



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Selección del personal y productividad laboral en la  
municipalidad distrital de Chongoyape**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Garnique Ramírez, César Orlando (ORCID: 0000-0001-9260-6699)

**ASESOR:**

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

*A Dios todopoderoso, a mis padres, mi esposa y mis hijos Luanna y Thiago; por ser mi guía permanente en mi camino para lograr mis objetivos.*

## **Agradecimiento**

*A Dios por la salud y la vida, a la casa universitaria, docentes de la maestría y mi asesor por sus enseñanzas, ya que con su dirección he cumplido mis logros académicos y personales.*

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Métodos de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
VIII. PROPUESTA.....	40
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS .....	48

## Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de las dimensiones de proceso de selección .....	29
Tabla 2 Descripción de las dimensiones de productividad laboral .....	30
Tabla 3 Pruebas de normalidad de las variables .....	32
Tabla 4 Relación entre la selección de personal y productividad .....	33
Tabla 5 Operacionalización de variables .....	48

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Pasos para el proceso de selección .....	17
Figura 2 Descripción de las dimensiones de productividad laboral .....	30
Figura 3 Nivel productividad laboral .....	31

## Resumen

La investigación tuvo por objetivo general analizar la relación entre la selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, teniendo como tipo de estudio básica, un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, donde se tuvo por población de estudio a 45 trabajadores. Asimismo, se empleó una técnica una encuesta y por instrumento un cuestionario compuesta por una escala de Likert. Teniendo por resultados de la investigación que selección del personal de la municipalidad distrital de Chongoyape tiene un nivel bajo con un 33%, ya que, gran parte de la población encuestada manifestaron que el personal contratado no es eficiente y no cumplen con las metas establecidas para cada área organizacional, no obstante, existe un nivel medio con 44%; no obstante, un 22% señalan que es adecuado la selección del personal. Concluyendo que, existe relación significativa entre selección del personal y productividad laboral, debido a que el nivel de significancia fue de 0.00 menor que 0.05, teniendo una relación positiva, debido a que el coeficiente de correlación es ( $r=0,900$ ), por lo tanto, si se realiza una adecuada selección del personal si se mejorará la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

**Palabras clave:** *desempeño, productividad laboral, selección el personal,*

## **Abstract**

The general objective of the research was to analyze the relationship between personnel selection and labor productivity in the District Municipality of Chongoyape, having as a basic type of study, a quantitative approach and a correlational level, where 45 workers were considered as the study population. Likewise, a survey technique was used and by instrument a questionnaire composed of a Likert scale. Based on the results of the investigation, the selection of the personnel of the district municipality of Chongoyape an average level represented by 42% and the variable labor productivity had an average level with 44%. Concluding that, there is a significant relationship between staff selection and labor productivity, because the level of significance was 0.00 less than 0.05, having a positive relationship, because the correlation coefficient is ( $r = 0.990$ ). Meaning that, if an adequate selection of personnel is carried out, labor productivity will be improved in the District Municipality of Chongoyape.

**Keywords:** performance, labor productivity, personnel selection



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diversas entidades del sector público poseen diversos problemas enfocados a resultados, esto se debe no cuentan con una adecuada gestión de los colaboradores teniendo deficiencias en la productividad de la organización. Por tanto, se puede afirmar que una de las razones la inadecuada selección del personal, esto se debe porque los responsables no reconocen las habilidades y capacidades de los servidores públicos de acuerdo al perfil requerido; esto genera que no se logren cumplir con los objetivos propuestos (Medeiros, 2021).

Fu y Deshpande (2020), menciona que en la actualidad los colaboradores de las organizaciones no tienen la misma productividad debido que no cuentan con el total de herramientas oportunas para el desarrollo de las actividades asignadas, esto dificulta la productividad de la organización. Por ello, según García, Escrig y Roca (2019) determina que el problema de las diversas entidades del estado es alcanzar con el total de los objetivos debido que no cuentan con el personal idóneo para lograr alcanzar el total del plan de trabajo.

Asimismo, se puede mencionar que en la actualidad diversas empresas no cuentan con un plan de selección del personal para reconocer cual es el personal que cuentan con las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para poder ser un colaborador productivo, y puedan cumplir con las metas propuestas. También, se puede indicar que según Tapasco, Giraldo & Osorio (2020), señala que una de las posibles razones por la cual la institución no logre obtener con la meta propuesta es que no cuentan con ambiente de trabajo oportuno, evitando que los colaboradores no se sientan de acuerdo con las condiciones laborales, generando un alto nivel de estrés laboral, generando un bajo rendimiento en la organización.

Por otro lado, tenemos a Hendri (2019) en la que menciona que, en sobre todo en las entidades públicas, no tienen un alto nivel de productividad esto se debe por gran parte del personal posee un bajo compromiso por parte de sus compañeros de trabajo, esto a un largo plazo evitan el cumplimiento total de las tareas asignadas. Asimismo, se puede mencionar que la alta gerencia, y el

personal administrativo, muestran un gran desinterés para atender los requerimientos del personal, y sobre todo dar un seguimiento a la productividad que tiene la institución. También, se puede señalar que debido al bajo control por parte de los directivos puede evitar la adecuada toma de decisiones, sobre todo para analizar la situación actual de la entidad (Ozcelik y Barsade, 2018).

Guerrero (2019), expresa que en el Perú se puede observar que si la organización no cuenta con adecuada gestión desde el proceso de selección puede generar un débil rendimiento laboral, donde en muchas ocasiones puede generar una serie de efectos negativos en la organización, debido que en diversas ocasiones no logran realizar las actividades como se programan, debido que en algunas ocasiones no cuentan con los conocimientos necesarios para el desarrollo oportuno de la actividad asignada y en muchas ocasiones se puede generar pérdidas económicas de dinero.

Sin embargo, factores que pueden influir en la productividad de la organización y esto se debe porque no cuentan con las herramientas necesarias para el desarrollo oportuno de las actividades, esto porque el responsable de la organización muestra un desinterés en brindar alternativas de solución, para fortalecer las capacidades del personal (Cedeño, 2020).

La Municipalidad Distrital de Chongoyape cuenta con una problemática similar a lo descrito anteriormente en los distintos contextos, debido a que no se cuenta con una pertinente planificación para lograr contratar al personal más idóneo para las distintas áreas organizacionales, en otras palabras, una inadecuada selección del personal, ya que no se cumple muchas veces con los perfiles profesionales adecuados, lo cual tiene como consecuencia un bajo rendimiento y productividad laboral, ya que no se cumple con los requerimientos que se solicitan impactando de manera negativa en el cumplimiento de metas y objetivos.

Asimismo, se puede afirmar que otra de las razones por la cual se tiene una débil productividad es por la ausencia de un clima laboral adecuado, esto genera que los servidores públicos no tengan un adecuado ambiente de trabajo que motive el total de desarrollo de las funciones asignadas. Esto conlleva que,

si no se toma interés los responsables de las áreas de la municipalidad, puede crear un débil compromiso por parte de los colaboradores para el cumplimiento de las metas. Otras de las causas evidenciadas, es que los servidores no cuentan con las herramientas de apoyo necesaria para facilitar el desarrollo de las actividades asignadas, esto genera retraso en las entregas planificadas, impidiendo que al momento de evaluar los resultados no se cumpla la misión y visión compartida.

Frente a la identificación de la problemática en la Municipalidad Distrital de Chongoyape se formula el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la Selección del personal y Productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape?, y por problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Chongoyape?, ¿Cuál es el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape?, ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape?

La investigación tiene por justificación teórica, porque cuenta con un sustento de enfoques, posiciones y aportes teóricos de diversos autores alineados a las dos variables de estudio, tanto para selección del personal como para la productividad laboral, que ayuda a fundamentar toda la información considerada para poder medir las variables de estudio.

Con respecto a la justificación metodológica, porque tiene un aporte en la cual empleó los diversos aspectos metodológicos, que sirvieron como base para el desarrollo de la investigación, tanto para determinar el tipo, diseño, selección de la muestra, entre otros aspectos, que ayudan a dar consistencia interna a toda la información citada.

Concerniente a la justificación práctica, porque la presente investigación realizará una estimación de un cálculo para determinar la correlación de las variables; esto se refiere si existe una relación entre selección del personal y la productividad laboral, sirviendo como base para futuras investigaciones, y/o planteamiento de alguna propuesta de mejora.

Por ende; se planteó como objetivo general de investigación: Analizar la relación entre la selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, donde para su desarrollo se consideró como objetivos específicos: a) Analizar el nivel de la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Chongoyape; b) Diagnosticar el nivel de productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape; c) Determinar la relación entre la selección del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Por lo cual con el estudio a desarrollar se planteó como hipótesis de investigación H1: La selección del personal se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape. y H0: La selección del personal no se relaciona con la productividad laboral en Municipalidad Distrital de Chongoyape.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes, se estudiarán a nivel internacional, nacional y local, tomando en cuenta las variables de selección de personal y productividad laboral.

Albloush y otros (2019) por medio de su investigación se buscó analizar el impacto de las políticas organizacionales que influyen sobre la productividad de los trabajadores, estableciendo como objetivo general diagnosticar la situación actual de las políticas organizacionales sobre la productividad en una determinada empresa rescatando las capacitaciones empleadas; aplicándose como instrumento la encuesta a 343 trabajadores de diversas regiones de un municipio. Determinando que de acuerdo al cuestionario se encontró un desempeño laboral bajo con 39%, a consecuencia de las inadecuadas políticas de estado que no permiten una progresiva capacitación significativa que impacte en el desempeño organizacional y productividad laboral. Se concluyó que es necesario implementar políticas necesarias que involucren al colaborador a ser más eficiente y eficaz para un progreso continuo junto a la empresa.

Ndevu (2019) por medio de su investigación se busca examinar la relación que existe entre la confianza del personal y la productividad laboral dentro de un entorno municipal y su efecto en la motivación. El método considerado fue cualitativo y el diseño se llevó por medio de grupos focales, presentando resultados poco favorables pues el nivel de productividad laboral fue bajo con 44% y el nivel de la selección de personal también fue bajo con 53% de los responsables señalaron que no existe una adecuada comunicación entre el jefe y colaboradores de la organización generando diversos efectos negativos en la toda institución teniendo un débil desempeño organizacional. Concluyendo, que las instituciones deben ser responsables en sus gestiones, debido que si realizan un adecuado control del personal como de sus recursos, obtendrán mejor desempeño a un corto y largo plazo.

Guixian y otros (2019) en su estudio busco determinar la relación entre la desempeño laboral y los compromisos laborales que tienen los trabajadores. Considerándose como muestra a 242 colaboradores a los cuales se les aplicó una encuesta con Items en escala Likert, encontrando como resultado que, el

desempeño es afectado por la nula motivación que emplean las organizaciones y sus directivos, teniendo un inadecuado nivel de productividad. Donde se tuvo por resultados, que se obtuvo que con un 45% se identifica tener un desempeño laboral en la institución de análisis; asimismo, para reconocer la relación que existen entre las variables de estudio se aplicó un estudio estadístico de Rho Spearman, en la que se obtuvo un coeficiente de 0.829 en la que se manifiesta que si existe una relación positiva entre las variables.

Solis y Ventura (2019) por medio de su investigación realizada en Cerro de Pasco, acerca de la gestión del talento humano y la incidencia sobre el desempeño en los colaboradores de una municipalidad distrital, estableció como objetivo general, determinación de los niveles de incidencia de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores municipales. El tipo utilizado fue básico, diseño no experimental-correlacional; considerándose como muestra a 33 trabajadores municipales a los cuales se les aplicó dos encuestas con Items en escala Likert, encontrando como resultado que, un 40% de personas encuestadas señalan que es de vital importancia aplicar entrevistas al personal potencial para su contratación, no obstante, un 37% afirman que es importante que se prevalezca el compromiso y desempeño organizacional general. Concluyendo que, existe relación significativa ( $\text{sig.} = 0.00$ ) entre ambas variables, con un nivel de correlación de Spearman = 0.822, lo cual significa que, si desarrollamos una adecuada gestión del capital humano en la municipalidad de Huarica se mejorara el nivel de desempeño de cada colaborador.

Centeno (2017) por medio de su investigación realizada en Apurímac, acerca de la gestión del recurso humano y productividad en los colaboradores de una municipalidad distrital en Apurímac, estableció como objetivo general, determinación de la relación entre gestión del recurso humano y productividad de los trabajadores municipales. El tipo utilizado fue básico, diseño no experimental-correlacional; considerándose como muestra a 30 trabajadores municipales a los cuales se les aplicó dos encuestas con Items en escala Likert, encontrando como resultado que, el 51% de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel de gestión del recurso humano es adecuado, seguido de un 36% que afirman que es regular y solo un 13% se encontró en desacuerdo

con las medidas empleadas. Concluyendo que, existe relación significativa ( $\text{sig.} = 0.00$ ) entre ambas variables, debido a que mediante las pruebas estadísticas de tau b de Kendall se obtuvo el coeficiente de 0.778; en otras palabras, al mejorar la gestión del recurso humano se tendrá una adecuada productividad en los colaboradores.

Andia y Herrera (2019) por medio de su investigación realizada en Arequipa, acerca de la selección del talento humano y su influencia sobre el desempeño en los colaboradores de una municipalidad distrital en Arequipa, estableció como objetivo general, determinación de la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores municipales. El tipo utilizado fue básico, diseño no experimental-correlacional; considerándose como muestra a 60 trabajadores municipales a los cuales se les aplicó dos encuestas con Items en escala Likert, encontrando como resultado que, respecto a la calidad de vida laboral de los colaboradores se obtuvo una puntuación de 4.92 equivalente a un nivel alto, por lo tanto, se precisa que es adecuada la gestión del recurso humano en la municipalidad. Concluyendo que, existe relación significativa ( $\text{sig.} = 0.00$ ) entre ambas variables, debido a que mediante las pruebas estadísticas se pudo determinar una correlación positiva de 0.818; en otras palabras, motivando a los colaboradores, fomentando mejores prácticas y otorgándoles salarios adecuados se tendrá una mejora en el desempeño laboral de cada uno de ellos.

Conforme al modelo teórico establecido por Gómez (2020) indica que el proceso de selección está conformado por una cadena de características, que se tienen que tener en cuenta al momento de elegir colaboradores conforme a los principios demandados y que permitan el ocupar vacantes internas.

Es el modelo que se conforma por una serie de características que permiten verificar al candidato en lo cual optara en cumplir con las actividades de la plaza requerida, de tal manera que se tiene que determinar al solicitante que más preferible sea a la plaza requerida y que cumpla con las obligaciones esenciales de la empresa. El escritor sostiene que la conversación personal, en este caso la entrevista, es pieza fundamental para el proceso de selección (Gómez, 2020).

Además, el autor Chiavenato (2014) sostiene que el proceso de selección de personal es una serie de actividades en lo cual se permite admitir a un conjunto de personas con diferentes características intelectuales competentes y aptos para ejercer la plaza correspondiente que necesita la organización para lograr así sus fines laborales propuestos.

