



**UCV**  
UNIVERSIDAD  
CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Facultad De Ciencias Empresariales**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“EVALUACIÓN DEL PROCESO DE EMPLEO EN LAS  
MUNICIPALIDADES DE MORALES, TARAPOTO Y LA BANDA DE  
SHILCAYO, PERIODO 2010”**

Tesis que presenta la Bachiller:

**KATHERINE LIZBETH ZEGARRA RUIZ**

Para obtener el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**ASESORES: Lic. CARMEN JUDITH AGUIRRE CASTRO  
Ms. Sc. ALBERTO SOTERO MONTERO**

**TARAPOTO – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

Dedico a DIOS por que me ha dado la vida, fortaleza y él es quien esta en cualquier lugar, en cualquier momento y circunstancia en que yo me encuentro y a mis padres Italo y Rosa por estar brindándome su apoyo incondicional para ampliar mis conocimientos y estar más cerca de mis metas profesionales.

**Katherine Lizbeth**

# PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Calificador:

A continuación presento el trabajo de investigación trata sobre la **“EVALUACION DEL PROCESO DE EMPLEO EN LAS MUNICIPALIDADES DE MORALES, TARAPOTO Y LA BANDA DE SHILCAYO, PERIODO 2010”**

El presente trabajo de investigación trata acerca del Proceso de Empleo (Reclutamiento, Selección , Contratación e Inducción de Personal), un tema que ha sido investigado arduamente con mucho esfuerzo.

En este sentido, la importancia que adquiere la forma en que se elige al personal es evidente. Personas poco capacitadas provocarán grandes pérdidas a las municipalidades tanto por errores en los diversos procedimientos, como en tiempo perdido. Igualmente, personas con un carácter no adecuado producirán conflictos, alterando la armonía que debe existir entre los individuos, lo cual inevitablemente afectará el desempeño laboral general.

Por tal motivo, es necesario que exista una forma rigurosa y eficaz de reunir al mejor contingente posible para el éxito de las municipalidades.

Los Procesos de Empleo el cual es el reclutamiento, selección ,contratación e inducción de personal ampliamente tratados en este trabajo, constituyen la mejor forma de lograr este objetivo.

**La Autora**

## **AGRADECIMIENTOS**

Expreso mi gratitud y profundo aprecio a:

- Agradezco a DIOS creador del Universo, que me dio y me seguirá dando fortaleza, sabiduría y salud para seguir adelante todos los días y también agradezco a mis padres por que siempre me han brindado sus apoyo incondicional como muestra de gratitud les dedico el presente trabajo.

Nuestros Profesores Asesores: Sr. Mg: Alberto Sotero Montero y Sra. Lic. Carmen Judith Aguirre Castro, por su constante y cuidadoso Asesoramiento, quienes nos han guiado a través de todo el proyecto de investigación.

**Katherine Lizbeth.**

# ÍNDICE

Dedicatorias.....	ii
Presentación.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Indice.....	v
Declaración Jurada de autenticidad y no plagio.....	vi
Resumen.....	vi
Summary.....	ix
Introducción.....	x
<b>CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1. El Problema.....</b>	<b>11</b>
1.1.1. Selección del Problema.....	11
1.1.2. Antecedentes del Problema.....	11
1.1.3. Formulación del Problema.....	14
1.1.4. Justificación.....	14
1.1.5. Limitaciones.....	15
1.2. Objetivos.....	15
1.3. Hipótesis.....	16
1.4. Variables – Indicadores.....	16
1.5. Diseño de la Ejecución.....	17
1.5.1. Tipo de diseño.....	17
1.5.2. Población – Muestra.....	18
1.5.3. Técnicas, Instrumentos, Fuentes E Informantes.....	18
<b>CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL CIENTIFICO.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1. Marco Teórico.....</b>	<b>19</b>
Proceso de Empleo.....	19
Reclutamiento de Personal.....	19
Selección de Personal.....	29
Contratación.....	46
Inducción de Personal.....	51

2.2. Marco Conceptual.....	56
<b>CAPITULO III: DESCRIPCION DE RESULTADOS.....</b>	<b>59</b>
<b>CAPITULO IV: CONTRASTACION DE HIPOTESIS.....</b>	<b>65</b>
<b>CAPITULO V: DISCUSION DE RESULTADOS.....</b>	<b>68</b>
<b>CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>72</b>
6.1. Conclusiones.....	72
6.2. Recomendaciones.....	74
<b>CAPITULO VII: BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
7.1. Bibliografia.....	75
7.2. Anexos.....	77

## **“DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO”**

La suscrita; **Katherine Lizbeth Zegarra Ruiz**, identificada con DNI N° 70353222, domiciliado en el Jirón Perú N° 126- Banda de Shilcayo, egresado de la carrera profesional de Administración, quién ha elaborado la tesis denominada: “Evaluación del Proceso de Empleo en las Municipalidades de Morales, Tarapoto y la Banda de Shilcayo, Periodo 2010”, para optar el grado de Bachiller en ADMINISTRACIÓN, otorgado por la Universidad César Vallejo.

Declaro Bajo Juramento que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por mi persona y que en él no existe plagio de naturaleza alguna, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier institución educativa. Igualmente dejo expresa constancia que se ha respetado las reglas nacionales de derechos de autor.

En caso de incumplimiento de esta declaración me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

**Tarapoto, Diciembre del 2010**

---

**Katherine Lizbeth Zegarra Ruiz**

## RESUMEN

En este estudio de tesis se investigan El Proceso de Empleo en las Municipalidades de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo.

Con este trabajo de tesis se comprobó la existencia de deficiencias en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción de nuevo personal.

Para estas municipalidades es vital el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personas, por que incorporar un miembro nuevo a la municipalidad es decisivo, debido a que todo el esfuerzo de la municipalidad estará reflejado en el desempeño del trabajador. Por tal razón es que a la hora de pensar en incorporar a alguien, se debe meditar en términos de inversión, en cómo los resultados de esta persona puede aportar valor a la municipalidad, que de no haber sido bien seleccionados, en ves de beneficiar podría perjudicar el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.

Para entonces es necesario iniciar un correcto proceso de empleo (reclutamiento, selección, contratación e inducción) para eso es indispensable detectar cual es el área que requiere mas personal y porqué, luego evaluar de que necesidades se habla, esto permitirá definir con mas precisión las características indispensables para la posición o cargo, detectar que tipo de empleado podría cubrir la vacante y su adecuación a la organización misma. Es importante además resaltar que la búsqueda deberá dirigirse básicamente hacia personas dispuestas a obtener excelentes resultados y flexibles con capacidad de adaptarse a los cambios inesperados que se presentan día a día.

## SUMMARY

This Ph.D. thesis investigates the employment process in the municipalities of Tarapoto, Morales and the Banda de Shilcayo.

In this paper we proved the existence of deficiencies in the process of recruitment, selection, recruitment and induction of new staff.

For these municipalities is vital to the recruitment, selection, recruitment and induction of people, to incorporate a new member to the city is crucial, because the whole effort of the municipality will be reflected in the worker's performance. For this reason is that when thinking about bring someone, you should think in terms of investment, how the results of this person can add value to the municipality, which had not been properly selected, could instead benefit undermine the achievement of the objectives of the municipality. Then you need to start a proper hiring process (recruitment, selection, recruitment and induction) that is indispensable to detect which is the area that requires more staff and why, then assess what needs to be spoken, this will more accurately define features essential for the position or office, detect what kind of employee would fill the vacancy and its relevance to the organization itself. It is also important to note that the search should be directed basically to people willing to achieve excellent results and flexible capacity to adapt to unexpected changes that occur every day.