VIGÉSIMA QUINTA: (Domicilio)
Las partes señalan como Domicilio Legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursara válidamente las notificaciones de Ley.
Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los 5 días siguientes de iniciado el trámite.

CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA: (Disposiciones Finales)
Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.

Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM y sus normas complementarias e internas de la entidad.

En señal de conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente contrato, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Ambo, a los 18 días del mes de diciembre del año 2019.







LA MUNICIPALIDAD


EL CONTRATADO

Jr. Constitución N° 353 Plaza de Armas - Ambo - Ambo - Huánuco.
<http://www.muniambo.gob.pe>

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019)

ANEXO 18

Comunicado de la comisión reconsiderando la nulidad de la petición del postulante al decláralo como que, no calificado su CV para el cargo, debido a que no cumple ni con los



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

COMUNICADO OFICIAL DE LA COMISION CAS 2019-02

POR INTERMEDIO DEL PRESENTE, LA COMISION DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LA CONVOCATORIA CAS-2019-01, COMUNICA:

QUE, ESTANDO AL ESCRITO DE RECONSIDERACION CON REGISTRO N° 9850 DE FECHA 13 DE DICIEMBRE DEL 2019 PRESENTADO POR SR. JULIO ANTONIO TIBURCIO SALINAS, SEÑALANDO BASICAMENTE QUE EN EL CUADRO DE EVALUACION CURRICULAR PLAZA ASISTENTE JURIDICO, FIGURA COMO NO CALIFICA.

ANTE ELLO, LA COMISION A FIN DE DAR RESPUESTA A LO SEÑALADO, DECLARA **IMPROCEDENTE** SU PETICION; A RAZÓN DE QUE, SI BIEN EL POSTULANTE **ESTA FACULTADO PARA INTERPONER CUALQUIER MECANISMO DE IMPUGNACION** A LOS ACTOS QUE CONSIDERE QUE VULNERAN SU DERECHO (numeral 215 del artículo 215.1 y 215.2 del TUO de la Ley N° 27444), **SIEMPRE QUE ASÍ SE ENCUENTRE ESTABLECIDO EN LAS BASES** DEL CONCURSO PUBLICO, LO CUAL SERÁ RESUELTO POR LA ENTIDAD.

POR LO TANTO, **REVISADO LAS BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN** DONDE SE ESTABLECEN LOS REQUISITOS MINIMOS Y REGLAS QUE DEBE CUMPLIR EL POSTULANTE; **NO SE CONTEMPLA LA ETAPA DE INTERPOSICION DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS**.

CABE PRECISAR QUE, DEL ESCRITO PRESENTADO SE ADVIERTE QUE ESTE **NO CONTIENE DIRECCION SEÑALADA** A FIN DE DAR RESPUESTA AL ESCRITO PRESENTADO. EN CONSECUENCIA, **SE HA VISTO POR CONVENIENTE EFECTUAR LA MISMA POR ESTE MEDIO**.

AMBO, 16 DE DICIEMBRE DEL 2019.
LA COMISION.

requisitosmínimo establecido en la base.

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2019)

ANEXO 19

Bases del proceso de selección para la contratación de personal bajo la modalidad

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO



**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA
CONTRATACION DE PERSONAL BAJO LA MODADLIDAD
D.L 1057 - CAS N° 002-2019-MPA
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
D. L 1057-CAS N° 002-2019-MPA**

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo,
2019)

ANEXO 20

Capacitación al personal administrativo en la MPA en temas sobre licencias y derechos laborales que permiten al personal conocer sus derechos.



Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 21

Capacitación al personal de tránsito en procedimientos de intervención los vehículos que se encuentran autorizados por el Ministerio de transporte (Vehículos que realizan transporte público interprovinciales)



Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2022)

ANEXO 22

Reconocimiento de los gerentes por el logro de metas a supersonal

Municipalidad Provincial de Ambo
27 de abril de 2021 · 🌐

#MuniAmbo
#SeguimosTrabajando 🙌

🟢 **META CUMPLIDA** 🟢 **100**

✅ LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO CONSIGUIÓ EL PRIMER LUGAR A NIVEL REGIONAL Y EL SEGUNDO LUGAR A NIVEL NACIONAL EN EL RANKING DE CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2020.