#### Fuentes de reclutamiento

Para Chiavenato (2014) las fuentes de reclutamiento son un proceso que permite en este caso identificar, seleccionar y dar mantenimiento a los diferentes motivos que permitan ser de antecedente para así detectar a los aspirantes óptimos para el puesto correspondiente y que así se desenvuelvan de manera eficiente en la empresa, logrando con los fines propuestos que quieran alcanzar.

#### Selección

Conforme a la Selección, Chiavenato (2014) no veo referencias bibliográficas con este autor y año sostiene que este proceso abarca tanto a la determinación y al cotejo, en donde se precisa en primer lugar realizar un estudio de todos los aspirantes al puesto que permita llegar a la conclusión cuales de los candidatos son los más óptimos para el objetivo de la plaza requerida por la organización.

#### Selección de personal

La Selección de Personal para Chiavenato (2014) viene a ser el proceso de separación de los aspirantes óptimos para el cargo solicitante, en lo cual se debe priorizar entre los candidatos a los más capaces de ejercer las plazas solicitantes por la organización con el objetivo de magnificar la eficacia y el cumplimiento de las actividades de los empleados, como el incremento del rendimiento de la organización, siendo una de las características para la elección las distintas informaciones que se pueden extraer de los candidatos para la obtención de la plaza requerida (Porret, 2014).

Por otro lado, Mondy y Noe (2016) afirman que este proceso se define como el conjunto de actividades que se ejercen con la finalidad de tener la

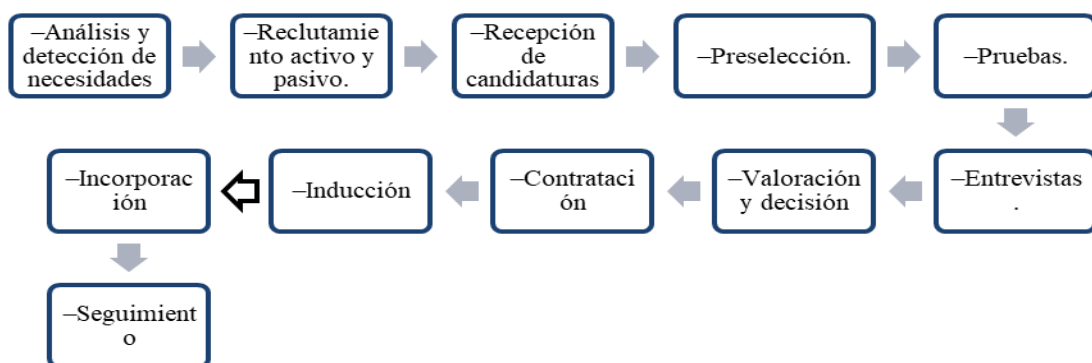


claridad para elegir a los aspirantes que más se asemejen a la plaza que requiere la organización, en la cual se comienza con el encuentro personal o entrevista y finaliza con la rúbrica de contrato del aspirante elegido por la empresa.

Para Ayensa (2020) indica que en este proceso se realiza la elección, adecuación e integración de los aspirantes al puesto más óptimo que permitan ejercer las actividades que la organización requiere para el cumplimiento de sus fines. Conforme como lo sostiene Chiavenato (2014) para desarrollar este proceso es esencial que se opte en la designación de una persona con los conocimientos óptimos para realizar este procedimiento, que permita desenvolverse de una manera eficiente al momento de realizar la selección de personal, ya que esto es fundamental para las aspiraciones que quiere lograr la organización a futuro.

De igual forma según Chiavenato existen los siguientes pasos para una adecuada selección de personal:

Figura 1. Pasos para el proceso de selección



Fuente: Chiavenato (2014)

Análisis y detección de necesidades: Si se desea que la organización sea competitiva, se debe realizar este proceso una o dos veces al año, en lo cual se manifiesta un análisis absoluto y rastreo de las obligaciones involucradas a cada una de las plazas requeridas (Tayebeh, 2019).

Recepción de candidaturas: En este proceso se conforma por la recepción de todos los currículos que los aspirantes a la plaza dejan a los encargados de

la organización, donde se procede luego a realizar las llamadas correspondientes a cada uno.

**Entrevistas:** Luego de realizar los test evaluativos, es importante efectuar los acercamientos personales o entrevistas con los aspirantes al cargo, esto permitirá evaluar todas las características de desenvolvimiento corporal, habilidades y poder recepcionar sus testimonios profesionales.

**Incorporación:** Este proceso infiere a que el especialista responsable de la selección pueda dirigir al nuevo contratado a la plaza correspondiente y presentar a sus colegas de labores y a todos aquellos que forman parte de la empresa en cuestión, con el objetivo de que se pueda sostener una fiabilidad entre compañeros de una manera rápida y sostenible.

Conforme como lo expresa Martínez y Martínez (2015) sostienen que la variable de productividad, es el indicador que permite verificar la productividad laboral del nuevo contratado y el desempeño que tiene para poder obedecer y ejercer de manera óptima con todas las actividades que se le designan en su lugar de labores, en donde este mismo podrá responder conforme a sus características cognitivas y habilidades para así poder aspirar con los objetivos que la empresa quiere lograr obtener.

Según Ayensa (2020) existen dimensiones en la selección del personal que permitirán a la organización tomar decisiones adecuadas y pertinentes como son:

**Dimensión de planificación:** en esta etapa consiste desde la planificación del puesto requerido en la presente institución, debido que se analiza cuáles son las necesidades que tiene la organización, y se adapta, para que cuando se realicen las convocatorias los postulantes puedan cumplir con los requisitos mínimos, así mismo, se planifica todo el proceso de convocatoria y forma de evaluación, para la selección de la persona más idónea que desempeñe el puesto solicitado (Ayensa, 2020).

La dimensión de reclutamiento surge la necesidad de tener en cuenta las características de los aspirantes a las plazas de trabajos a desenvolver, de tal manera, también es importante verificar el perfil de las plazas organizacionales. Seguido, se realizarán test evaluativos que permitan reconocer habilidades y competencias que la organización esté requiriendo para el puesto seleccionado, este tipo de herramientas pueden ser, test, psicotécnicos, rol playings, u otros métodos para la evaluación de personal. Cabe resaltar que, es importante efectuar los acercamientos personales o entrevistas con los aspirantes al cargo, esto permitirá evaluar todas las características de desenvolvimiento corporal, habilidades y poder recepcionar sus testimonios profesionales (Castaño y otros, 2011).

La dimensión de selección, al finalizar con cada uno de los pasos anteriores de una manera adecuada, se tienen que tener en cuenta lo positivo y negativo de sus habilidades, en la cual permita realizar una óptima selección para cubrir la plaza que la organización requiere, se culmina con la contratación del futuro trabajador de la organización, donde se realizan todas las precisiones legales y contractuales de su contrato, como también fundamentos del inicio de sus labores, asimismo cualquier incertidumbre que pueda tener el nuevo trabajador, realizando de la misma manera una breve introducción de las labores correspondientes (Ayensa, 2020).

En la última dimensión que es Control, Como proceso final, se realizará un constante seguimiento, ya sea de corto o largo plazo donde se permita valorar el cumplimiento eficaz de las responsabilidades impuestas de los encargados al nuevo contratado, todo esto se lleva a cabo por medio de sondeos de satisfacción e indicadores de desempeño. Por lo tanto, luego del proceso de la contratación, se pasa a la instigación de labores y obligaciones de la organización que comenzara a ejecutar el contratado de una manera eficiente y conocer el funcionamiento de la organización de una manera amplia y eficaz. (Ayensa, 2020).

Según Chiavenato (2011) afirma que lo referido a la productividad laboral, toma su curso a base de la Teoría de la Motivación – Higiene de Herzberg, que sostiene que la consecución de actividades reflejan los fines que la organización

espera lograr, precisando que con el reforzamiento de la motivación y productividad disminuye las actividades y cambio de personal, priorizando en la satisfacción (motivadores) o insatisfacción (higiene) del trabajador, precisando que las causas higiénicas son reproducidas por el ambiente donde el colaborador desempeña sus actividades, donde predomina el salario, la dirección, supervisión, beneficios sociales, reglamentos internos de la empresa, entre otros, por su parte los causales motivacionales, son factores que se miden directamente desde el trabajador en sí, debido a que estas están coordinados con las labores que el colaborador realiza para la organización, a esto se refleja al reconocimiento laboral, la prioridad de sobresalir mediante la óptima realización de sus labores.

Siguiendo con lo que afirma Chiavenato (2014) según la productividad laboral, sostiene que las empresas utilizan estos indicadores como mecanismo para cuantificar con la realización de los fines que los principales responsables de la organización precisan para el beneficio de la misma.

Reza (2015) señala que la productividad laboral en las organizaciones es fundamental para el crecimiento de la misma, es por ello que los responsables precisan en perfeccionar el desempeño de sus trabajadores a base de herramientas inductivas constantes.

Por otro lado, Neuwstrom (2018) sostiene que la productividad laboral es un método que permitirá a los trabajadores de la organización presenten calidad en sus labores, es por ello que para cuantificar el desempeño se realiza las evaluaciones del trabajo laboral, rendimiento y comportamiento de los trabajadores de la organización.

Según Pillaca (2017) menciona que la productividad laboral es sostenido bajo los indicadores impuestos por la organización, donde se manifiesta que mientras los colaboradores se mantengan más concentrados en el desempeño de sus funciones, el desempeño será incrementado, porque según varios estudios confirman que cuando los fines de la organización son concisos y desafiantes entonces los trabajadores confirmaran sus mejores esfuerzos para lograrlos, es por eso que es fundamental que los responsables de la organización

deberían mantener motivados e informados a sus colaboradores de una manera óptima para que estos logren estar concentrados y comprometidos con el alcanzar las metas correspondientes.

Según Nieto (2015) sostiene que la productividad laboral se manifiesta por el desempeño óptimo en la producción que los colaboradores realizan siendo de suma importancia para la organización en un tiempo establecido, asimismo el desempeño laboral se establece con la finalidad de facilitar a los responsables de la organización conocer el nivel de rendimiento de sus colaboradores como sus deficiencias que no permiten un desempeño adecuado, todo esto con la finalidad de proponer mecanismos de mejor continua y procedimientos que permitan el fortalecimiento intelectual y habilidades del trabajador, generando el involucramiento de todos los actores laborales para conseguir los objetivos.

Chiavenato (2014) sostiene que decidir por la gestión óptima en la organización permite que se pueda conocer a primera instancia el nivel de desempeño de los trabajadores, con su enfoque y claridad correspondiente, es por ello que el escritor sostiene cuatro dimensiones de desempeño laboral, en la cual se manifiestan:

La dimensión Capacidad Cognitiva: Esta dimensión está compuesta por las habilidades e información intelectual que el trabajador posee y utiliza para el desempeño de sus funciones con resultados óptimos, de tal manera también se manifiesta la competencia de aprendizaje que adquiere el colaborador para realizar las funciones designadas, es preciso decir que la capacidad cognitiva esta complementada con la información que sostiene cada trabajador.

Dimensión de capacidad cognitiva en los trabajadores funciona como base fundamental para el desenvolvimiento de sus funciones laborales, pues estas informaciones que han sido extraídos desde su preparación y experiencia permitirán que el colaborador enfrente diversas pruebas de manera óptima al momento de efectuar sus funciones (Pillaca, 2017).

Dimensión capacidad efectiva, para Martínez y Martínez (2015) se procesa como el apego que el trabajador manifiesta a su lugar de labores, todo

esto va complementado a la motivación recibida, reconocimiento a su esfuerzo laboral, temas económicos salariales, un clima donde se le permita crecer en todo aspecto y el respeto hacia su persona.

Dimensión de capacidades afectivas según Pillaca (2017) están complementadas con los estímulos que se manifiestan en el ámbito tanto interno como externo del trabajador, todo esto ordenado con la ejecución de las labores con un compromiso óptimo, siendo como finalidad la rentabilidad y desarrollo de la empresa, generando el cumplimiento de los objetivos trazados.

Dimensión de capacidad psicomotora, está conformada por una serie de actividades físicas que estén complementadas y armonizadas con las labores que realizan los trabajadores de la organización, precisando que este procedimiento tiene que ser realizado con mucha practica y de manera rápida que permita establecer de manera adecuada el cumplimiento de las metas que se quieren alcanzar por la organización (Martinez y Martinez, 2015).

Según Pillaca (2017) manifiesta que en esta dimensión se precisan todas las habilidades que el trabajador haya ido obteniendo a lo largo de su experiencia laboral, y que son manifestadas por destrezas que precisan autonomía y capacidad técnica que un colaborador pueda efectuar sus labores de manera eficiente y efectiva.

Dimensión motivación profesional, es la habilidad que las organizaciones complementan para incentivar de manera efectiva a los trabajadores que permita la eficiencia en el logro de objetivos, también se sostiene que la motivación están complementada a la conducta que el trabajador sostiene al momento de realizar las actividades otorgadas, en este caso si el trabajador se encuentra motivado entonces las actividades serán realizadas óptimamente, es por consecuente que la motivación es un factor importante en la que el trabajador pueda sostener actitudes eficientes y tenga una intervención optima en el clima laboral (Chiavenato, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación concernió al tipo básica debido que a través de la fundamentación teórica se podrá analizar las variables de estudio y permitirá analizar para conocer la situación actual del estudio (Hurtado, 2014).

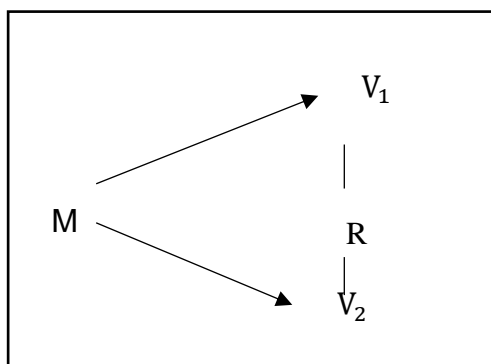
Por el enfoque, correspondió a una investigación cuantitativa, porque los resultados que se obtendrán serán a través de expresiones numéricas, entre ellos se logrará responder a los objetivos del estudio y poder validar la hipótesis planteada (Hernández et al., 2014).

Por el nivel, fue una investigación es correlacional porque logrará determinar la relación entre las variables de estudio; es decir identificar la relación entre la selección del personal y productividad laboral. Y será descriptiva porque se detallará la situación actual en la que se encuentra la organización evaluada, y como se estuvo comportando las dos variables de intervención (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño utilizado en este estudio fue no experimental, el cual consistió en no generar cambios en las variables de la investigación; es decir se realizará el levantamiento de la información en su estado natural, sin alterar la realidad actual de la institución evaluada (Bernal, 2016). Asimismo, será transversal, porque la recopilación de los datos se realizará por única vez al inicio de la investigación; es decir en un único momento

Este diseño estuvo representado esquemáticamente de la siguiente manera



**Donde:**

M: Muestra

$V_1$ : Selección del personal

$V_2$ : Productividad laboral

r : relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Variables**

##### **Variable 1. Selección del personal:**

Definición conceptual: Es una serie de actividades en lo cual se permite admitir a un conjunto de personas con diferentes características intelectuales competentes y aptos para ejercer la plaza correspondiente que necesita la organización para lograr así sus fines laborales propuestos (Chiavenato, 2014).

