

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

PROCESO DE SELECCIÓN POR CONCURSO PÚBLICO DE
MÉRITOS EN EL MARCO DEL RÉGIMEN DE LA LEY
N° 30057 Y SU INFLUENCIA EN EL LOGRO DE
MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TACNA, AÑO 2018

TESIS

PRESENTADA POR:

YOLANDA JESÚS LLICA ADUVIRE

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)
CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA

TACNA - PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**PROCESO DE SELECCIÓN POR CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS EN
EL MARCO DEL RÉGIMEN DE LA LEY N° 30057 Y SU INFLUENCIA
EN EL LOGRO DE MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, AÑO 2018**

Tesis sustentada y aprobada el 25 de febrero del 2020; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 

Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

SECRETARIO : 

Mgr. Miguel Alexis Piaggio Canivilo

MIEMBRO : 

M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

ASESORA : 

M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fuerza que me motiva, y por ser la mano que me sustenta para continuar luchando.

A mis padres, mayor ejemplo de perseverancia y de humildad, y por los valores inculcados.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
CONTENIDO	iv
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2.1 Problema general.....	6
1.2.2 Problemas específicos.....	6
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
1.3.1 Justificación de la investigación.....	6
1.3.2 Importancia	8
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	8
1.4.1 Alcances	8
1.4.2 Limitaciones	8
1.5 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.5.1 Objetivo general.....	9
1.5.2 Objetivo específicos.....	9
1.6 HIPÓTESIS	10
1.6.1 Hipótesis general	10
1.6.2 Hipótesis específicas	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional.....	11
2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional	12

2.2	BASES TEÓRICAS.....	15
2.2.1	Selección de personal	15
2.2.1.1.	Teoría.....	15
2.2.1.2.	Definición.....	16
2.2.1.3.	Importancia	17
2.2.1.4.	Caracterización del proceso de selección por concurso público de méritos .17	
2.2.2	Misión de la organización.....	33
2.2.2.1	Definición.....	33
2.2.2.2.	Caracterización del logro de la misión institucional	34
2.2.2.3.	Los procesos de selección por concurso público y el logro de misión de la institución.....	35
2.2.3	Municipalidad Provincial de Tacna.....	36
2.2.3.1	Declaración de política institucional	36
2.2.3.2	Aspectos generales	37
2.2.3.3	Organización institucional.....	38
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	39
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		42
3.1	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.1.1	Tipo de investigación	42
3.1.2	Diseño de investigación.....	42
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	42
3.2.1	Población	42
3.2.2	Muestra	44
3.3	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	45
3.3.1.	Identificación de variables.....	45
3.3.2.	Definición operacional de las variables.....	46
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.4.1.	Técnicas para recolección de datos	47
3.4.2.	Instrumentos para recolección de datos	47
3.4.2.1	Validez y confiabilidad del instrumento.....	49
3.5.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	50

CAPÍTULO IV: MARCO FILOSÓFICO	51
CAPÍTULO V: RESULTADOS	53
5.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	53
5.2. RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	55
5.2.1. Resultados de las variables a nivel descriptivo	55
5.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS	84
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN	94
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXO.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tipos de procesos de selección	22
Tabla 2	Determinación de la población	44
Tabla 3	Servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna	45
Tabla 4	Operacionalización de variables	47
Tabla 5	Ficha técnica cuestionario proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la ley N° 30057	49
Tabla 6	Ficha técnica cuestionario logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.	50
Tabla 7	Confiabilidad de las variables	54
Tabla 8	Proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057	56
Tabla 9	cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR	57
Tabla 10	Inicio del concurso públicos de méritos	58
Tabla 11	Etapas del proceso de selección por concurso público de méritos	59
Tabla 12	Etapa preparatoria por concurso público de méritos	60
Tabla 13	Convocatoria y reclutamiento	61
Tabla 14	Evaluación	62
Tabla 15	Etapa de elección	63
Tabla 16	Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276	64
Tabla 17	Convocatoria	65
Tabla 18	Selección	66

Tabla 19	Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS	67
Tabla 20	Preparatoria	68
Tabla 21	Convocatoria	69
Tabla 22	Selección	70
Tabla 23	Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728	71
Tabla 24	Contrato de trabajo	72
Tabla 25	Periodo de prueba elección	73
Tabla 26	Análisis por dimensiones de los procesos de selección por concurso público	74
Tabla 27	Logro de la misión	75
Tabla 28	Garantizar servicios de calidad	76
Tabla 29	Calidad del servicio limpieza	77
Tabla 30	Calidad del servicio de mantenimiento de parques y jardines	78
Tabla 31	Calidad del servicio de serenazgo	79
Tabla 32	Garantizar el desarrollo local	80
Tabla 33	Desarrollo integral	81
Tabla 34	Desarrollo sostenible	82
Tabla 35	Desarrollo armónico	83
Tabla 36	Análisis por dimensiones del logro de la misión	84
Tabla 37	Verificación Hipótesis General	86
Tabla 38	Verificación Primera Hipótesis Secundaria	88
Tabla 39	Verificación Segunda Hipótesis Secundaria	90
Tabla 40	Verificación Tercera Hipótesis Secundaria	92
Tabla 41	Verificación Cuarta Hipótesis Secundaria	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Organigrama	38
----------	-------------	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera los procesos de selección por concurso público influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018. En cuanto al alcance de la investigación, se consideró el análisis del proceso de selección de los diferentes reglamentos de ingreso a la carrera pública. El tipo de investigación es básica. El diseño de investigación es no experimental y transeccional. La muestra estuvo constituida por 83 servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Con respecto a la variable independiente, procesos de selección por concurso público, la dimensión cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, es la que presenta mayor porcentaje en la categoría regular (61,5 %). Y con la variable dependiente: Logro de la misión de la institución, la dimensión: desarrollo integral es la que presenta mayor porcentaje en la categoría regular (62,7 %).