📌 **Meta 3: Implementación de un sistema, integrado de manejo de residuos sólidos municipales; la Meta 5: Aseguramiento de la calidad y sostenibilidad de la prestación del servicio de agua para consumo humano**

!! RESULTADOS DEL TRABAJO EN EQUIPO !!

👉 Nuestro compromiso es seguir trabajando por el desarrollo y progreso de la provincia Ambina

MUNICIPALIDADES NO PERTENECIENTES A CIUDADES PRINCIPALES (TIPO B)					
Provincia	Ubigeo	Departamento	Provincia	Ubigeo	Puntaje
1	200001	SAN MARTIN	BELLVISTA	200001	1.000000
1	600303	BLANCA-ESELA	ANCASH	100001	1.000000
1	600001	CALLABAMBA	SAN FRANCISCO	100001	1.000000
1	600001	JAYACHICO	BRUNCA-SANCOS	100001	1.000000
1	610001	JAMAZONAS	LOJA	100001	1.000000
1	100001	MAYO DE OCHO	AMBO	100001	1.000000
1	600001	JAYACHICO	VICTOR FALABELLO	100001	1.000000
1	100001	LORETO	LORETO	100001	1.000000
1	220001	SAN MARTIN	EL DORADO	SAN JOSE DE SIENA	1.000000
1	210001	TURCO	BRANCAVE	100001	1.000000
1	200001	PUNO	AVABACA	100001	1.000000
1	100001	LA LIBERTAD	OTUSCO	100001	1.000000
1	100001	LA LIBERTAD	ANCASH	100001	1.000000
1	220001	SAN MARTIN	TOCACHE	100001	1.000000
1	200001	SAN MARTIN	PIRELLA	100001	1.000000
2	100201	HUANUCO	AMBO	AMBO	0.990000
2	100001	LORETO	ESPIRITU SANTO	SANON CASTELA	0.990000
2			CASTELA		

META CUMPLIDA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO
EL CAMBIO LO HACEMOS JUNTOS

GESTIÓN 2019 - 2022

BICENTENARIO PERU 2021

40 18 comentarios 16 veces compartido

Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2020)

ANEXO 23

Manual de funciones de la MPA



Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2017)

ANEXO 24

Reglamento de funciones de la MPA



Fuentes: (Municipalidad Provincial de Ambo, 2017)

ANEXO 25

Validez de instrumento

Evaluador experto	Grado Académico	Valoración de la encuesta
José Luis Cotrina Luna.	Licenciado en Administración de empresa	18
Arturo Cruz Chacon Cruz	Licenciado en contabilidad	18
José Luis Soria Astete	Licenciado en contabilidad	18
TOTAL		18

Fuentes: Criterios de valoración

Se tiene un promedio considerable, que permite afirmar que el instrumento cuenta con una validez en una escala aceptable para su aplicación.



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título: Selección de personal y desempeño laboral administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2022.

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en la evaluación de un instrumento para investigación. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivado en el formato que servirá para que usted pueda hacer un aporte para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes y esperamos obtener información de su investigación.

A continuación, sírvase identificar un espacio en la casilla que usted considere para hacernos llegar alguna otra información.

N° de Ítem	Ítem
	¿Le gustaría proporcionar alguna otra información?

2	¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?	X		X		X		
3	¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	X		X		X		
5	¿Se difunden en los plazos establecidos la publicación de resultados de la hoja de vida del candidato?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional ?	X		X		X		
7	¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?	X		X		X		
8	¿Usted realizó la firma de contrato	X		X		X		

	formalmente con la entidad?						
9	¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?	X		X		X	
10	¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?	X		X		X	
11	¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?	X		X		X	
12	¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?	X		X		X	
13	¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para manejar el gestionar la unidad?	X		X		X	
14	¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de	X		X		X	

	acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?						
15	¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?	X		X		X	
16	¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?	X		X		X	
17	¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?	X		X		X	
18	¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?	X		X		X	
19	¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?	X		X		X	
20	¿La capacitación han establecido indicadores que	X		X		X	

facilitan el cumplimiento de los objetivos?									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración.