Definición operacional: Es el modelo que se conforma por una serie de características que permiten verificar al candidato en lo cual optara en cumplir con las actividades de la plaza requerida, de tal manera que se tiene que determinar al solicitante que más preferible sea a la plaza requerida y que cumpla con las obligaciones esenciales de la empresa.

Dimensiones: Planificación, reclutamiento, selección y control.

Indicadores: Reclutamiento eficiente, eficiencia de publicaciones de reclutamiento, objetividad de entrevistas, especialistas, comunicaciones asertivas, capacitaciones al personal.

##### **Variable 2. Productividad laboral:**

Según Pillaca (2017) menciona que la productividad laboral es sostenida bajo los indicadores impuestos por la organización, donde se manifiesta que mientras los colaboradores se mantengan más concentrados en el desempeño de sus funciones, el desempeño será incrementado, porque según varios estudios confirman que cuando los fines de la organización son concisos y desafiantes entonces los trabajadores confirmaran sus mejores esfuerzos para lograrlos.



Dimensiones: capacidad cognitiva, capacidad efectiva, capacidad psicomotora, motivación profesional.

Indicadores: planificación de actividades, conocimiento técnico, resolución de problemas, experiencias, niveles de comunicación.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población es considerada como un grupo que presenta una característica en común, de igual manera, la población ayuda a que se pueda realizar una delimitación de la investigación (Hernández et al., 2014); en el presente estudio se consideró como población a 45 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra considerada la investigación es finita dado que representar al total de la población, mientras que, el tipo de muestra que se considerará en el presente estudio será censal, pues será igual que la cantidad de la población (Hernández et al., 2014)

La muestra del estudio estuvo conformada por la totalidad de la población es decir se tomará una muestra poblacional de 45 trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape de las áreas de administración, recursos humanos, logística y GIDU.

#### **3.3.3. Muestreo**

Para el cálculo de la muestra se consideró un tipo de muestreo no probabilístico, por conveniencia, pues a criterio de la investigación y dada que la población es pequeña se tomó la decisión de considerar el tamaño de la muestra al igual que de la población. De igual manera se manifiesta que es intencional porque este criterio, determina que los sujetos estudio son identificados por el investigador, pues él conoce la realidad problemática de su investigación (Bernal, 2014).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

La técnica que se empleó en el presente estudio fue la encuesta, pues permitió que se logre recopilar información relevante e importante para el desarrollo de la investigación permitiendo que se dé respuesta a los objetivos del estudio, de igual manera, por medio de esta técnica se buscó conocer la percepción de los trabajadores respecto a la selección de personal y productividad laboral de una municipalidad (Hurtado, 2014).

#### **3.4.2. Instrumentos**

En esta investigación por instrumento se consideró al cuestionario, permitiendo por medio del planteamiento de preguntas o ítems analizar la realidad de estudio, logrando que de forma estadística se pueda medir las variables de investigación y dar respuesta a los objetivos propuestos (Hernández, 2018). Donde, se indica que los instrumentos fueron realizados de manera virtual; esto se refiere, a través del google forms que es una herramienta de google, en la cual por medios de sus correos de los sujetos de estudio se realizó la aplicación del cuestionario, para la obtención de la base de datos que fue sujeto de estudio para su diagnóstico.

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

##### **Validez**

Para que se pueda establecer la validez de los instrumentos se empleó al juicio de expertos, es decir que los ítems planteados en cada cuestionario fueron revisados por profesionales en el tema, en la cual los especialistas realizaron la validez al constructo de cada ítem, determinando el conocimiento actual de cada una de las variables, siendo medidas y logrando responder a los objetivos del estudio (Hurtado, 2014).

Es así como se establece el instrumento de la presente investigación fue validada por medio de 3 expertos, entre los cuales se considerará a un estadista, a un profesional que disponga de conocimientos sobre la selección de personal y productividad laboral y a un metodólogo.

##### **Confiabilidad**

Para lograr determinar la confiabilidad del presente estudio, se consideró al coeficiente de Alfa de Cronbach, dado que por medio de su puntaje se puede determinar el nivel de consistencia interna; es decir, si la base obtenida es adecuada para proceder con su análisis (Bernal, 2016).

### **3.5. Procedimientos**

Para Bernal (2016) en la investigación se inició desde el planteamiento de la problemática de estudio, seguido de los instrumentos para la evaluación y diagnóstico, los que se validaron por juicios de expertos, donde luego se solicitó el debido permiso a la presente Municipalidad de Chongoyape con la finalidad de que se acepte la aplicación y realización de la investigación, una vez ejecutados los cuestionarios la base de datos obtenida es pasada a softwares estadísticos, para obtener información clara y entendible.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Según Hurtado (2014) el método de análisis de datos que se empleó por medio de una herramienta llamada SPSS la cual ayuda en el procesamiento de datos convirtiéndola en información, otorgando tabulaciones y figuras sobre el tema investigado.

Donde, se menciona que el método empleado en la investigación utilizado fue deductivo, porque abarca desde lo general a lo específico u particular, esto quiere decir, que de los sucesos observados se podrá reconocer cuales son las causas de su actual comportamiento.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se emplearon los siguientes aspectos:

Confiabilidad: se dice que el criterio será aplicado al momento de fundamentar toda la información recolectada en la investigación; donde en los resultados se obtendrá la confiabilidad a través de un análisis estadístico para la continuidad de la información.

Respeto: el presente aspectos será empleado al momento de ejecutar y/o aplicar la encuesta realizaron un trato cordial, y son distinción alguna por el cargo que cada servidor público ocupe dentro de la Municipalidad de Chongoyape.

Asimismo, este criterio también será aplicado al momento de reconocer la autoría y originalidad de todos los aportes teóricos considerados en la investigación.

Veracidad: será aplicado al momento de detallar cada uno de los resultados obtenidos de la recolección de datos, exponiendo la realidad actual que se encuentra en la Municipalidad; esto se refiere, que no se alterará los datos encontrados sin cambiar la realidad actual. Donde, se afirma que dichos resultados serán detallados sin la vulnerar los datos reales que se encontró sobre el comportamiento de las dos variables intervinientes.

## IV. RESULTADOS

### 3.1. Tablas y figuras

#### Análisis descriptivo

Producto de la aplicación de las encuestas hacia el personal de la municipalidad distrital de Chongoyape se pudo precisar y responder a los objetivos específicos, encontrando lo siguiente:

**Tabla 1**

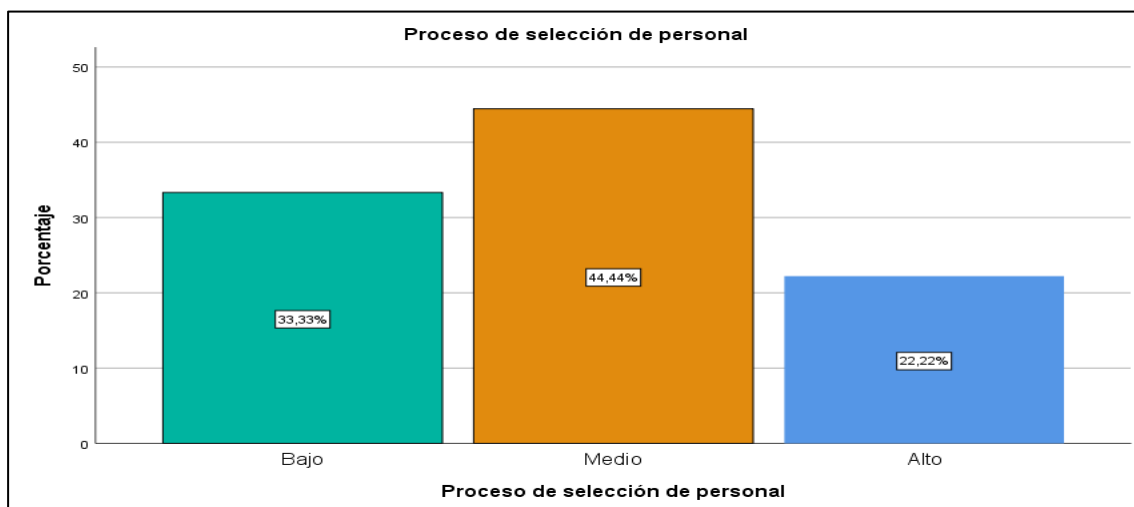
Análisis descriptivo de las dimensiones de proceso de selección del personal.

Nivel	Planificación		Reclutamiento		Selección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	33%	16	36%	17	38%	14	31%
Medio	19	42%	21	47%	20	44%	19	42%
Alto	11	24%	8	18%	8	18%	12	27%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

En los resultados mostrados en la tabla 1, se ha podido identificar que concerniente al análisis de las dimensiones del proceso de selección general, se obtuvo que en la dimensión Planificación el 42% (19), presentó un nivel medio, en relación a la dimensión reclutamiento se mostró que el 47% (21) señaló un nivel medio, en la dimensión selección el 44% dispuso de un nivel medio, mientras que en la dimensión control el 42% (19) manifestó un nivel medio.

**Figura 2**

Nivel del proceso de selección de personal.



Referente a la figura, se ha identificado que el proceso de selección de personal presentó un nivel medio prevaleciente, el que estuvo representado por el 44,44%, el 33,33% indicó un nivel bajo y el 22,22% un nivel alto.

**Tabla 2**

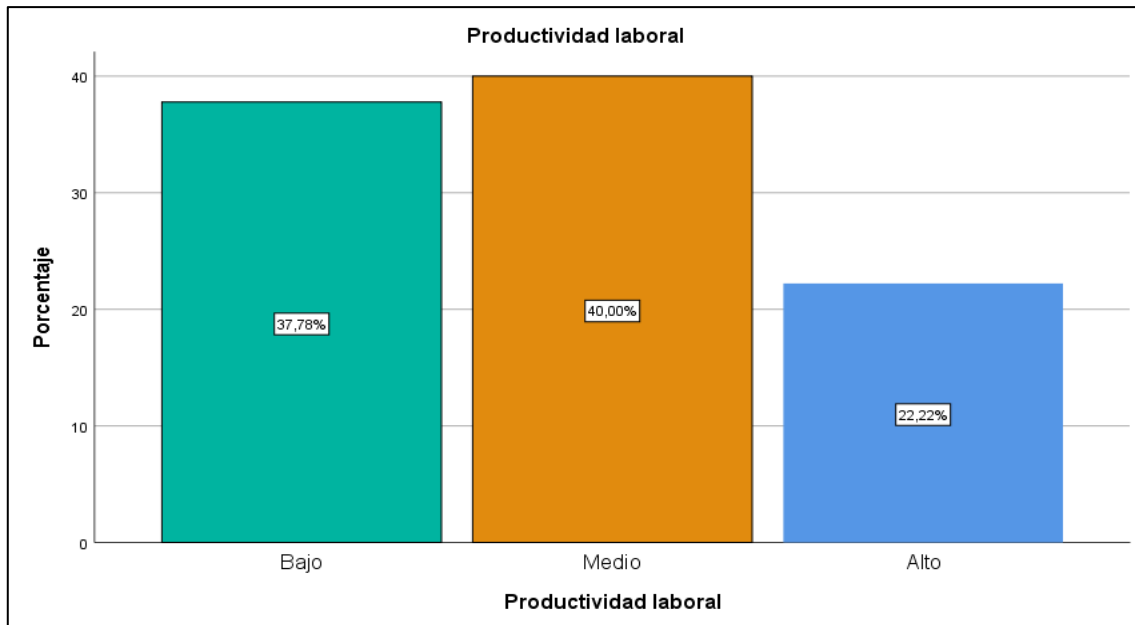
Análisis descriptivo de las dimensiones de productividad laboral.

Nivel	Capacidad cognitiva		Capacidad afectiva		Capacidad psicomotora		Motivación profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	17	38%	16	36%	18	40%	16	36%
Medio	18	40%	18	40%	15	33%	21	47%
Alto	10	22%	11	24%	12	27%	8	18%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

En los resultados mostrados en la tabla 2, se ha podido identificar que concerniente al análisis de las dimensiones de la productividad laboral, se obtuvo que en la dimensión capacidad cognitiva el 40% (18), presentó un nivel medio, en relación a la dimensión capacidad afectiva se mostró que el 40% (18) señaló un nivel medio, en la dimensión capacidad psicomotora el 33% (15) dispuso de un nivel medio, mientras que en la dimensión motivación el 47% (21) manifestó un nivel medio.

### Figura 3

Nivel productividad laboral.



Referente a la figura, se ha identificado que la productividad laboral presentó un nivel medio prevaleciente, el que estuvo representado por el 40%, el 37,78% indicó un nivel bajo y el 22,22% un nivel alto.

## **Análisis relacional de las variables de investigación**

### **Prueba de normalidad**

**H<sub>0</sub>:** La distribución de la variable proceso de selección del personal sigue una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La distribución de la variable proceso de selección del personal sigue una distribución normal.

**H<sub>0</sub>:** La distribución de la variable productividad laboral sigue una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La distribución de la variable productividad laboral no sigue una distribución normal.

### **Tabla 3**

Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección de personal	0,142	45	0,011	0,842	45	0,007
Productividad laboral	0,237	45	0,001	0,753	45	0,002

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Estableciendo el análisis a la tabla 3, se ha podido señalar que, por medio de la prueba de normalidad realizada a las variables, tomando de referencia a la prueba de Kolmogorov – Smirnov, se identificó que tanto la variable selección de personal como la variable productividad no siguen una distribución normal, por disponer de puntajes de significancia menor al 0.05, destacando de esta forma el considerar para el análisis correlacional a la prueba no paramétrica de Spearman.

### **Prueba de hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** La selección de personal no se relaciona en la productividad laboral de la municipalidad distrital de Chongoyape.

**H<sub>1</sub>:** La selección de personal se relaciona en la productividad laboral de la municipalidad distrital de Chongoyape.



**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,05$  (5%)

**Cálculo estadístico:**

De acuerdo a la tabla 4, se observó que la significancia de la relación fue de 0.00 de donde sale este valor siendo menor a 0.05, trayendo como resultado rechazar la hipótesis 0 y por consecuencia aceptar la hipótesis 1, así pues, se afirma que, existe una relación significativa entre la selección del personal y productividad laboral, asimismo, la relación existente es positiva fuerte, ya que el coeficiente fue de  $\rho=0,900$ . Teniendo como significado que, teniendo un mejor proceso de selección de personal se mejorará la productividad laboral en el municipio de Chongoyape.

**Tabla 4**

Relación entre la selección de personal y productividad laboral.