Se ha determinado que el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057 influye significativamente en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018. según el coeficiente de correlación de spearman ρ es 0,821, según la escala presenta una correlación positiva alta, lo que se deduce que la etapa del proceso de selección según la citada norma, contribuiría a que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

Palabras clave: proceso de selección, concurso público de méritos, misión, institución.

ABSTRACT

The study aimed to: Determine how the selection processes by public contest influences the mission achievement of the institution of the Provincial Municipality of Tacna, year 2018. Regarding the scope of the research, the analysis of the process of selection of the different regulations for entering the public career. The type of research is basic. The research design is non-experimental and transectional. The sample consisted of 83 servers from the Provincial Municipality of Tacna. The instrument used was the questionnaire. With respect to the independent variable: Selection processes by public tender, the compliance dimension of the purpose of the selection process, according to Supreme Decree No. 001-96 TR, Regulation of Legislative Decree No. 728, is the one that presents the highest percentage in the regular category (61.5%). And with the dependent variable: Achievement of the mission of the institution, the dimension: integral development is the highest percentage in the regular category (62.7%).

It has been determined that the selection process by public contest of merits under the regime of Law No. 30057 significantly influences the mission achievement of the institution of the Provincial Municipality of Tacna, year 2018. according to the spearman correlation coefficient ρ (rho) is 0.821, according to the scale it presents a high positive correlation, which follows that the stage of the selection process according to the aforementioned standard, would contribute to the eastern municipality, articulate, and drive the modernization process towards a management public with results that positively impact the well-being of the citizen and the development of the country.

Keywords: selection process, public merit contest, mission, institution.

INTRODUCCIÓN

En el contexto peruano, las diferentes regulaciones en materia laboral de ingreso de personal a la carrera pública, tienen como finalidad optimizar la productividad del personal con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano; no obstante, el desempeño laboral de los servidores y/o funcionarios no es tan favorable; por lo que es evidente que todavía no se toma en cuenta la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene como finalidad principal la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.

Asimismo, teniendo en cuenta que, todo proceso de selección tiene como finalidad seleccionar a las personas idóneas para el puesto sobre la base del mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades. Y, considerando que la Ley del servicio civil, en su artículo II, tiene como propósito que los entes públicos alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio; en la Municipalidad Provincial de Tacna aún no se ha implementado el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057; por tanto se hace necesario conocer cómo los diferentes procesos de selección por concurso público ha permitido que la municipalidad logre su misión; así como, analizar cómo el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057 influiría si se implementaría tal norma en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el contexto mundial, es fundamental que las organizaciones logren cumplir su misión para conseguir que todos los usuarios internos y externos se sientan bien por los servicios que les brindan; sin embargo, en ocasiones no se logra, ya que cuentan con recursos humanos que no reúnen un buen perfil profesional que permita lograr los objetivos institucionales, pues se suscitan factores que afectan desarrollar una buena selección de personal.

Al respecto, si bien es cierto los diferentes fundamentos jurídicos sobre ingreso a la carrera pública, como el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM, Decreto Supremo N° 075 y Decreto Supremo N° 001-96 TR, no han logrado su finalidad a través del tiempo y en la actualidad, de alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia y de prestar servicios de calidad y, de promover el desarrollo de las personas que lo integran; por ello en este caso se observa que las municipalidades no consiguen concretizar su misión institucional de manera exitosa, debido a que las referidas normas no han cumplido su finalidad; por ello con la actual norma Ley N° 30057 y su reglamento, en cuanto al proceso de selección de personal, permitiría que los entes públicos desarrollen el proceso de selección de calidad, y tal aspecto, se logrará preparando las bases para el mismo, utilizando las técnicas de selección, así como, desarrollando la ejecución de la selección, en forma transparente, eficiente, efectiva y eficaz. Y para concluir, se evalúe y controle los resultados de los procesos indicados, solo así la organización, obtendrá buenos resultados institucionales, producto del desempeño efectivo del personal seleccionado.

No obstante, si bien es cierto ya se ha emitido su reglamento mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de la Ley SERVIR Ley 30057; pero aun en la mayoría de las instituciones no se han implementado y en las que se han implementado no lo han hecho a cabalidad.

Es necesario indicar que el desempeño laboral de los servidores y/o funcionarios no está acorde a la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal: la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.