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



C.P.C. Arturo G. Chacón Cruz

FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

Fuente: Universidad Privada de Huánuco.

Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: CHACON Cruz Arturo ESTAVO

DNI: 72521419



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título: Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las publicaciones de convocatoria de requerimiento de personal de la municipalidad es de acceso fácil para informarse?	X		X		X		

2	¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?	X		X		X		
3	¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	X		X		X		
5	¿Se difunden en los plazos establecidos la publicación de resultados de la hoja de vida del candidato?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional ?	X		X		X		
7	¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?	X		X		X		
8	¿Usted realizó la firma de contrato	X		X		X		

	formalmente con la entidad?						
9	¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?	X		X		X	
10	¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?	X		X		X	
11	¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?	X		X		X	
12	¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?	X		X		X	
13	¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para manejar el gestionar la unidad?	X		X		X	
14	¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de	X		X		X	

	acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?						
15	¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?	X		X		X	
16	¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?	X		X		X	
17	¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?	X		X		X	
18	¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?	X		X		X	
19	¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?	X		X		X	
20	¿La capacitación han establecido indicadores que	X		X		X	

facilitan el cumplimiento de los objetivos?									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración.

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta? _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

Fuente: Universidad Privada de Huánuco.

Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: SORIA ASTETE, JOSE LUIS

DNI: 22520318



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título: Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022.

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las publicaciones de convocatoria de requerimiento de personal de la municipalidad es de acceso fácil para informarse?	X		X		X		

2	¿los requisitos para la presentación de la hoja de vida permiten evaluar al candidato para asignarlo al cargo?	X		X		X		
3	¿El CV permite conocer las habilidades del candidato?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	X		X		X		
5	¿Se difunden en los plazos establecidos la publicación de resultados de la hoja de vida del candidato?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la entrevista de selección es realizada de manera profesional ?	X		X		X		
7	¿se publica los resultados de la entrevista de acuerdo al cronograma establecidos?	X		X		X		
8	¿Usted realizó la firma de contrato	X		X		X		

	formalmente con la entidad?						
9	¿firman en totalidad los candidatos aprobados los contratos?	X		X		X	
10	¿Inicia sus labores una vez firmado el contrato en el plazo?	X		X		X	
11	¿El proceso de selección de personal gestionada por los gerentes permite reclutar personal de acuerdo al MOF que gestione recursos?	X		X		X	
12	¿A través del ROF se estableció el proceso de selección que permita reclutar personal que optimice el uso recurso?	X		X		X	
13	¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente de acuerdo al cuadro de asignación de personal para manejar el gestionar la unidad?	X		X		X	
14	¿El gerente evalúa el cumplimiento de funciones de	X		X		X	

	acuerdo al Manual de funciones de la entidad para establecer objetivos?						
15	¿Los gerentes conoce los instrumentos de gestión que les detalla que funciones realizar en sus puestos de trabajo?	X		X		X	
16	¿Los directivos gestionan métodos y/o procedimientos que facilitan la realización de su trabajo?	X		X		X	
17	¿Los directivos reclutados en el proceso de selección demuestran competencias ante adversidades para el logro de objetivos?	X		X		X	
18	¿La remuneración que percibe cubre sus necesidades?	X		X		X	
19	¿Los gerentes reconocen los objetivos obtenidos al personal a cargo?	X		X		X	
20	¿La capacitación han establecido indicadores que	X		X		X	

facilitan el cumplimiento de los objetivos?								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración.

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



FIRMA y/o SELLO DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

Fuente: Universidad Privada de Huánuco.

Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: SORIA ASTETE, JOSE LUIS

DNI: 22520318

ANEXO 26
PANEL FOTOGRÁFICO