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Proceso de selección de personal</b>	<b>Productividad laboral</b>
Rho de Spearman	Proceso de selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se tomaron en cuenta el resultado obtenido producto de la aplicación de cada instrumento de ambas variables, haciendo una comparación con antecedentes y teoría estudiada.

En la investigación se propuso como objetivo fue determinar la relación entre la Selección del personal y Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape; asimismo, se evaluaron los objetivos específicos de analizar el nivel de la selección del personal en la municipalidad distrital de Chongoyape; diagnosticar el nivel de productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape y por último, identificar la relación entre la Selección del personal y Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape.

Así pues, de acuerdo al analizar el nivel de la selección del personal en la municipalidad distrital de Chongoyape, se encontró que, un 31% considera que tiene un nivel bajo, ya que, gran parte de los encuestados manifestaron que el personal contratado no es eficiente y no cumplen con las metas establecidas para cada área organizacional, no obstante, existe un nivel medio con 42%; mientras que, un 27% señalan que es adecuado la selección del personal; asimismo, se estudió que la dimensión de planificación cuenta con un nivel bajo con 32%, asimismo, el nivel medio fue de un 40%, sin embargo, un 21% afirman que es adecuada la planificación; estudiando la dimensión de reclutamiento se encontró un nivel regular con 43%, un nivel bajo con 36% y un 21% afirman que es alto; estudiando la dimensión de selección se encontró un nivel regular con 44%, no obstante, un 29% señalaron que existe un nivel bajo, mientras que un 27% afirmaron que es alto; por último, estudiando la dimensión de control se encontró un nivel regular con 42% seguido de un 27% afirman que es bajo el control, sin embargo, un 31% afirman que es alto el control empleado.

El autor encuentra una ligera relación con la investigación de Ndevu (2019) ya que por medio de su estudio encontró un nivel bajo de selección de personal con un 53%, trayendo consigo consecuencias negativas en el desempeño, concluyendo que, para que un Gobierno ofrezca servicios transparentes honestos responsables y eficaces necesitan implementar acciones que mejoren los procesos de selección

de personas, debido que es de suma importancia que los responsables de una municipalidad consideren conocer la realidad actual, las causas que originan la vulneración de la situación actual, con la finalidad de proponer soluciones de mejora. Asimismo, se encuentra una relación con la tesis planteada por Solis y Ventura (2019) con su investigación acerca de la gestión del talento humano y la incidencia sobre el desempeño en los colaboradores de una municipalidad distrital, en la cual obtuvo como resultado que, un 40% de personas encuestadas señalan que es de vital importancia aplicar entrevistas al personal potencial para su contratación, no obstante, un 37% afirman que es importante que se prevalezca el compromiso y desempeño organizacional general.

Ante ello, Chiavenato (2009) hace hincapié que la selección de personal viene a ser el proceso de separación de los aspirantes óptimos para el cargo solicitante, en lo cual se debe priorizar entre los candidatos a los más capaces de ejercer las plazas solicitantes por la organización con el objetivo de magnificar la eficacia y el cumplimiento de las actividades de los empleados, como el incremento del rendimiento de la organización, siendo una de las características para la elección las distintas informaciones que se pueden extraer de los candidatos para la obtención de la plaza requerida.

En referencia al diagnóstico del nivel de productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape, se encontró que un 59% de los trabajadores afirman que el nivel productividad es medio, debido a que, las competencias, potencial, rasgos de personalidad, logro de metas, etc., son pertinentes para el desempeño individual; de igual forma, un 30% manifiesta que es alto el nivel de productividad que emplean diariamente en sus tareas y actividades, no obstante, un 11% de encuestados que afirma que es bajo el nivel de productividad laboral. Estudiándose también las dimensiones, donde, respecto a las capacidades cognitivas se encuentra en un nivel regular con 44%, seguido del 29% con un nivel bajo, mientras que un 27% señalan que es alto el nivel de la dimensión; por otro lado, considerando a las capacidades afectivas se encuentra en un nivel regular con 49%, seguido del 31% con un nivel bajo, mientras que un 20% señalan que es alto el nivel de la dimensión; asimismo, estudiando las capacidades psicomotoras se encuentra en un nivel regular con 41%, seguido del 32% con un nivel bajo,

mientras que un 26% señalan que es alto el nivel de la dimensión; por último, respecto a las motivaciones profesionales se encuentra en un nivel regular con 42%, seguido del 28% con un nivel bajo, mientras que un 30% señalan que es alto el nivel de la dimensión.

Encontrándose una relación con la tesis de Albloush y otros (2019) debido a que se encontró un desempeño laboral bajo con 39%, a consecuencia de las inadecuadas políticas de estado que no permiten una progresiva capacitación significativa que impacte en el desempeño organizacional y productividad laboral. De igual forma se tiene una relación con Centeno (2017) ya que encontró como resultado que, el 51% de los colaboradores encuestados señalaron que el nivel de gestión del recurso humano es adecuado, seguido de un 36% que afirman que es regular y solo un 13% se encontró en desacuerdo con las medidas empleadas.

Afirmando lo mencionado, Neuwstrom (2018) sostiene que la productividad laboral es un método que permitirá a los trabajadores de la organización presenten calidad en sus labores, es por ello que para cuantificar el desempeño se realiza las evaluaciones del trabajo laboral, rendimiento y comportamiento de los trabajadores de la organización.

Identificando la relación entre la Selección del personal y Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape; se encontró que, conforme a la tabla 2, se observó que la significancia de la relación fue de 0.00 siendo menor a 0.05, trayendo como resultado rechazar la hipótesis 0 y por consecuencia aceptar la hipótesis 1, así pues, se afirma que, existe una relación significativa entre la selección del personal y productividad laboral, asimismo, la relación existente es positiva fuerte, ya que el coeficiente fue de  $\rho=0,900$ . Teniendo como significado que, teniendo un mejor proceso de selección de personal se mejorará la productividad laboral en el municipio de Chongoyape.

Encontrándose una ligera relación con el estudio de Guixian y otros (2019) el cual obtuvo como resultados que la auto eficiencia se relaciona significativamente con el compromiso laboral con un RHO de 0.829, además el compromiso laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, es decir, que el compromiso laboral actúa como un mediador entre la auto eficiencia y el desempeño laboral,

destacando que sean personal se encuentra comprometido con la institución podría realizar sus actividades por sí mismo y cumplir con las metas establecidas por la entidad de trabajo. Asimismo, se encontró una relación con Solis y Ventura (2019) ya que demostró la relación significativa (sig. = 0.00) entre ambas variables, con un nivel de correlación de Spearman = 0.822, lo cual significa que, si desarrollamos una adecuada selección del personal en la municipalidad de Huarica se mejorara el nivel de desempeño de cada colaborador.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó que, si existe relación significativa entre selección del personal y productividad laboral, debido a que el nivel de significancia fue de 0.00 menor que 0.05, teniendo una relación positiva, debido a que el coeficiente de correlación es ( $r=0,900$ ). Significando que, si se realiza una adecuada selección del personal si se mejorará la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Se analizó que la selección del personal cuenta con un nivel bajo con el 33%, ya que, gran parte de la población encuestada manifestaron que el personal contratado no es eficiente y no cumplen con las metas establecidas para cada área organizacional, no obstante, existe un nivel medio con 44%; no obstante, un 22% señalan que es adecuado la selección del personal.

Se diagnosticó que la productividad laboral tiene un nivel medio con 40%, debido a que, las competencias, potencial, rasgos de personalidad, logro de metas, etc., son pertinentes para el desempeño individual; de igual forma, un 22% manifiesta que es alto el nivel de productividad que emplean diariamente en sus tareas y actividades, no obstante, un 37% de encuestados que afirma que es bajo el nivel de productividad laboral.

Se determina por medio de la prueba de normalidad realizada a las variables, tomando de referencia a la prueba de Kolmogorov – Smirnov que, tanto la variable selección de personal como la variable productividad no siguen una distribución normal, por disponer de puntajes de significancia menor al 0.05, destacando de esta forma el considerar para el análisis correlacional a la prueba no paramétrica de Spearman, obteniendo un nivel de correlación de  $r= 0.900$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Chongoyape realizar un diagnóstico situacional constante sobre el proceso de selección del personal, en la que se considere con el propósito de proponer acciones de mejora, como es el caso de monitorear el cumplimiento de todo el proceso mediante indicadores de evaluación, sistematizando toda la información en un sistema con la finalidad de brindar una mejor transparencia del proceso.

A la comisión responsable de la selección del personal en la importancia de elegir el servidor más calificado y de acuerdo al perfil diseñado en el manual y funciones con la finalidad de poder cumplir con el total de metas asignadas en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

A los futuros investigadores se recomienda en proponer nuevas dimensiones de evaluación para poder validar la situación actual, a través del planteamiento o utilización otros instrumentos con la finalidad de contrastar la información.

## **VIII. PROPUESTA**

### **DISEÑO DE MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE – CHICLAYO, 2021**

**1.1. Nombre:** Diseño de selección de personal para incrementar la productividad laboral.

**1.2. Organización:** Municipalidad distrital de Chongoyape

**1.3. Ubicación:** Chongoyape, Chiclayo, Lambayeque.

**1.4. Alcalde:** Roger Willian Santa Cruz Flores

**1.5. Autor:** Garnique Ramírez, César

## **II. Justificación**

La propuesta tiene por justificación teórica, porque cuenta con un sustento de enfoques, posiciones y aportes teóricos de diversos autores alineados a las dos variables de estudio, tanto para selección del personal como para la productividad laboral, que ayuda a fundamentar toda la información considerada para poder medir las variables de estudio.

Con respecto a la justificación metodológica, porque tiene un aporte en la cual empleó los diversos aspectos metodológicos, que sirvieron como base para el desarrollo de la investigación, tanto para determinar el tipo, diseño, selección de la muestra, entre otros aspectos, que ayudan a dar consistencia interna a toda la información citada.

Concerniente a la justificación práctica, porque la presente propuesta realizará una estimación de un cálculo para determinar la correlación de las variables; esto se refiere si existe una relación entre selección del personal y la productividad laboral, sirviendo como base para futuras investigaciones, y/o planteamiento de alguna propuesta de mejora.



### **III. Fundamentación**

El presente modelo consta de una serie de pasos que se deben seguir para determinar que solicitante es el más adecuado para el puesto al cual postula, se debe identificar al postulante que mejor se adapte al puesto y a satisfacer las necesidades de la organización.

La propuesta tiene como fin el incremento la productividad laboral, comenzando desde la fase de planeamiento sobre el proceso de selección del personal, seguido de la etapa de selección, finalmente, la decisión que viene acompañada de la contratación de los individuos postulantes que responden con los requisitos. Los órganos encargados del proceso de selección de personal son los órganos de línea de la institución, órganos de asesoramiento y órganos de apoyo; involucrando la gerencia de secretaria general, gerencia de administración, gerencia de asesoría jurídica y procuraduría, gerencia de planificación, de desarrollo urbano, de rentas y de servicios públicos y seguridad ciudadana.

Por lo tanto, la propuesta servirá como guía para la determinación y selección del postulante pertinente para desempeñar el puesto al que aspira, identificando al sujeto que mejor cumpla cada requisito para un eficiente desempeño logrando así los objetivos institucionales, tomando a la entrevista como un punto de partida fundamental.

## PLANEAMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



## SELECCIÓN



## DECISIÓN



## PROCESOS HABILITADOS

Órganos de apoyo		Órganos de asesoramiento		Órganos de Línea		
-GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	-GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN	-GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA Y PROCURADURÍA	-GERENCIA DE PLANIFICACIÓN PRESUPUESTO Y COOP. TÉCNICA INTERN.	-GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	-GERENCIA DE RENTAS	-GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS y SEGURIDAD CIUDADANA

## REFERENCIAS

- Albloush, A., Ahmad, A., Yusoff, Y., & Nik, H. (2019). Sistem of employee performance assessment, factor for sustainnable efficiency of organization. (U. M. Terengganu, Ed.) *International Journal of Business & Society*, 20(2), 657-674. ISSN: 1511-6670.
- Ayensa, Á. (2020). *Operaciones administrativas de recurso humanos*. España: Paraninfo. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=98znDwAAQBAJ&pg=PA10&dq=Selecci%C3%B3n+del+personal+2020&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiR79nLIZbyAhVCRa0KHfOoB8kQ6AEwAHoECAkQAg#v=onepage&q=Selecci%C3%B3n%20del%20personal%202020&f=false>
- Bekesi, D., & Bacter, C. (diciembre, 2018). Evaluation of professional performance of employees in the public sector. *Economic Science Series*, 27(2), 34-41. ISSN:1222-569X. Recuperado el 21 de abril de 2020, de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b708bd71-3b5a-476f-8147-c1769b9d64d1%40sessionmgr103>
- Bernal, A. (2016). *Metodología de la investigación*. . México: Prentice Hall.
- Cabrejos, E. (2019). *Gestión por resultados y capacidad institucional en la municipalidad distrital de San José, Lambayeque*. Lambayeque: Publicaciones de la Uniersidad César Vallejo. Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41082>
- Callirgos, D. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de abril de 2020, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos\\_DLC](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLC)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos* (Octava edición ed.). México: MC Graw Hill Educación. ISBN: 978-970-10-6104-6.
- Chiavenato, I. (2014). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/comportamiento-organizacional/9781456256616/>
- Ebun, R., Tookey, J., & Olabode, J. (2015). *Evaluating Defect Reporting in New Residential Buildings in New Zealand*. New Zealand. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2075-5309/5/1/39/html>
- El Comercio. (2018). *Las nuevas construcciones de Guayaquil necesitarán la inspección de fedatarios*. Lima: El Comercio. Obtenido de

<https://www.elcomercio.com/actualidad/construcciones-guayaquil-inspeccion-fedatarios-ingenieros.html>

- Fu, W., & Deshpande, S. (2020). *The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company*. China: J Bus Ethics 124. doi:10.1007/s10551-013-1876-y
- García, J., Escrig, T., & Roca, P. (diciembre, 2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(4), 443-470. doi:10.1177/0091026018819020
- Gómez, M. (2020). Factores relevantes para la selección del personal. *Ebscob*, 29(3). Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=445f087d-35ed-409a-ae3d-597693e86c42%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsrep.a.erv.oidles.y2020i2903&db=edsrep>
- González, J., & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para. *Revista publicando*, 62-67. ISSN 1390-9304.
- Guerrero, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019*. Piura: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 8 de enero de 2020, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41002>
- Guixian, T., Jian, W., Zhuo, Z., & Yuping, W. (diciembre, 2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 47(12), 1-7. doi:10.2224/sbp.8528
- Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *Eleftherios Thalassinos*. Recuperado el 23 de febrero de 2020, de <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hurtado, J. (2014). *Metodología de la investigación*. Sypal, México. Obtenido de <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensioocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>
- Kotler, P., & Keller, K. (2016). *Dirección de marketing*. . Mexico: Pearson.
- Ley 29090. (2017). *Ley de regulación de habilitaciones urbanas y de edificaciones*. Lima - Perú: Decreto Supremo N°006-2017-Vivienda. Obtenido de