Asimismo, el desempeño laboral de los servidores y/o funcionarios de algunas instituciones del Estado, no es coherente a las políticas de Estado del acuerdo nacional, que indica que se debe tener un Estado eficiente, transparente y descentralizado. Así como también, tampoco el desempeño de los servidores y/o funcionarios está acorde a la Política Nacional de Modernización del Estado al 2021, cuyo objetivo general es orientar, articular e impulsar, en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales, según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno, por entender las necesidades de los ciudadanos y; que organizando tanto los procesos de producción o actividades (como conjunto de acciones que transforman los insumos en productos en la “cadena de valor”) como los de soporte (los sistemas administrativos), con el fin de transformar los insumos en productos (seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos) que den como resultado la mayor

satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible. Desarrollar y optimizar los procesos de producción o trabajo (la “cadena de valor”) y los de soporte (que alimentan a los anteriores), con el fin de alcanzar los niveles de producción de bienes y servicios públicos de calidad esperados por la población, con la mayor eficacia y eficiencia posibles en el uso de los recursos.

Teniendo en cuenta que, todo proceso de selección tiene como finalidad seleccionar a las personas idóneas para el puesto sobre la base del mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades. Y la Ley del servicio civil, en su artículo II, tiene como finalidad que los entes públicos alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio. En la Municipalidad Provincial de Tacna aún no se ha implementado el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057; por consiguiente, es indispensable conocer cómo los diferentes procesos de selección por concurso público ha permitido que la municipalidad logre su misión; así como, analizar cómo el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057 influiría si se implementaría tal norma en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Al respecto, algunos servidores y/o funcionarios reconocen que la implementación y transición al nuevo régimen laboral de la Ley del servicio civil generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará, asimismo, el ascenso meritocrático para sus trabajadores y funcionarios en las instituciones de gestión pública; sin embargo, es fundamental indicar que existe cierta resistencia y rechazo hacia la implantación y adecuación de la Ley Servir N.º 30057 de algunos servidores y/o funcionarios, porque consideran que, en algunos casos, la ley es arbitraria o porque este nuevo régimen desconoce algunos derechos laborales ya adquiridos.

En la Municipalidad Provincial de Tacna aún no se ha implementado el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057; por tanto se hace necesario conocer cómo los diferentes procesos de selección por concurso público ha permitido que la municipalidad logre su misión; así como, analizar cómo el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057 influiría si se implementaría tal norma en el logro de la misión institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna.

En esa línea problemática, Chávez (2017) refiere que Perú no es ajeno a la problemática de incompatibilidad entre la vacante ofertada y el perfil del candidato. La mayoría de los entes organizativos realizan una selección de personal que es incipiente, sin las herramientas adecuadas y marcado efecto halo en sus interpretaciones, pues frecuentemente sus evaluadores eligen a la persona que tiene mayor afinidad con ellos o características particulares similares a las suyas, lo cual en definitiva conduce a percepciones erradas. Por otro lado, la mayoría de las municipalidades no tienen un proceso claro y definido sobre la manera de seleccionar su personal. Es decir, no hay un proceso formalmente establecido para la incorporación de nuevo personal en la organización.

Para Colca (2016), en cuanto al problema indica que la Municipalidad tiene como misión principal prestar servicios administrativos de calidad a plena satisfacción de los vecinos. Por tanto, es fundamental que la Institución se encuentre en óptimas condiciones en el manejo de sus recursos, principalmente de sus capacidades humanas, soporte fundamental para cumplir con su Misión institucional conformando una organización líder que inspire confianza y credibilidad, con capacidad de dinamizar las actividades, pero ello se logrará si cuenta con personal competente, para ello se requiere que haya un buen proceso de selección.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿De qué manera los procesos de selección por concurso público influyen en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057 influiría en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018?
- b) ¿De qué forma el cumplimiento de la finalidad proceso de selección según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018?
- c) ¿En qué medida el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Reglamento del Decreto Legislativo 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018?
- d) ¿Cómo el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 001-96 TR. Reglamento del Decreto Legislativo N° .728, influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.3.1 Justificación de la investigación

- **Relevancia teórica**

Asimismo, el estudio se justifica, ya que busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos sobre el desarrollo de los procesos de selección por concurso público y el logro de misión de la institución de la

Municipalidad Provincial de Tacna, encontrar explicaciones sobre el fenómeno de estudio.

- **Relevancia institucional**

La investigación resulta relevante para la Municipalidad Provincial de Tacna, debido a que el documento se presenta como un diagnóstico de las variables, para que el ente organizativo en estudio pueda tomar medidas que permitan mejorar el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección de las diferentes normas de ingreso a la carrera pública, a fin de que se elija al mejor candidato y pueda elevar su desempeño laboral, con fines de brindar un mejor servicio al ciudadano.

- **Relevancia académica**

Debido a que el documento representa un nuevo marco de referencia para futuras investigaciones en el campo del estudio de los procesos de selección por concurso público y el logro de misión de la institución. Así mismo, se generan aportes a las teorías previamente formuladas, que permite contrastarlas con la realidad problemática de la organización.