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0020/tuo-ley-29090-ley-de-regulacion-de-habilitaciones-urbanas-y-edificaciones-006-2017-vivienda.pdf>

- Martínez, E., & Martínez, F. (2015). *Capacitación por competencia*. Chile: Santiago S.A.
- Medeiros, P. (2021). Integration of refugees involving organizational managers' experiences. *Scielo*, 19(2). Recuperado el 04 de 2021, de <https://www.scielo.br/j/cebape/a/SRbG3PBmhRxQ5RDrgxCjpkD/?lang=en>
- Mondy, R., & Noe, R. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Ndevu, Z. (octubre, 2019). Trust and organisational performance : a grounded theory approach for a South African district municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-11. doi:10.4102/sajhrm.v17i0.1158
- Neuwstrom, J. (2018). *Human behavior at work*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Nieto, B. (2015). *La gestión de la institución pública*. Lima: Impresiones Kinkos.
- Nurul, H. (2019). *The effects of internal control implementation and organizational culture on financial reporting quality. Study on Local Government of Jakarta, Indonesia*. Indonesia: Religación. *Revista de ciencias sociales y humanidades*. Obtenido de <http://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/336/316>
- Omazic, M., Mihanovic, D., & Sopta, A. (2020). *The importance of organizational culture for management of change in a public enterprise*. *Advances in Business-Related Scientific Research Journal*, XI(1), 1-22. ISSN: 1855-931X.
- Otoya, H. (2016). *La gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el Ministerio Público, Sede Tarapoto – 2016*". Tarapoto: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de Abril de 2020, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26003/Otoya\\_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26003/Otoya_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (diciembre, 2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. doi:10.5465/amj.2015.1066
- Pillaca, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio*. Lima: Publicaciones de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas*. Madrid: ESIC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=3ORxBAAQBAJ&pg=PA152&dq=C+hiavenato+201&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjYkfjkh5byAhUKPK0KHXdIBY4Q6AEwAnoECACQAg#v=onepage&q=Chiavenato%20201&f=false>

- Preethi, M. (2017). *Project Management and its Effects of Quality Control in Construction Sector*. India: International Journal of Engineering and Management Research. Obtenido de <https://www.ijemr.net/DOC/ProjectManagementAndItsEffectsOfQualityControlInConstructionSector.PDF>
- Qiong, W., Yifan, J., Qingxiong, W., & Qian, W. (agosto, 2019). A meta-analysis of the relationship between occupational commitment and job performance. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 47(8), 1-15. doi:10.2224/sbp.8232
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-32. ISSN: 20077890.
- Reemts, S., Hirsch, B., & Nitzl, C. (2016). The impact of goal setting on the individual work performance of German civil servants - Empirical evidence from local administrations. *Journal for Public & Nonprofit Services*, 39(1/2), 89-101. doi:10.5771/0344-9777-2016-1-2-89
- Reza, C. (2015). *Nuevo diagnóstico de las necesidades de la capacitación y aprendizaje en las empresas*. Mexico: Panorama Editorial S.A.
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Sanjee, S., & Samiksha, S. (2020). *Quality Assurance and Quality Control for Project Effectiveness in Construction and Management*. India: International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT).
- Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020). Gestion de la productividad laboral en empresas de servicio intensivas en conocimiento: consideraciones y desafíos. *Ebscob*, 36(66), 64. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=f9885582-d6d9-439a-b018-2a4c1144f3ad%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.630064877&db=edsgii>
- Tayebbeh, D. (2019). Studying the relationship between the productivity of manpower and strategic management in financial organizations: the case study of Tavon Bank. *Revista Gestao & Tecnologia*, 81. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=0d63f1f8-d986-4388-ada5-ba45695aa1a0%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.604003884&db=edsgii>

Vega, Y. (2019). *Viviendas alcanza el 70%*. Lima: La República. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/1108809-informalidad-en-construccion-de-viviendas-alcanza-el-70/>

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. VI). México: McGraw-Hill.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 5.

*Operacionalización de variable*

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Proceso de selección del personal	Chiavenato (2001, p.23) El proceso de selección no solo se basa en elegir al mejor postulante o sujeto para la organización, [sino] se considera como un medio para que la organización logre sus objetivos.	El proceso de selección del personal se encarga de escoger al candidato más adecuado de entre todos los reclutados para que ocupen el cargo que la organización requiere con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y rendimiento de personal.	Planificación	Planificación y talento humano.	Likert	Encuesta – Cuestionario
			Reclutamiento	Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento		
			Selección	Solicitudes de empleos Entrevistas iniciales de selección Prueba y test de selección		
			Control	Entrevista Análisis y decisión final		



Productividad laboral	Neuwstrom (2018) sostiene que la productividad laboral es un método que permitirá a los trabajadores de la organización presenten calidad en sus labores, es por ello que para cuantificar el desempeño se realiza las evaluaciones del trabajo laboral, rendimiento y comportamiento de los trabajadores de la organización.	Sostiene que las empresas utilizan estos indicadores como mecanismo para cuantificar con la realización de los fines que los principales responsables de la organización precisan para el beneficio de la misma.	Capacidad cognitiva	Planifican sus actividades Presentan conocimientos técnicos Resuelve problemas Cuenta con experiencia Reciben cursos	Likert	Encuesta – Cuestionario
			Capacidad afectiva	Nivel de comunicación Nivel de empatía Presentan respeto Trabajo en equipo Presentan responsabilidad		
			Capacidad psicomotora	Hacen uso de sus habilidades Se especializan en la práctica Cumplimiento de metas Utiliza los recursos Nivel de productividad		
			Motivación profesional	Presentan motivación intrínseca Presentan motivación extrínseca		

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cómo se relaciona la Selección del personal y Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape?	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la Selección del personal y Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Analizar el nivel de la selección del personal en la municipalidad distrital de Chongoyape; b) Diagnosticar el nivel de productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape; c) Identificar la relación entre la Selección del personal y Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape.</p>	<p>H1: La selección del personal se relaciona con la Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape. y</p> <p>H0: La selección del personal no se relaciona con la Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape.</p>	<p>Variable independiente: Gestión administrativa</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Planificación</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Control</p> <p>Capacidad cognitiva</p> <p>Capacidad afectiva</p> <p>Capacidad psicomotora</p> <p>Motivación profesional</p>	<p>Planificación y talento humano.</p> <p>Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento</p> <p>Solicitudes de empleos Entrevistas iniciales de selección Prueba y test de selección</p> <p>Entrevista Análisis y decisión final</p> <p>Planifican sus actividades Presentan conocimientos técnicos Resuelve problemas Cuenta con experiencia Reciben cursos</p> <p>Nivel de comunicación Nivel de empatía Presentan respeto Trabajo en equipo Presentan responsabilidad</p> <p>Hacen uso de sus habilidades Se especializan en la práctica Cumplimiento de metas Utiliza los recursos Nivel de productividad</p> <p>Presentan motivación intrínseca Presentan motivación extrínseca</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Alcance: descriptiva</p> <p>Según el fin que persigue: básica</p> <p>Diseño de investigación: no experimental, prospectivo, transversal.</p> <p>Población: 45 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.</p> <p>Muestra: 45 colaboradores</p>

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para medir el nivel de selección del personal

Objetivo de la encuesta: Obtener información relevante sobre la selección del personal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape para fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem y marque con una (x) la respuesta que desde su perspectiva usted considera, en la cual para responder al cuestionario se establece la siguiente escala para cada ítem:

Escala					
1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	en	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Planificación</b>						
1	¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?					
2	¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?					
3	¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?					
4	¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?					
<b>Dimensión 2: Reclutamiento</b>						
5	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?					
6	¿Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa?					
7	¿Se utiliza algún sistema de información de personal?					
8	¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?					
<b>Dimensión 3: Selección</b>						
9	¿Las pruebas de selección son entendibles?					
10	¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?					

11	¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?					
12	¿Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado?					
<b>Dimensión 4: Control</b>						
13	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?					
14	¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?					
15	¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?					
16	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?					



**Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral**

Objetivo de la encuesta: Obtener información relevante sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape para fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem y marque con una (x) la respuesta que desde su perspectiva usted considera, en la cual para responder al cuestionario se establece la siguiente escala para cada ítem:

Escala				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva</b>					
	Considera Ud. que:					
1	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.					
2	Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.					
3	Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.					
4	Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.					
5	La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva</b>					
	Considera Ud. que:					
6	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.					
7	Los colaboradores de la Municipalidad de Chongoyape muestran simpatía entre compañeros.					
8	Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.					
9	Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.					
10	Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora</b>					

	Considera Ud. que:					
11	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.					
12	La Municipalidad de Chongoyape capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.					
13	Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad de Chongoyape.					
14	Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Chongoyape utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.					
15	Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad					
	<b>DIMENSIÓN 4 Motivación profesional</b>					
	Considera Ud. que:					
16	Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.					
17	La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.					
18	El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.					
19	La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.					
20	La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.					

## **Anexo 4. Validez de instrumentos**

### **Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 01 de julio de 2021

Señor

*Dr. Carlos Antonio Bances Ferroñan*

Chiclayo. –

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal, al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo, con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto, se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación, recorro a Usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Instrumento detallado con ficha técnica.*

*Ficha de evaluación de validación.*

*Matriz de consistencia de la investigación.*

*Cuadro de operacionalización de variables*

*Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma \_\_\_\_\_



Br. Garnique Ramírez, César Orlando

## FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Selección del personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape.

Variable	Dimensión	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Selección de personal	Planificación	¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?	X		X		X		X		
		¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?	X		X		X		X		
		¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?	X		X		X		X		
	Reclutamiento	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?	X		X		X		X		
		¿Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa?	X		X		X		X		
		¿Se utiliza algún sistema de información de personal?	X		X		X		X		
		¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?	X		X		X		X		
	Selección	¿Las pruebas de selección son entendibles?	X		X		X		X		
		¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado?	X		X		X		X		
	Control	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?	X		X		X		X		



		¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?	X		X		X		X		
		¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?	X		X		X		X		
		¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?	X		X		X		X		
Productividad laboral	Capacidad cognitiva	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.	X		X		X		X		
		Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.	X		X		X		X		
		Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	X		X		X		X		
		La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.	X		X		X		X		
	Capacidad afectiva	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.	X		X		X		X		
		Los colaboradores de la Municipalidad de Chongoyape muestran simpatía entre compañeros.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
		Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
	Capacidad psicomotora	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X		
		La Municipalidad de Chongoyape capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad de Chongoyape.	X		X		X		X		
		Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Chongoyape utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		X		
		Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad	X		X		X		X		

Motivación profesional	Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		X	
	La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.	X		X		X		X	
	El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.	X		X		X		X	
	La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.	X		X		X		X	
	La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Carlos Antonio Bances Ferroñan.

Firma del experto :



**DNI: 41508609**

**EXPERTO EVALUADOR**

## Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 19 de octubre de 2020

Señor  
Mg. Edward Cárdenas del Águila  
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal, al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo, con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto, se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación, recurro a Usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Instrumento detallado con ficha técnica.*  
*Ficha de evaluación de validación.*  
*Matriz de consistencia de la investigación.*  
*Cuadro de operacionalización de variables*  
*Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma   
Br. Garnique Ramírez, César Orlando

## FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Selección del personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape.

Variable	Dimensión	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Selección de personal	Planificación	¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?	X		X		X		X		
		¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?	X		X		X		X		
		¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?	X		X		X		X		
	Reclutamiento	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?	X		X		X		X		
		¿Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa?	X		X		X		X		
		¿Se utiliza algún sistema de información de personal?	X		X		X		X		
		¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?	X		X		X		X		
	Selección	¿Las pruebas de selección son entendibles?	X		X		X		X		
		¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado?	X		X		X		X		
	Control	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?	X		X		X		X		

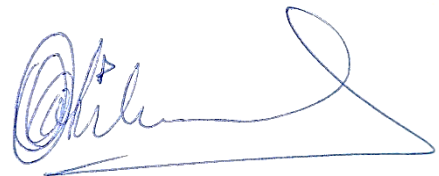
		¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?	X		X		X		X		
		¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?	X		X		X		X		
		¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?	X		X		X		X		
Productividad laboral	Capacidad cognitiva	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.	X		X		X		X		
		Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.	X		X		X		X		
		Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	X		X		X		X		
		La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.	X		X		X		X		
	Capacidad afectiva	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.	X		X		X		X		
		Los colaboradores de la Municipalidad de Chongoyape muestran simpatía entre compañeros.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
		Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
	Capacidad psicomotora	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X		
		La Municipalidad de Chongoyape capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad de Chongoyape.	X		X		X		X		
		Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Chongoyape utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		X		
		Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad	X		X		X		X		

Motivación profesional	Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		X	
	La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.	X		X		X		X	
	El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.	X		X		X		X	
	La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.	X		X		X		X	
	La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Edward Cárdenas del Águila

Firma del experto

:



**DNI: 16779036**

**EXPERTO EVALUADOR**

## Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 17 de octubre de 2020

Señora  
Dra. Magaly del Milagro Morales Rivas  
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal, al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo, con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto, se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación, recurro a Usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Instrumento detallado con ficha técnica.*  
*Ficha de evaluación de validación.*  
*Matriz de consistencia de la investigación.*  
*Cuadro de operacionalización de variables*  
*Descripción de las dimensiones.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma   
Br. Garnique Ramírez, César Orlando

## FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Selección del personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape.

Variable	Dimensión	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Selección de personal	Planificación	¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?	X		X		X		X		
		¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?	X		X		X		X		
		¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?	X		X		X		X		
	Reclutamiento	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?	X		X		X		X		
		¿Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa?	X		X		X		X		
		¿Se utiliza algún sistema de información de personal?	X		X		X		X		
		¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?	X		X		X		X		
	Selección	¿Las pruebas de selección son entendibles?	X		X		X		X		
		¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?	X		X		X		X		
		¿Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado?	X		X		X		X		
	Control	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?	X		X		X		X		

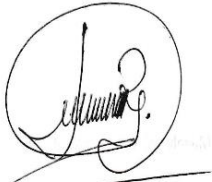


		¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?	X		X		X		X		
		¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?	X		X		X		X		
		¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?	X		X		X		X		
Productividad laboral	Capacidad cognitiva	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.	X		X		X		X		
		Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.	X		X		X		X		
		Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	X		X		X		X		
		La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.	X		X		X		X		
	Capacidad afectiva	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.	X		X		X		X		
		Los colaboradores de la Municipalidad de Chongoyape muestran simpatía entre compañeros.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
		Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
	Capacidad psicomotora	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X		
		La Municipalidad de Chongoyape capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.	X		X		X		X		
		Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad de Chongoyape.	X		X		X		X		
		Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Chongoyape utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.	X		X		X		X		
		Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad	X		X		X		X		

Motivación profesional	Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		X	
	La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.	X		X		X		X	
	El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.	X		X		X		X	
	La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.	X		X		X		X	
	La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Magaly del Milagro Morales Rivas.

Firma del experto :



**DNI: 16724318**

**EXPERTO EVALUADOR**

## Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Figura 5

Alfa de Cronbach variable selección de personal

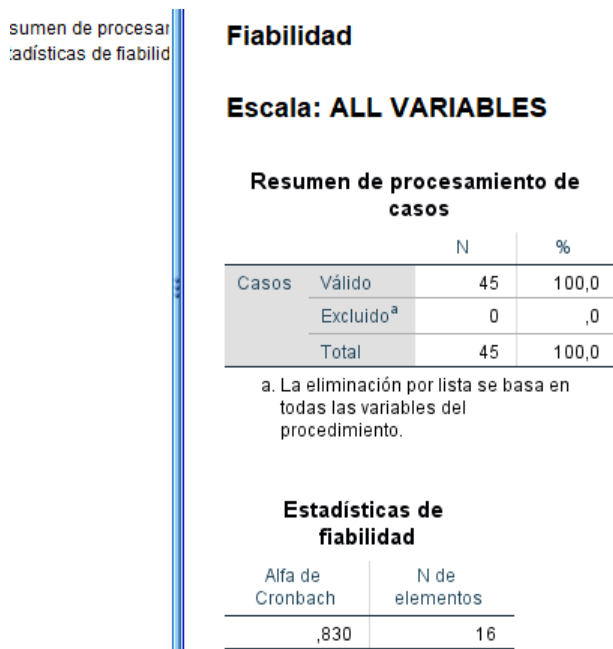


Figura 6

Alfa de Cronbach variable productividad

## Fiabilidad

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	20

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE



Jr. Lima N° 1225 Telf: (074) 433215 - 433232 Chongoyape - Chiclayo - Lambayeque - Perú  
E-mail: munichongoyape@munichongoyape.gob.pe / www.munichongoyape.gob.pe / alcaldia@munichongoyape.gob.pe

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Chongoyape, 05 de Julio del 2021.

**CARTA N° 36 - 2021-MDCH/URH**

Ing.:  
Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
Jefe de Unidad de Postgrado Chiclayo  
CHICLAYO.

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**  
**REFERENCIA : Expediente Administrativo N° 39938-2021-MDCH/SISGEDO**

Por medio de la presente reciba mi cordial saludo, así mismo, atendiendo al documento de la referencia, se le comunica dar por AUTORIZADO la realización de la investigación titulada “Selección del personal y Productividad laboral en la municipalidad distrital de Chongoyape, Chiclayo”, del alumno **GARNIQUE RAMÍREZ, CÉSAR ORLANDO**, estudiante de Maestría con mención en gestión pública de su representada institución, por lo cual, se le brindará toda facilidad para que cumpla con su objetivo en la municipalidad mencionada.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes expresarles mis muestras de estima personal.

Atentamente

C.c.  
Archivo

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHONGOYAPE  
Alcaldía  
Alfaro de la Unidad de Postgrado Chiclayo  
ALCALDE  
ALCALDE

*“Con la bendición de Dios y la fuerza del pueblo, Chongoyape Avanza”*

## Anexo 7: Evidencia de aplicación del cuestionario

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScUK67DjJh-D5Ghq\_myiyvyVBIC6rTYQ3J9nWO5uVKYDxuZg/viewform

Raphael. Estar Ena... Facebook Descargar archivo [...] Ver The Liability (De... M ¿Cómo llegar a Olla...

### Cuestionario sobre selección de personal

Cuestionario para medir el nivel de selección del personal de la municipalidad distrital de Chongoyape

¿La selección del personal responde a los planes de largo plazo?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScUK67Djih-D5Ghq\_myiywVbIC6rTYQ3J9nWO5uVKYDxuZg/viewform

Raphael. Estar Ena... Facebook Descargar archivo [...] Ver The Liability (De... M ¿Cómo llegar a Olla...

¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Se utiliza algún sistema de información de personal?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Se considera el perfil de preparación para la selección del personal?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Las pruebas de selección son entendibles?

1 2 3 4 5

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScUK67Djih-D5Ghq\_myiywyVBIC6rTYQ3J9nWO5uVKYDxuZg/viewform

Raphael. Estar Ena... Facebook Descargar archivo [...] Ver The Liability (De... M ¿Cómo llegar a Olla...

¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo



### Cuestionario sobre productividad laboral

Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral de la municipalidad distrital de Chongoyape

Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.

1 2 3 4 5  
Total en desacuerdo      Total de acuerdo

Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.

1 2 3 4 5  
Total en desacuerdo      Total de acuerdo

Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.

1 2 3 4 5  
Total en desacuerdo      Total de acuerdo

Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.

1 2 3 4 5  
Total en desacuerdo      Total de acuerdo

La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.

1 2 3 4 5  
Total en desacuerdo      Total de acuerdo

Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Los colaboradores de la Municipalidad de Chongoyape muestran simpatía entre compañeros.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

La Municipalidad de Chongoyape capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad de Chongoyape.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Chongoyape utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.

	1	2	3	4	5	
Total en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Total de acuerdo

La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

---

La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

---

La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.

1 2 3 4 5

Total en desacuerdo      Total de acuerdo

**Enviar**

base de datos garnique.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V
1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
6	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
7	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
8	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
9	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
12	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
14	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
16	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3
17	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2
18	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
20	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
21	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3

base de datos garnique.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0002 0	VAR0003 0	Vf
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
13	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
14	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
15	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
16	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
17	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1
18	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1
19	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
20	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
21	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3

base de datos garnique.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	Vf
24	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
25	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
26	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
27	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
28	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2
29	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
30	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
31	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
33	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2
34	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5
35	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5
36	5	5	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	5	5	5
37	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	4	5	4
38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4
39	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5
40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4
43	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4

base de datos garnique.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0002 0	VAR0003 0	Vf
24	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
25	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
26	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
27	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
28	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1
29	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
30	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
31	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	2	1	1	1	1
32	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
33	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4
35	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3
36	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
38	5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
39	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
40	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
42	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
43	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
44	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4
45	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4

## **Anexo 8: Propuesta**

### **DISEÑO DE MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE – CHICLAYO, 2021**

**1.1. Título:** Modelo de selección de personal para incrementar la productividad laboral.

**1.2. Institución:** Municipalidad distrital de Chongoyape

**1.3. Lugar:** Chongoyape, Chiclayo, Lambayeque.

**1.4. Alcalde:** Roger Willian Santa Cruz Flores

**1.5. Autor:** Garnique Ramírez, César

## **II. Justificación**

Se justifica a nivel metodológico porque tiene como finalidad establecer los pasos para una adecuada selección de personal dentro de la municipalidad distrital de Chongoyape - Chiclayo, para tener como resultado una mejora en la productividad de los servidores públicos.

Se justifica a nivel práctico por que las acciones y tareas propuestas para el mejoramiento de la productividad laboral se pueden implementar sin la utilización de muchos recursos o costes, la cual facilita su aplicación.

## **III. Fundamentos teóricos:**

Según Werther (2008), El concepto global de selección consta de una serie de pasos, que deben seguirse para seleccionar empleados que llenen vacantes internas y que cumplan con los requisitos solicitados.

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

Figura 4.

*Diseño de la PROPUESTA*



Fuente: Elaboración propia

## I) Descripción del puesto

La descripción del puesto va a consistir en realizar distintos requisitos y fortalezas personales de cada uno de los postulantes, es decir, es un documento donde se va a detallar de manera objetiva todas las funciones y tareas que cumplirá una determinada persona, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Figura 5.

*Características de la descripción del puesto*



Fuente: Elaboración propia, en base a Werther

### **Competencias organizacionales**

Las competencias organizacionales son las distintas capacidades y destrezas que deben de tener los potenciales colaboradores para ser más eficientes al momento de realizar una tarea o actividad en la municipalidad, entre las principales competencias se encuentran:

**a) Liderazgo:** Que se enfoca en:

a.1) Habilidad para emanar confianza

a.2) Trabajar en equipo.

a.3) Habilidad de tomar decisiones oportunas con la finalidad de alcanzar lo que se propone.

a.4) Saber llegar a los demás e influir para que demuestren un mejor desempeño y logren de este modo sus objetivos.



**b) Orientación al Cliente:** es la motivación que tendrán los potenciales trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape - Chiclayo para poder identificarse y conocer las necesidades de los clientes al momento de brindarles un servicio, es decir, se deben de anticipar a sus demandas. Los potenciales trabajadores contarán con las siguientes características:

b.1) Habilidades para poder identificar la necesidad de las personas.

b.2) Se esfuerza por atender las demandas.

b.3) Existe compromiso para satisfacer esa demanda y brindar un trato personalizado. b.4) Genera buenas relaciones con las personas y equipo de trabajo.

b.5) Conoce a fondo las funciones encargadas.

**c) Adaptabilidad al cambio:** La adaptabilidad se refiere a la capacidad que tendrán los potenciales colaboradores de la municipalidad distrital de Chongoyape – Chiclayo para asumir nuevos retos sin que pueda afectar a su desempeño diario y alcanzando las metas propuestas. Es muy importante esta competencia debido a que es un pilar fundamental en los distintos trabajadores para lograr el crecimiento y transformación de la municipalidad. Entre sus características se encuentran:

c.1) Facilidad y cooperación para enfrentar con rapidez y positivamente los cambios.

c.2) Capacidad para moldear la conducta ante una situación difícil.

c.3) Apertura para adaptarse a los cambios tecnológicos.

**d) Responsabilidad:** Se refiere a las distintas capacidades de los potenciales colaboradores o postulantes para cumplir los objetivos y tareas pendientes, como, por ejemplo:

d.1) Asumir y cumplir de manera efectiva su trabajo.

d.2) Habilidad de identificar y asumir la consecuencia de realizar un acto determinado.

d.3) Tener comportamientos que no vayan contra los principios e intereses personales e institucionales.

**e) Compromiso:** según Buol (2018), el compromiso es el, “Esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común.”

Tienen las siguientes características:

e.1) Los trabajadores tienen que desarrollar plena conciencia de la importancia que genera un buen desempeño de sus roles o actividades.

e.2) Dar a conocer un interés que supere las expectativas de sus superiores y de las personas.

e.3) Tiene que apoyar y enfocarse a las decisiones de la gerencia, para un beneficio general.

**f) Trabajo en Equipo:** Esta competencia hace hincapié a la no individualización en la municipalidad de Chongoyape - Chiclayo, debido a que todas las inquietudes se deben de responder con la ayuda apropiada por las personas con conocimiento suficiente. Deben de contar con las siguientes características:

f.1) Capacidad para desempeñar sus actividades y colaborar con otras personas que comparten los mismos objetivos.

f.2) Desenvolvimiento y dedicación en los equipos de trabajo y desarrollar actividades coordinadas.

f.3) Realizar aportes enfocados en mejorar el ambiente laboral.

### **Competencias específicas**

Son aquellas que se relacionan directamente con la ocupación de los diversos trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape - Chiclayo, se orientan a habilitar a los trabajadores para desarrollar funciones productivas y favorables propias de su su conocimiento, ocupación o función.

**A) Comunicación:** Hablar de comunicación como una competencia se refiere a que todos los involucrados de la municipalidad creen una retroalimentación; para poder maximizar su capacidad en tomas de decisión y de los directivos para que sean capaces de compartir y construir el porvenir de la institución. Los trabajadores deben de contar con las siguientes características:

A.1) Capacidad para resolver sus dudas haciendo preguntas.

A.2) Dar a conocer ideas y opiniones de manera clara y concisa.

A.3) Ser receptivo, y producente de forma clara, tanto verbal como escrita.

**B) Tolerancia a la presión:** Se refiere a la capacidad de mostrar una resistencia a situaciones de un nivel de exigencia elevado y mantener la calidad de desempeño o servicio.

**C) Autocontrol:** Se refiere a la capacidad que deben de tener los colaboradores de controlar sus emociones al momento de un percance, provocaciones o discrepancias provocados por las personas.

**D) Dinamismo y energía:** Es la capacidad y habilidad de trabajar arduamente ante situaciones adversas y cambiantes, periodos prolongados, en cualquier contexto sin afectar el ritmo de actividad.

Tabla 6.

*Funciones del puesto*

Órganos de apoyo		Órganos de asesoramiento		Órganos de Línea		
<b>Gerencia de secretaria general (secretaria)</b>	<b>Gerencia de administración (secretaria)</b>	<b>Gerencia de asesoría jurídica y procuraduría</b>	<b>Gerencia de planificación presupuesto y coop. Técnica interna.</b>	<b>Gerencia de desarrollo urbano</b>	<b>Gerencia de rentas</b>	<b>Gerencia de servicios públicos y seguridad ciudadana</b>
Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano.	Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano.	Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano.	Gestión adecuada de los recursos, Orientación al ciudadano.	Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano.	Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano.	Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano.
Iniciativa, gestión del tiempo y disciplina.	Iniciativa, gestión del tiempo y disciplina.	Iniciativa, gestión del tiempo y disciplina.	Iniciativa, gestión del tiempo y disciplina.	Iniciativa, gestión del tiempo y disciplina.	Iniciativa, gestión del tiempo y disciplina.	Iniciativa, gestión del tiempo y disciplina.
Comunicación, organización y trabajo en equipo.	Comunicación, organización y trabajo en equipo.	Comunicación, organización y trabajo en equipo.	Comunicación, organización y trabajo en equipo.	Comunicación, organización y trabajo en equipo.	Comunicación, organización y trabajo en equipo.	Comunicación, organización y trabajo en equipo.