- **Relevancia práctica**

Debido a que los resultados de la investigación pueden ser de uso práctico para otras organizaciones del sector, y/o aquellas que deseen realizar un estudio sobre las disciplinas que estudian los procesos de selección por concurso público y el logro de misión de la institución. Asimismo, de acuerdo a los objetivos de la investigación, el resultado permite encontrar soluciones concretas a problemas de las diferentes normas de ingreso a la carrera pública para que se seleccione al mejor candidato con el perfil profesional que permita que se desempeñe de manera adecuada y se alcance conseguir el cumplimiento de una adecuada misión.

1.3.2 Importancia

El estudio es importante, debido a que permitirá brindar propuestas para mejorar en alguna medida la implementación del proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057, en la Municipalidad Provincial de Tacna y que se desarrolle de manera correcta el inicio del concurso públicos de méritos, las etapas del proceso de selección por concurso público de méritos, la etapa preparatoria por concurso público de méritos, la convocatoria y reclutamiento, la evaluación y la elección en el marco del régimen de la Ley N° 30057.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances

El presente estudio considera el análisis de los diferentes procesos de selección por concurso público y su influencia en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.

1.4.2 Limitaciones

❖ **Limitaciones en los recursos:**

El estudio se ha realizado con recursos propios.

❖ **Limitación en información:**

Existe una limitada bibliografía de trabajos de investigación con respecto a los diferentes procesos de selección por concurso público, así como el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057, y el logro de la misión de la institución.

1.5 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar de qué manera los procesos de selección por concurso público influyen en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

1.5.2 Objetivo específicos

- a) Establecer cómo el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley N° SERVIR N° 30057 influiría en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.
- b) Analizar de qué forma el cumplimiento de la finalidad proceso de selección según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.
- c) Determinar en qué medida el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075-2008 Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.
- d) Establecer cómo el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo N° 001-96 TR. Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis general

Los procesos de selección por concurso público de méritos influyen en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- a) El cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057 influiría en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.
- b) El cumplimiento de la finalidad proceso de selección según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.
- c) El cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.
- d) El cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 001-96 TR. Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional

Espinoza y Tigse (2012), elaboraron el estudio “*Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la universidad politécnica salesiana, sede Quito*” (Tesis de grado). Universidad Politécnica Salesiana. Quito. El autor concluye lo siguiente:

Los procesos de reclutamiento y selección que se ejecutan en la actualidad son estructurados bajo la modalidad tradicional y no por competencias, lo que hace que el proceso sea mucho más largo y pesado; y en época de necesidad de personal demanda un porcentaje alto de tiempo en su ejecución. Asimismo, los informes de los procesos de selección realizados en el último ejercicio no son ejecutados de manera práctica, debido a que son largos y burocráticos. Los procesos que se realizan no son eficientes ni eficaces, ya que al ser burocráticos no se realizan de manera eficiente y los recursos que se utilizan generan mucho costo para la UPS, tanto en capital humano y suministros.

El proceso de selección es atendido actualmente por profesionales de la psicología laboral y auxiliares y toman en cuenta que estos procesos son demasiado largos, se deduce que no pueden ejecutar otras actividades inherentes a la administración de recursos humanos, ya que absorben la mayoría del tiempo de ejecución en el personal asignado.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Colca (2016) elaboró el estudio *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015”*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno. El estudio concluye que el deficiente reclutamiento y selección inciden negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla. Con respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad, el 64 % indican que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado el 71 % muestra que algunas veces tienen buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también el 57 % menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con los objetivos institucionales y por último el 57 % solo algunas veces persiste hasta conseguir las metas y/u objetivos. De ello, se deduce que existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad indicada. Existe deficiencias e inadecuados procesos de selección lo que incide de manera negativa en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad. Por ello, se hizo la propuesta de aplicar lineamientos para el proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores en la Municipalidad indicada.

Aguirre (2016) elaboró el estudio *“Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología Trujillo – 2016”*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. El estudio concluye que el desconocimiento de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 influye de manera negativa en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología-Trujillo - 2016. Sin perjuicio de ello, es fundamental indicar que la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057, genera gran influencia en el desempeño del personal del Instituto Regional de Oftalmología, este contexto real, esta problemática genera la necesidad de investigar con mayor profundidad sobre la Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 en el desempeño del personal administrativo de la referida organización.

Camacho (2016) elaboró el estudio *“Implementación de la ley del servicio civil y cultura organizacional en el personal administrativo y asistencial del Hospital II de ESSALUD Abancay, 2016”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. El estudio concluyó que la implementación de la Ley del Servicio Civil influye de manera directa en la cultura organizacional de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital II de EsSalud, se demostró que existe correlación entre ambos mediante el coeficiente de correlación de Pearson $R=0,761$.

Chávez (2017) elaboró el estudio *“Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz – 2017”*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. El estudio de investigación denominado *“Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz - 2017”*. El estudio concluyó que el nivel de selección de personal y desempeño laboral se encuentran en un nivel regular en un 38 % en un nivel inadecuado, y un 11 %, en un nivel adecuado. Finalmente, se comprueba la hipótesis que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, según la prueba de Chi – Cuadrado, siendo el valor calculado de 19,19 y el nivel de significancia de 0,001.