Órganos de apoyo		Órganos de asesoramiento		Órganos de Línea		
<b>Gerencia de secretaria general (secretaria)</b>	<b>Gerencia de administración (secretaria)</b>	<b>Gerencia de asesoría jurídica y procuraduría</b>	<b>Gerencia de planificación presupuesto y coop. Técnica intern.</b>	<b>Gerencia de desarrollo urbano</b>	<b>Gerencia de rentas</b>	<b>Gerencia de servicios públicos y seguridad ciudadana</b>
<p>1.Recepcionar, registrar, controlar, clasificar y archivar la documentación de la Gerencia Municipal.</p> <p>2. Participar en las reuniones de trabajo, sesiones, conferencias,</p>	<p>1. Organizar, coordinar y supervisar las labores administrativas de la oficina.</p> <p>2. Recepcionar, registrar y tramitar los documentos que ingresan</p>	<p>1. Recepcionar, registrar y controlar, clasificar y archivar la documentación de la Gerencia.</p> <p>2. Participar en las reuniones de trabajo, sesiones, conferencias, elaborando las actas, en caso</p>	<p>1. Brindar atención al público orientándolo respecto a los procedimientos que se originan en esta Gerencia acerca de la documentación en trámite.</p> <p>2. Recepcionar, registrar, controlar,</p>	<p>1. Brindar atención al público orientándolo respecto a los procedimientos que se siguen en esta Gerencia, acerca de la documentación en trámite.</p> <p>2. Recepcionar, registrar y tramitar la documentación</p>	<p>1. Organizar, recepcionar, registrar, clasifica, tramitar o archivar, los documentos que se emiten y reciben de las diferentes áreas de la MDLV, así como documentos externos que</p>	<p>1. Controlar el ordenamiento interno del mercado y del comercio ambulatorio que corresponde.</p> <p>2. Controlar el cumplimiento de las normas municipales</p>

<p>elaborando las actas, en caso de corresponder.</p> <p>3. Elaborar la agenda de trabajo diario del Gerente Municipal.</p> <p>4. Recibir y atender al público que llega al despacho, haciendo la antesala respectiva.</p> <p>5. Digitar y tramitar documentos propios del despacho de la Gerencia Municipal, previa autorización.</p> <p>6. Proponer y ejecutar el plan operativo institucional correspondiente a su área, disponiendo</p>	<p>a la Gerencia y sus respectivas dependencias.</p> <p>3. Digitar, clasificar, distribuir y archivar la documentación que se le encarga y darle el curso respectivo.</p> <p>4. Participar en las reuniones de trabajo, sesiones, conferencias, elaborando las actas, en caso de corresponder.</p> <p>5. Coordinar reuniones y</p>	<p>de corresponder.</p> <p>3. Elaborar la agenda de trabajo diario del Gerente.</p> <p>4. Recibir y atender al público que llega al despacho haciendo la antesala respectiva.</p> <p>5. Digitar y tramitar documentos propios del despacho de la Gerencia de Asesoría Jurídica, previa autorización.</p> <p>6. Ejecutar el plan operativo institucional correspondiente a su área, disponiendo eficaz y eficientemente de los recursos</p>	<p>clasificar y archivar la documentación que ingresa a la gerencia.</p> <p>3. Digitar y tramitar documentos propios del despacho, previa autorización.</p> <p>4. Elaborar la agenda de trabajo diario del Gerente de Planificación, Presupuesto y CTI.</p> <p>5. Mantener los expedientes administrativos foliados, de tal manera que sea factible el uso oportuno.</p> <p>6. Participa en el análisis de la elaboración de documentos en</p>	<p>que se le encargue y darle el curso respectivo.</p> <p>3. Clasificar y archivar la Documentación.</p> <p>4. Digitar la documentación que se le encargue y darle el curso respectivo.</p> <p>5. Distribuir la documentación a las diferentes oficinas administrativas.</p> <p>6. Velar por el orden y presentación de los ambientes de la Gerencia.</p> <p>7. Mantener actualizado el directorio y ordenada la agenda del Gerente.</p> <p>8. Gestionar el adecuado apoyo logístico a los</p>	<p>ingresan por mesa de partes.</p> <p>2. Atender e Informar cortésmente a los contribuyentes, usuarios, comisionistas, delegaciones y trabajadores en asuntos relacionados a la Gerencia.</p> <p>3. Redactar los documentos como: informes, oficios, cartas, notificaciones, memos, etc. que emite la gerencia de rentas.</p> <p>4. Atender e informar al contribuyente con relación a expedientes presentados.</p> <p>5. Brindar el adecuado apoyo logístico a los servidores de la oficina.</p>	<p>respecto a los comercios en los mercados.</p> <p>3. Elaborar y/o actualizar el reglamento de mercados.</p> <p>4. Brindar atención a los comerciantes y usuarios orientándolos respecto a los procedimientos administrativos que realiza el administrador de mercados.</p> <p>5. Realizar y mantener actualizado el empadronamiento de los comerciantes formales e informales distribuidos por las actividades comerciales a las</p>
---	--	--	--	--	--	--

eficaz y eficientemente de los recursos humanos, económicos y logísticos asignados.	concertar citas. 6. Velar por el orden y presentación de los ambientes de la gerencia. 7. Brindar apoyo logístico a los servidores que integran la gerencia.	humanos, económicos y logísticos asignados. 7. Cumplir con el control archivístico teniendo en cuenta la Resolución Jefatural N° 076-2008-AGN/J respecto al Patrimonio Archivístico Institucional. 8. Otras que le delegue el Gerente de Asesoría Jurídica y Procuraduría.	cuanto a diagnósticos y lineamientos de política. 7. Intervenir en la preparación de planes y proyectos. 8. Ejecutar el plan operativo institucional correspondiente a su área, disponiendo eficaz y eficientemente de los recursos humanos, económicos y logísticos asignados.	servidores de la Gerencia. 9. Ejecutar el plan operativo institucional correspondiente a su área, disponiendo eficaz y eficientemente de los recursos humanos, económicos y logísticos asignados.	6. Proponer y ejecutar el plan operativo institucional correspondiente a su área, disponiendo eficaz y eficientemente de los recursos humanos, económicos y logísticos asignados. 7. Cumplir con el control archivístico teniendo en cuenta la Resolución Jefatural N° 076-2008-AGN/J respecto al Patrimonio Archivístico Institucional.	que se dedican; para tal efecto deberá llevar un Libro de Registro. 7. Verificar que el expendio de especies marinas esté en perfecto estado de conservación. 8. Controlar el adecuado uso de los servicios básicos (Luz y Agua) no permitiendo el uso indebido de los mismos.
---	--	--	---	--	---	--

Tabla 7.


Funciones específicas del puesto

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

## Formato de descripción del puesto: Ejemplo para la contratación de secretaria

Tabla 8.

*Formato de descripción del puesto*

	
FECHA: _____	ÁREA: _____
<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Cargo: <u>SECRETARIA DE GERENCIA MUNICIPAL</u>	
Asignación Salarial: <u>Acorde al mercado y beneficios de ley</u>	
<b>OBJETIVO</b>	
Determinar las competencias generales y específicas que debe de cumplir el aspirante al área de secretaría de gerencia.	
<b>DESCRIPCION DE FUNCIONES</b>	
1.Recepcionar, registrar, controlar, clasificar y archivar la documentación de la Gerencia Municipal.	
2. Participar en las reuniones de trabajo, sesiones, conferencias, elaborando las actas, en caso de corresponder.	
3. Elaborar la agenda de trabajo diario del Gerente Municipal.	
4. Recibir y atender al público que llega al despacho, haciendo la antesala respectiva.	
5. Digitar y tramitar documentos propios del despacho de la Gerencia Municipal, previa.	



6. Proponer y ejecutar el plan operativo institucional correspondiente a su área, disponiendo eficaz y eficientemente de los recursos humanos, económicos y logísticos asignados.
7. Cumplir con el control archivístico teniendo en cuenta la Resolución Jefatural N° 076-2008-AGN/J respecto al Patrimonio Archivístico Institucional.
8. Otras que le delegue el Gerente Municipal.

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	NIVEL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
Liderazgo			
Adaptabilidad al cambio			
Orientación al cliente			
compromiso			
Trabajo en equipo			
Responsabilidad			
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Gestión adecuada de los recursos,			
orientación al ciudadano.			
Iniciativa, gestión del tiempo			

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

## 2. El perfil en base a competencias

El perfil en base a competencias se refiere a las distintas habilidades y conocimientos que una organización requiere de una persona para realizar un trabajo determinado, involucra al comportamiento y la actitud. En este punto se

describe las competencias de una organización, específicas, funciones, entre otros.

- a) **Requisitos mínimos:** Los requisitos mínimos son una serie de componentes o valores que un postulante debe de tener para poder acceder a un puesto de trabajo en cualquier organización, ya sea pública o privada, para su buen funcionamiento.
- b) **Competencias organizacionales:** Las competencias organizacionales son los conocimientos, habilidades, que poseen los colaboradores de una determinada institución que influyen en su desempeño diario.
- c) **Competencias específicas:** Las competencias específicas se diferencian de las organizaciones por los conocimientos y capacidades, es por ello que dentro de las competencias específicas se pueden encontrar:


**Negociación:** Es la capacidad con la que cuentan cada uno de los trabajadores para realizar acuerdos ventajosos con argumentos convincentes

**Liderazgo:** capacidad de influir sobre las personas de manera empática para la consecución de un objetivo común.

### 2.1 Formato perfil por competencia

Tabla 9.

*Formato de perfil por competencia*

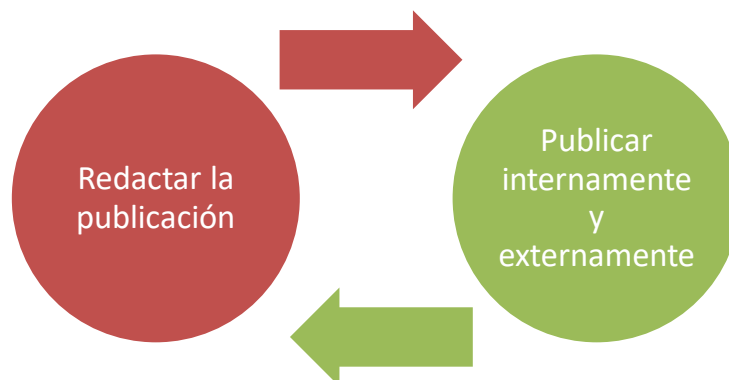
	
<b>Cargo</b>	Secretaría gerencial municipal
<b>Área</b>	Gerencia municipal

<b>Requisitos mínimos</b>	
<b>Nivel de Instrucción</b>	Título Profesional Universitario y/o técnico o estudios superiores.
<b>Experiencia laboral</b>	No menor a 01 año en gestión pública
<b>Conocimientos deseables</b>	Secretariado ejecutivo
	Sistemas de gestión documentaria.
<b>Edad</b>	
<b>Sexo</b>	
<b>Domicilio</b>	
<b>Competencias Organizacionales</b>	
Orientación al Cliente Adaptabilidad al Cambio Responsabilidad Compromiso Trabajado en equipo	
<b>Competencias Específicas</b>	
Liderazgo Comunicación Tolerancia a la presión Autocontrol Dinamismo y energía	
<b>Naturaleza de Cargo</b>	
Velar por el mantenimiento y mejora de los servicios que ofrece la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo.	

<b>Funciones</b>
Gestión adecuada de los recursos, orientación al ciudadano. Iniciativa, gestión del tiempo.

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

### 3. Reclutamiento



#### Redactar la publicación

En la redacción de la publicación se emplearán palabras claves para captar la atención de los potenciales postulantes, asimismo, se especificarán los requisitos mínimos que se necesitan para la contratación del personal.

#### Interno / externo

El reclutamiento interno se lo hará saber publicando en la cartelera oficial de la empresa o enviando a los correos electrónicos de todos los funcionarios que laboren dentro de ella, para dar oportunidad a nuevas personas a ser parte de la institución se puede optar por medios de comunicación como: Redes sociales, periódicos locales, etc.

#### 3.1 Formato de reclutamiento

Tabla 10.

*Formato de reclutamiento*



### **Se Necesita Contratar a Secretaria de Gerencia**

Con experiencia en Secretariado ejecutivo, Sistemas de gestión documentaria, personas con títulos de secretariado ejecutivo, además con competencias elevadas en orientación al cliente interno y externo, liderazgo, adaptabilidad al cambio, responsabilidad, compromiso, trabajado en equipo, comunicación, tolerancia a la presión.

La municipalidad ofrece: estabilidad laboral, remuneración competitiva, beneficios legales, ambiente agradable de trabajo, capacitación y desarrollo profesional.

Los/as interesados deberán presentarse con su hoja de vida y demás documentos actualizados en nuestras instalaciones. (Dirección claramente especificado).

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

#### **4. Solicitud de empleo**

Después del reclutamiento interno y externo los potenciales colaboradores deberán llenar un formulario de solicitud y entregar los documentos descritos de acuerdo al perfil requerido por la Municipalidad, los datos deben ser llenados con letra legible y concisa, detallando lo siguiente: datos personales, objetivo del cargo, experiencia profesional, formación académica, información adicional, nombre, firma y fecha.

Tabla 11.

*Formato de solicitud de empleo*



**INDICACIONES**

**Lugar y fecha:**

**Datos personales**

**Apellidos y nombres:**

**DNI:**

**Teléfono:**

**Celular:**

**E-mail:**

**Lugar y Fecha de nacimiento:**

**Edad:**

**Tipo de sangre:**

**Posee Discapacidad:**

**En caso**

**En caso de emergencia**

**Nombre:**

**Parentesco:**

**Teléfono:**

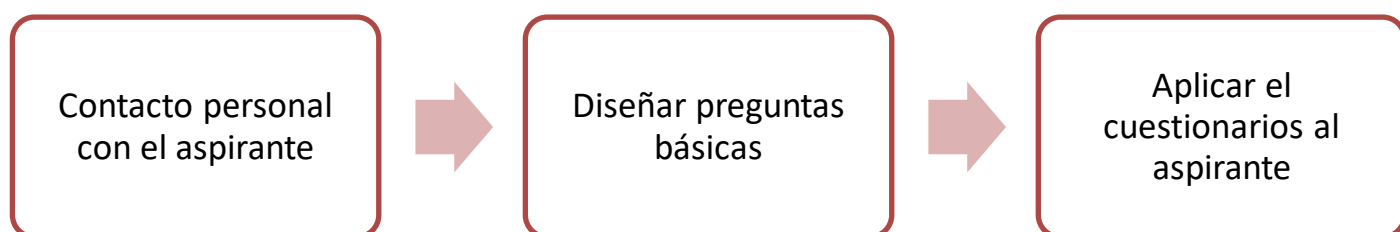
**Información Académica**

Nivel	Institución	Año de finalización
<b>Primario</b>		
<b>Secundario</b>		
<b>Maestría</b>		
<b>Doctorado</b>		

<b>Experiencia laboral</b>	
<b>Empresa:</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>Desde- Hasta:</b>	
<b>Motivo de su salida:</b>	
<b>Referencias Personales</b>	
<b>Nombre:</b>	
<b>Parentesco con algún trabajador de la municipalidad:</b>	
<b>Teléfono:</b>	<b>Celular:</b>

Fuente: Elaboración propia en base a MOF


## 5. Entrevista curricular



La entrevista curricular es un proceso muy importante para comprobar si el postulante cuenta con las características y habilidades que a descrito en su currículum vitae, es muy útil para conocer su formación académica, experiencias en otras organizaciones, contexto familiar, aspiración a largo plazo y salarial, etc. Asimismo, se conocerá la facilidad de palabra que tiene el candidato, su expresión, etc.

Tabla 12.

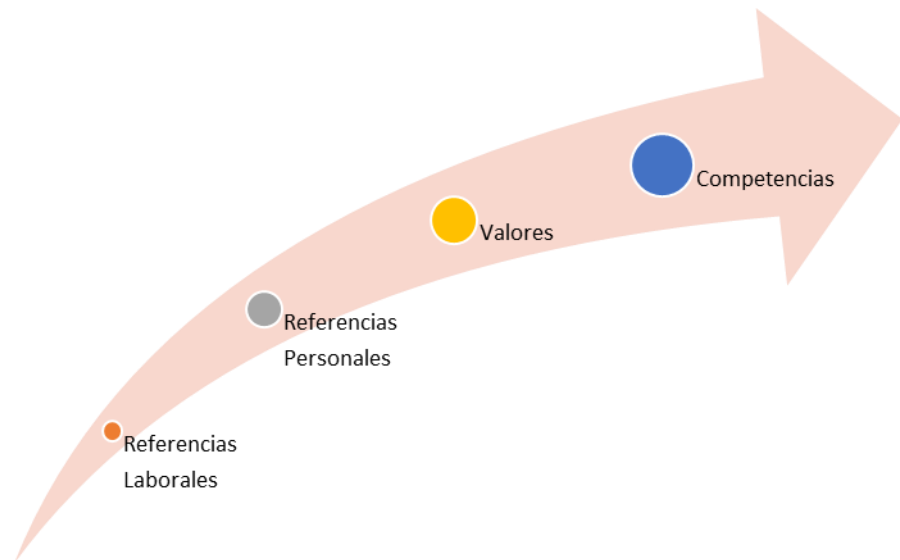
*Formato de entrevista curricular*

	
<b>Fecha:</b>	
<b>Nombre:</b>	
<b>Estado civil:</b>	<b>Edad:</b>
<b>Preguntas dirigidas al candidato</b>	
Situación actual: (trabaja, estudia, está desempleada)	
Situación familiar: (nombres, teléfonos de una persona en caso de emergencias)	
Formación académica (estudios realizados, posgrados, otros aspectos académicos)	
Experiencia laboral: (empresa, cargo, tiempo)	
¿Qué conoce sobre nuestra institución financiera?	
¿Qué le motiva ser parte de nuestra institución?	
¿Qué le atrae del área comercial?	
Aspiración salarial	
Firma del candidato	
Firma del responsable institucional	
Comentario.	

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

**6. Confirmación de datos y referencias**





Seguido de la entrevista, se tiene que realizar una verificación de los datos proporcionados por los postulantes a la vacante de trabajo descritos en la solicitud de empleo dado por la Municipalidad Distrital de Chongoyape - Chiclayo para dar fe de lo dicho.

La cual consta en primer lugar la verificación de la información académica la misma que se realiza a través de las páginas web de las instituciones en la que obtuvo el título, en la actualidad el estado brinda facilidad de comprobar si es o no profesional con solo ingresar al portal web de la SUNEDU en la que aparecerá la especialidad y nivel de estudio del candidato.

Para verificar la experiencia laboral se puede optar por visitar o realizar llamadas a los centros donde ha trabajado el candidato y de la misma forma se realiza con las referencias personales para la cual presentamos un formato de confirmación de referencias.

### **6.1 Formato de confirmación de datos**

Tabla 13.

*Formato de confirmación de datos*



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**CHONGOYAPE**

**Nombre: (del candidato)**

**Cargo:**

**REFERENCIAS LABORALES**

**Solicitado a:**

**Cargo:**

**Empresa:**

**Ciudad-Dirección:**

**Celular**

**Cargo que desempeñó el candidato:**

**Señale los valores o competencias con los que cuenta el candidato:**

**Valores**

**Competencias**

**Motivo de su salida:**

**Lo contrataría nuevamente: (Si-No) \_\_\_\_\_**

**¿Por**

**qué?**

\_\_\_\_\_

**Tiempo que laboró en la empresa:**

**Comentario General**

<b>Información adicional que facilite del candidato:</b>
_____
_____
<b>Conclusiones:</b>
_____
—
<b>Responsable de referencias:</b>
_____
<b>Fecha:</b>
_____
<b>Firma:</b> _____

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

## 6.2 Formato de confirmación de Referencias

Tabla 14.

*Formato de confirmación de referencias*


<b>Nombre: (del candidato)</b>
<b>Cargo:</b>
<b>REFERENCIAS PERSONALES</b>
<b>Solicitado a:</b> _____
<b>Cargo:</b> _____

<b>Empresa:</b> _____	
<b>Ciudad-Dirección:</b>	<b>Celular</b>
<b>a) Mencione dos fortalezas que considera que posee el candidato</b>  <b>b) Mencione los principales valores y cualidades que considera que posee el (nombre del candidato)</b>	
<b>Valores</b>	<b>Competencias</b>
<b>Comentario General</b>	
<b>Información adicional que facilite sobre el candidato:</b> _____ _____ _____	
<b>Conclusiones:</b> _____	
<b>Conclusiones:</b> _____	
<b>Fecha:</b> _____	
<b>Firma:</b> _____	


Fuente: Elaboración propia en base a MOF

## 7. Evaluación psicológica

Este examen es muy importante puesto que en ella se evalúa características como la capacidad mental, aptitudes, habilidades, y actitudes, relacionados con el comportamiento humano en diferentes situaciones de trabajo.

Tabla 15.

*Formato de test psicológico*

					
Nombre:					
Cargo al que postula:					
Preguntas	5	4	3	2	1
Te resulta difícil presentarte a ti mismo ante otras personas.					
A menudo te quedas tan absorto en tus pensamientos que ignoras el entorno que te rodea o te olvidas de él.					
Tratas de responder a todos tus correos electrónicos lo más pronto posible y no soportas una bandeja de entrada descuidada.					
Te resulta fácil permanecer relajado y concentrado incluso cuando hay algo de presión.					
Normalmente no sueles iniciar las conversaciones.					
Es muy raro que hagas algo simplemente por pura curiosidad.					
Te sientes superior a otras personas.					
Para ti es más importante ser organizado que ser capaz de adaptarte a las circunstancias.					
Normalmente te sientes muy motivado y con mucha energía.					

Cuando hay un debate, te importa menos ganarlo que asegurarte de que nadie se sienta molesto.					
Con frecuencia sientes que tienes que justificarte ante otras personas.					
Tu casa y tu entorno de trabajo están muy ordenados.					
No te importa ni te incomoda ser el centro de atención.					
Te consideras una persona más práctica que creativa.					
Es muy raro que la gente te haga sentirte molesto o alterado.					
Tus planes de viaje generalmente están bien pensados.					
Con frecuencia te resulta difícil entender los sentimientos de otras personas.					
Tu estado de ánimo o humor puede cambiar muy rápidamente.					
En una discusión o debate, debería ser más importante la verdad que la susceptibilidad de la gente.					
Muy raramente te preocupa cómo afectan tus acciones a otras personas.					
Tu estilo de trabajo se parece más a rachas aleatorias de mucha energía que a un enfoque metódico y organizado.					
Con frecuencia sientes envidia de otros.					
Para ti, un libro o videojuego interesante normalmente es mejor que un evento social.					
Ser capaz de desarrollar un plan y adherirse a él es la parte más importante de todo proyecto.					
Es muy raro que te dejes llevar por fantasías o ideas.					
Con frecuencia te sientes ensimismado cuando caminas por entornos de la naturaleza.					

Si alguien no responde con rapidez a tu correo electrónico, comienzas a preocuparte porque piensas que has podido decir algo incorrecto.					
Como progenitor, preferirías que tu hijo fuera amable antes que inteligente.					
No dejas que otras personas influyan en tus acciones.					
Tus sueños tienden a concentrarse en el mundo real y sus acontecimientos.					
No te lleva mucho tiempo comenzar a implicarte en actividades sociales en tu nuevo entorno de trabajo.					
Eres más un improvisador natural que un planificador cuidadoso.					
Tus emociones te controlan más de lo que tú las controlas.					
Disfrutas asistiendo a eventos sociales que requieren ir bien vestido o participando en actividades que requieren representar un papel.					
A menudo pasas tiempo explorando ideas irreales y poco prácticas pero intrigantes.					
Prefieres improvisar a tener que dedicar tiempo a desarrollar un plan detallado.					
Eres una persona relativamente reservada y callada.					
Si tuvieras un negocio te costaría mucho despedir a empleados que son leales aunque su rendimiento estuviera por debajo de lo esperado.					
A menudo piensas en las razones de la existencia humana.					
Consideras que la lógica generalmente es más importante que el corazón cuando se trata de tomar decisiones importantes.					
Disponer de todas tus opciones es más importante que tener una lista preestablecida de cosas que hacer.					
Si tu amigo se siente triste por algo, es más probable que le ofrezcas apoyo emocional que sugerirle formas de tratar el problema.					

Raramente te sientes inseguro.					
No tienes dificultades para diseñar una agenda personal de actividades y adherirte a ella.					
Cuando se trata del trabajo en equipo, tener razón es más importante que ser cooperativo.					

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

## 8. Entrevista de selección por competencias



En este punto se encontrarán aquellos postulantes al puesto de trabajo que obtuvieron buena calificación y pasaron favorablemente. Antes de la entrevista se tiene que conocer el perfil requerido, las competencias, datos del postulante que se debe apoyar con la documentación requerida.

La entrevista se elaborará teniendo en cuenta pasos a seguir y una guía como: la introducción que se basa en generar un ambiente agradable y que el entrevistado se sienta cómodo con las preguntas realizadas, brindándole la confianza necesaria para que exponga con veracidad.

Tabla 16.

*Formato de entrevista*





Fecha:

Nombre del candidato:

### Introducción

Bienvenida, presentación, explicación inicial

### 1) Experiencia laboral relevante

Solicitar al candidato que describa brevemente sus cargos y trabajos pesados

Describa brevemente sus funciones y responsabilidades pasadas

### 2) Situaciones y comportamientos

Competencias	Preguntas	Máximo	Mínimo	No
<b>Orientación al cliente</b>	Comente una situación con un jefe o cliente difícil y como procedió			
	Comente una situación que haya tenido con un jefe o cliente insatisfecho y uno satisfecho			
	Cómo reacciona usted ante las críticas por parte del jefe o cliente			
<b>DINAMISMO Y ENERGÍA</b>	¿Cuántas horas al día ha trabajado máximo en sus anteriores empleos? ¿Ha trabajado en turnos rotativos?			
	Comente una situación en la que haya tenido que trabajar varias horas seguidas			
<b>TOLERANCIA A LA PRESIÓN</b>	Comente una situación que le produjo stress y como reacciono			
	Comente una situación en la que recibió varias llamadas de atención a la vez			
<b>AUTOCONTROL</b>	Comente una situación en la que estuvo a punto de perder el control y logro resolverlo.			
	¿Se ha visto involucrado en algún tipo de pelea?			
	¿Cómo reaccionaría ante una situación que sienta que es injusto?			
	Comente una situación en la que la comunicación le ayudo a resolver un problema en su trabajo			

<b>COMUNICACIÓN</b>	Recuerda una situación en la que la comunicación con sus compañeros de trabajo le ayudo a alcanzar una meta difícil			
<b>LIDERAZGO</b>	¿Cómo motiva a las personas de su alrededor para cumplir un fin?  Alguna vez ha ayudado a sus compañeros a superar retos, como y que hizo.			
<b>ADAPTABILIDAD AL CAMBIO</b>	Comente sobre algún tipo de tecnología nueva a la que ha tenido que enfrentarse, en su trabajo,  Ha tenido que cambiar de trabajo de manera inesperada alguna vez en caso de no si eso pasara como actuaría.			
<b>RESPONSABILIDAD</b>	¿Recuerda haber realizado su actividad de manera errónea y cuál fue su actitud?  Nárreme una situación en la que asumió riesgos al asesorar a su cliente.			
<b>INFORME</b>				
<b>COMPETENCIA EVALUADA</b>	<b>DEMUESTRA COMPETENCIA</b>	<b>DEMUESTRA LO MINIMO</b>	<b>NO DEMUESTRA</b>	
<b>Observación final:</b>				
<b>Firma del entrevistador:</b>				

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

## 9. Prueba de conocimiento

Evaluar los conocimientos referentes al puesto de trabajo de la institución



Proponer una actividad con simulaciones reales

Esta prueba tiene la necesidad de buscar, evaluar las competencias y conocimientos profesionales y técnicos de los postulantes a un puesto de trabajo en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Chiclayo, esta prueba nace a partir de la descripción de las funciones principales, la realizará y evaluará el jefe inmediato.

Estas pruebas se tienen que realizar con una simulación de funciones para poder determinar el nivel de respuesta de los potenciales postulantes para las diferentes áreas en caso de ser contratado.

## 10. Información y notificación

Este proceso último constara de un informe donde se detallara el resultado final de los postulantes que han cumplido con los requisitos anteriores y pruebas, donde se darán a conocer las puntuaciones obtenidas, como también a los postulantes que no alcanzaron vacantes en la institución.

Tabla 17.

*Formato de notificación*



Fecha:					
Nombre del Candidato:					
FACTORES		PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	PUNTOS QUE SE ASIGNA	
VALORACIÓN HOJA DE VIDA (ENTREVISTA INICIAL)		0,2	10	2	
VERIFICACIÓN DE INFORMACIÓN Y REFERENCIAS	Entrevista curricular	0,1	10	1	
	Laborales	0,1	10	1	
	Personales	0,1	10	1	
IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	Entrevista por competencias	0,25	10	2,5	
	Prueba técnica	0,25	10	2,5	
<b>Total</b>				<b>10</b>	
<b>Nota:</b> La calificación máxima será de 10					

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

Tabla 18.

*Formato de informe de entrevista*

INFORME DE LA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS			
COMPETENCIA EVALUADA	EXCELENTE	BUENO	MALO
Organizacional			
Específica			
OBSERVACIÓN FINAL:			
FIRMA			

Fuente: Elaboración propia en base a MOF

## 11. Contratación

Revisión de documentos solicitados al ganador



Legalizar el contrato entre la relación laboral de la institución y el nuevo colaborador

Después de haber realizado la elección de los postulantes para las respectivas plazas de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Chiclayo, se procede a inspeccionar detalladamente los documentos a los ganadores, se observarán que tengan un correcto orden y completos.

Luego se determinará el tipo de contrato al cual van a pertenecer, detallando con claridad las cláusulas con las que cuenta el contrato con respecto a la institución donde se desempeñaran. El contrato de trabajo es el documento que compromete al colaborador a prestar sus servicios bajo normas establecidas, así como la responsabilidad del empleador con el pago de una remuneración y cumplimiento con los derechos que le corresponden al trabajador.

## 12. Presupuesto de la propuesta

Tabla 19.

*Costos y presupuesto*

RECURSOS	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO		
Recursos humanos	Cantidad	V. Unitario	V. Total
Capacitación al personal	1	200,00	200,00
Psicólogo	1	1500,00	1500,00
<b>Materiales y Suministros</b>			
Internet		30,00	30,00
Lápices	30	1,00	30,00
Papel bond	½ Millar	12,00	12,00
Impresora	1	300,00	300,00
Llamadas telefónicas	30	50,00	50,00

<b>OTROS GASTOS</b>			
Imprevistos		162,00	162,00
Transporte		280,00	280,00
<b>TOTAL</b>			<b>2092,00</b>

Fuente: Elaboración propia en base a MOF