Saucedo (2018) elaboró el estudio *“Procesos administrativos y selección de personal en la red desconcentrada de salud, Jesús María, 2018”*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. El estudio concluyó que existe relación entre la planificación administrativa, en la red asistencial del Distrito de Jesús María. El estudio concluye que el insuficiente conocimiento de parte de los profesionales y técnicos, de lo importante que son los documentos técnicos normativo y de gestión no permiten planificar, administrar, controlar y supervisar el otorgamiento de las prestaciones de salud, es decir, tales deficiencias no permite cumplir la misión de la organización.

Huamán (2018) elaboró el estudio *“Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Encañada,*

Cajamarca – 2018”. (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. El estudio concluyó que el proceso de selección de personal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Encañada, ya que contratar un personal sin la experiencia adecuada para un puesto de trabajo, que solo aprendería en su labor, es evidente que retrasa el trabajo y muchas veces no se cumplen metas.

Gonzáles (2018) elaboró el estudio “La selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CEPIBO Sullana”. (Tesis de grado). Sullana – Perú 2018. El estudio concluyó que la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa se relaciona de forma positiva. A partir de los resultados de la investigación se propondrán estrategias para mejorar el proceso de selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos de selección de personal y el desempeño.

Rojas (2018) elaboró el estudio “Efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil Ley N° 30057”. (Tesis de grado). Universidad de Huánuco. El presente trabajo de investigación se pone en evidencia algunos problemas y limitaciones que lo aquejan, que a partir de la entrada en vigencia de la Ley Servir Ley N°30057 trajo consigo muchas expectativas y problemática para los entes públicos, ya que estos no están siendo implementados como debe de ser. La referida norma busca modernizar y mejorar el servicio de la ciudadanía. Al respecto, son escasos entes públicos, se encuentran en este proceso de tránsito al nuevo Régimen de la Ley servir.

- Existe la necesidad de una efectiva implementación del nuevo régimen laboral contenido en la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, norma garantizará una mayor productividad y un mejor servicio al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

- Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 que se tiene en la MPHCO, esto es a opinión y consideración de sus mismos funcionarios y trabajadores. Asimismo, reconocen los mismo funcionarios y trabajadores que la implementación y transición al nuevo régimen laboral de la Ley del servicio civil generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y conseguirá, asimismo, el ascenso meritocrático para sus trabajadores y funcionarios en las instituciones de gestión pública; pero también existe cierta resistencia y rechazo hacia la implantación y adecuación de la Ley Servir N.º 30057 de los funcionarios y trabajadores en las instituciones públicas, porque aún consideran que, en algunos casos, la ley es arbitraria o porque este nuevo régimen desconoce algunos derechos laborales ya adquiridos.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Selección de personal

2.2.1.1. Teoría

- **Modelos de selección de personal**

Según Carelli (s/f), los modelos de selección de personal, son:

- **Modelo de colocación**, cuando no se incluye la categoría de rechazo. Es cuando el candidato que se presenta debe ser aceptado sin sufrir rechazo que pudiera suscitarse. Es necesario indicar al respecto, que este modelo es utilizado, sobre todo en las organizaciones privadas, pero también puede ocurrir en los entes institucionales, para desarrollar una buena selección, sin embargo, existe mucha limitación en cuanto a diferentes alternativas de selección, es decir, elegir adecuadamente.
- **Modelo de selección**, cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir. Al respecto, este modelo es utilizado, en los heterogéneos entes

públicos y privados, para desarrollar una buena selección; sin embargo, cuando se hace una evaluación de los resultados de la selección; este modelo no es conveniente tenerlo en cuenta.

- **Modelo de clasificación**, éste es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen diversos postulantes para cada vacante y varias vacantes para cada postulante. Cada candidato se compara con los requisitos que exige cada uno de los puestos que se quiere llenar; por lo que el candidato puede ser aprobado o ser rechazado.

En suma, los referidos modelos de alguna forma permiten garantizar que se escogerá al personal con un adecuado perfil profesional, y es evidente que asegurará el éxito organizacional, mediante el desarrollo de una buena selección. Tomar en cuenta algunos de estos modelos, implica costo para los directivos o dueños de un ente organizacional; por lo que es crucial la priorización de los fondos necesarios para una efectiva selección de personal, con suficiente competencias que coadyuven a conseguir que logre la misión del ente organizacional.

2.2.1.2 Definición

El proceso de Selección, según Jaramillo (2007), es aquel proceso que es desarrollado por el Área de Recursos Humanos, y que se encarga en la elección según parámetros establecidos para la elección, de personas con disposición y con elevadas competencias. Asimismo, de acuerdo a Alles (2012), el proceso de selección incluye diferentes fases para el área de personal escoja al personal adecuado, para ello debe existir adecuadas políticas de selección de personal, y normas establecidas al respecto. En el proceso de selección de personal, evalúa su hoja de vida, los conocimientos de un área específica que se nota en su hoja de vida de los postulantes, y las diferentes pruebas para una correcta selección.

2.2.1.3 Importancia

El proceso de selección es importante, debido a que es crucial para garantizar el éxito organizacional y de hecho se concretice la misión de la organización, quien debe contar con recursos humanos con suficientes competencias profesionales, técnicas, etc., que cumpla sus funciones de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, para ello el Área de Recursos Humanos debe desarrollar un buen proceso de selección de personal, ya que de ello depende el logro de los objetivos organizacionales.

2.2.1.4 Caracterización del proceso de selección por concurso público de méritos

a) Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057

De acuerdo a la Ley 30057, art. 4 (2013), de acuerdo al sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos. El sistema está integrado por la autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces y el tribunal del servicio civil.

a.1 Autoridad Nacional del Servicio Civil

Ley 30057, art. 5 (2013), la autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante Servir, formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de acuerdo con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, que garantiza desde su elección como órgano técnico su autonomía profesionalismo e imparcialidad.

- **Oficina de Recursos Humanos**

Según la Ley 30057, art. 6 (2013), las oficinas de recursos humanos de los entes públicos, o la que hagan sus veces, representan el nivel humano, donde se sujeta a las disposiciones que emitía el ente rector. En cada ente público, la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces tiene las siguientes funciones:

- Ejecución e implementación de los lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Servir y por el ente público.
- Formulación de lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, donde se incluye la aplicación de indicadores de gestión.
- Supervisión, desarrollo y aplicación la iniciativa de mejora continua en los procesos que conforman el sistema de gestión de personal.
- Realización del estudio y análisis cualitativo y cuantitativo de la provisión de personal al servicios de los entes de acuerdo a los requerimientos institucionales.
- Gestión de los perfiles de puestos.
- Administración y el mantenimiento actualizado en el ámbito de sus competencias el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de Personal del servicio civil y el Registro Nacional de Personal del Servicio Civil y el Registro Nacional de sanciones de destitución y despido que lo integra.
- Otras funciones que se establecen en las normas reglamentarias y lo dispuesto por el ente rector del sistema.

a.2 Incorporación al servicio civil – sector público según el Reglamento General de la Ley N° 30057

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 161 (2014). La incorporación se realiza a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso: concurso público de méritos, contratación directa y cumplimiento de requisitos de leyes especiales, este

último supuesto es de aplicación para los casos previstos en la clasificación de funcionarios públicos establecidos en el artículo 52º de la Ley. Aprobada cualquiera de las modalidades de acceso, se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y el ente público, ya sea con la emisión de una Resolución Administrativa o con la firma de un contrato, que depende del grupo que corresponda.

Con la formalización del vínculo se define la fecha de ingreso al servicio civil. El ente público está obligado de poner a disposición de los servidores civiles la información referida en el Artículo 184 del presente Reglamento, desde el primer día del servicio. La incorporación termina al finalizar el período de prueba cuando el mismo es obligatorio y al finalizar la inducción en los demás casos.

El proceso de incorporación se divide en las fases de selección, vinculación, inducción y periodo de prueba. El periodo de prueba es de aplicación solo en los casos previstos en la Ley y este reglamento.

a.3. Proceso de selección

Según la Ley 30057, art. 8 (2013), el proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias; el proceso de selección de esta norma tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, donde se garantice la igualdad en el acceso a la función pública. El proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no necesitan aprobación de un concurso público de méritos, En el caso de los servidores de confianza.

a.4. Requisitos para la incorporación al servicio civil

Según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 162 (2014), la incorporación al servicio civil requiere:

- ✓ Estar en ejercicio pleno de los derechos civiles, y para ello debe haber cumplido la mayoría de edad al momento de presentarse al concurso o de la contratación directa.
- ✓ Que se cumplan con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- ✓ Que los postulante no tengan condena por delito doloso, con sentencia firme.
- ✓ Que los postulantes no estén inhabilitados administrativa o judicialmente.
- ✓ Están inhabilitados administrativamente quienes están comprendidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o quienes lo están judicialmente con sentencia firme para el ejercicio de la profesión, cuando ello fuere un requisito del puesto, para contratar con el Estado o para desempeñar servicio civil.
- ✓ Tener la nacionalidad peruana, solo en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y las leyes específicas.
- ✓ Los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes, cuando corresponda.

Lo dispuesto anteriormente, los postulantes lo pueden presenta mediante declaración jurada, sujeta a verificación posterior en cualquier momento y hasta antes de producirse la decisión final del proceso de selección.

a.5. Condiciones para la incorporación al servicio civil

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 163 (2014), las condiciones para la incorporación al servicio civil. Al respecto, todas las incorporaciones deberán tener como condición la aprobación del perfil de puesto en el

Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y estar correctamente presupuestado en el CPE.

En el caso de funcionarios públicos, solo se necesita que el puesto previsto se encuentre regulado por norma especial. Para el caso de incremento extraordinario y temporal de actividades, no se necesita la aprobación previa del Consejo Directivo de SERVIR.

a.6. Finalidad del proceso de selección

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 164 (2014), el proceso de selección tiene como propósito de seleccionar a las personas idóneas para el puesto sobre la base del mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades.

Estos principios deben respetarse durante todas las etapas del proceso indicado.

a.7. Tipos de procesos de selección

El proceso de selección de servidores civiles puede ser de tres modalidades:

Tabla 1

Tipos de procesos de selección, según el art.165

Tipos de procesos de selección	Tipos de concurso público	Definiciones
Concurso público de méritos:	Concurso público de méritos transversal:	Es el proceso por el que se accede a un puesto de carrera heterogéneas en el propio ente público o en una entidad diferente y al que solo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto y los requisitos para postular.
Concurso público de méritos:	Concurso público de méritos abierto:	Es el proceso por el que se accede a un puesto propio del grupo de directivos públicos, de servidores civiles de carrera en los casos previstos por la Ley y de servidores de actividades complementarias, y al que puede postular cualquier persona, siempre que cumpla con el perfil del puesto requerido.
Cumplimiento de requisitos de leyes especiales:	Se aplica para los casos previstos en la clasificación de funcionarios establecidos en el literal b) del artículo 52º de la Ley, en los casos que su incorporación se encuentre regulada por norma especial con rango de ley.	
Contratación directa:	Es aquella modalidad en donde no se necesita un concurso público de mérito para la contratación, de acuerdo a lo previsto en la Ley.	

Fuente: Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 165 (2014)

- Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR.

Hace referencia si el proceso de selección del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR contribuiría a conseguir su finalidad de haber conseguido que la institución pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad mediante un mejor servicio al ciudadano.

Este proceso de selección de la referida norma considera: el inicio, la etapa del proceso de selección, etapa preparatoria por concurso público de méritos, la convocatoria y reclutamiento, así como la evaluación y la etapa de elección.

- **Del inicio del concurso público de méritos**

Según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 166 (2014), del inicio del concurso público de méritos. Al respecto, un ente público puede iniciar un concurso público de méritos para la incorporación de personas al Servicio Civil cuando cuenta con lo siguiente:

- ✓ Puesto vacante y presupuestado, incluido en el cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- ✓ Perfil de puesto aprobado en el manual de perfiles de puesto (MPP).
- ✓ Criterios definidos para la calificación de los postulantes.

- **Alcance del concurso público de méritos abierto**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 167 (2014), en cuanto al alcance y el proceso de selección del Concurso Público de Méritos Abierto, se aplica en los siguientes casos:

- ✓ Para puestos de directivos públicos.

- ✓ Para puestos de servidores de actividades complementarias.

Para los puestos de servidores civiles de carrera en los siguientes casos:

- ✓ Los puestos para: cubrir una vacante de nivel inicial de una familia de puestos, cubrir una vacante de un puesto altamente especializado, para una entidad nueva.
- ✓ Cuando resulte desierto un concurso público de méritos transversal.

- **Alcance del Concurso Público de Méritos Transversal**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 168 (2014), con respecto al alcance del concurso público de méritos transversal, el proceso de selección por concurso público de méritos transversal que se aplica a los puestos de carrera del servicio civil cuando este no sea para cubrir una vacante inicial de una familia de puestos.

Se debe considerar para este tipo de convocatorias como uno de los requisitos el de formar parte del Servicio Civil de carrera, con las precisiones establecidas en el Capítulo III, del Título VII del Libro II.

- **Etapas del concurso público de méritos**

Según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 169 (2014), la etapas del concurso público de méritos. El concurso público de méritos, tanto transversal como abierto, debe contar con reglas generales, impersonales, objetivas, que no permitan alguna forma de discriminación.

El concurso público de méritos se convoca para cubrir puestos, precisando el número de posiciones vacantes objeto del mismo.

El proceso del concurso público de méritos comprende –como mínimo– las siguientes cuatro etapas: preparatoria, convocatoria y reclutamiento, evaluación y elección.

- Etapa preparatoria

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 170 (2014), 170 la etapa preparatoria comprende las siguientes actividades:

- ✓ Solicitud que realiza la unidad orgánica, donde está la ubicación del puesto a ser cubierto a la Oficina de Recursos Humanos.
- ✓ Designación de responsable o constitución del Comité de Selección, según fuere el caso.
- ✓ Aprobación de las bases del proceso. Es el acto de formalización que realiza el Área de Recursos Humanos, mediante el cual se establecen las reglas y requisitos necesarios para realizar la convocatoria y reclutamiento.

Las bases deben contener toda la información que el postulante debe conocer para presentarse al concurso y que garanticen el respeto de los principios del servicio civil previstos en la normatividad. Como mínimo, deben contener:

- ✓ El perfil del puesto
- ✓ Condiciones del puesto: Período de prueba, horario, compensación, la familia de puestos, rol y nivel al que pertenece el puesto, si fuera el caso.
- ✓ El cronograma detallado del concurso público de méritos.
- ✓ La descripción de los medios y tipos de evaluación que se utilizarán.
- ✓ El contenido mínimo de la hoja de vida solicitado al postulante.
- ✓ Las declaraciones juradas solicitadas.
- ✓ La documentación sustentatoria solicitada al postulante.
- ✓ Los criterios de calificación en el concurso público de méritos.

✓ Mecanismos de impugnación.

- **Convocatoria y reclutamiento**

a) Convocatoria

Según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 171 (2014), esta etapa consiste en asegurar la publicidad de la búsqueda del candidato idóneo para cubrir el puesto y establecer los mecanismos para la postulación de los candidatos.

La convocatoria a un concurso debe contener la definición de toda la información que un postulante debe presentar para ser considerado como participante del concurso público de méritos. Se tiene que publicar mediante aviso, como mínimo y simultáneamente, la convocatoria, durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional y en el Servicio Nacional de Empleo así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.

En caso que los entes públicos no cuenten con portal web institucional, la convocatoria se publicará en un lugar visible de acceso público. La difusión de la convocatoria tiene que tomar en cuenta la naturaleza del puesto o de los puestos a convocar.

● **El aviso de convocatoria debe contener, como mínimo:**

- Los plazos de postulación
- Los medios por los cuales se puede acceder a las bases del concurso, el cronograma y a los resultados del concurso.
- Una descripción básica del perfil de puesto, incluyendo la entidad para la cual se realiza la convocatoria y la compensación asociada al puesto.
- Los medios por los cuales se realizará la postulación y la presentación de la hoja de vida u otros documentos solicitados.

- **Evaluación**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 172 (2014), la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos previstos en el perfil de puesto. Comprende, como mínimo, la evaluación curricular, la evaluación de conocimientos o de habilidades y la entrevista final.

Los tipos de evaluación se regulan mediante directiva de SERVIR, pudiendo aplicarse otros distintos con su autorización, siempre que los mismos garanticen la transparencia y objetividad de la selección.

Las medidas de acción afirmativa que corresponda aplicar en cumplimiento de normas especiales y específicas se aplicarán una vez determinada la calificación de los postulantes en el concurso público de méritos y en ningún caso podrán ser utilizadas para superar la calificación mínima requerida para el puesto materia de concurso.

- **Elección**

Según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 173 (2014), es la definición del candidato idóneo, de acuerdo con los resultados del concurso público de méritos. Se considerará como ganador del proceso al candidato que haya obtenido mayor puntaje en la entrevista final, si es que se culmina las evaluaciones exista empate de dos o más candidatos,

SERVIR podrá hacer el establecimiento de las disposiciones generales, así como específicas para determinados puestos, niveles o familias de puestos, u otros criterios que lo ameriten, los cuales tienen que ser incluidos por cada ente público en sus concursos públicos de méritos.

- **Responsabilidades durante el Concurso Público de Méritos**

- Según el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 174 (2014), durante el concurso público de méritos, las responsabilidades en la entidad son las siguientes:

- La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces es el órgano técnico responsable de gestionar y conducir los concursos públicos de méritos, de acuerdo con la directiva aprobada por SERVIR. Asimismo, hace la definición y aprobación de las bases y gestión del desarrollo del resto de las etapas del proceso. También es responsable de hacer las publicaciones y comunicaciones oficiales del proceso, de la verificación de la información presentada por el postulante y de la custodia de la documentación del concurso público de méritos.
- El área usuaria, quien participa en el concurso público de méritos.
- El Comité de Selección es responsable de la entrevista y elección de los participantes sin perjuicio de que el Área de Recursos Humanos gestione las otras etapas.
- De acuerdo con el cronograma establecido en las bases del concurso público, el concursante es responsable de la ejecución del seguimiento de la publicación de los resultados parciales y totales del concurso público de méritos.

- **Del comité de selección**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 175 (2014), todos los Comités de Selección tienen como miembro al jefe del Área de Recursos Humanos o un representante de este, así como al Jefe del área usuaria que formuló el requerimiento o su representante. El Jefe del área usuaria o su representante cuenta con voto dirimente.

La formalización de la constitución del Comité de Selección se desarrolla mediante comunicación del Área de Recursos Humanos o de quien haga sus veces.

En el caso de los procesos para seleccionar directivos públicos o para la incorporación a los puestos de los dos niveles más altos de la carrera para

cada familia de puestos o para la selección de personal que se encuentre muy especializado, el representante deberá ser el jefe inmediato al que reporta el puesto y debe participar el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, no pudiendo delegar esta responsabilidad en otro servidor civil.

Los comités para la selección de directivos públicos deben ser presididos por un tercer miembro que será el representante del titular de la entidad. El comité tiene que llevar un registro de sus actuaciones en el concurso público de méritos a través de actas. En las mismas, dejará constancia de los acuerdos e información necesaria para garantizar el cumplimiento del principio de transparencia.

En el caso de concursos públicos de méritos convocados para puestos de servidores de actividades complementarias, se conformarán Comités solo para los casos en que un puesto involucre responsabilidades jefaturales y otros en los que la entidad considere conveniente. En los demás casos, será la Oficina de Recursos Humanos la responsable de la selección y asumirá todas las funciones correspondientes a un Comité.

- **Comunicaciones durante el concurso público de méritos**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 176 (2014), las comunicaciones durante el concurso público de méritos pueden realizarse por medios electrónicos si así lo establecen las bases. Se presume que el contenido de toda comunicación y/o resultado realizada por el medio establecido en las bases es conocida por el concursante y los plazos comunicados por dicho medio se contabilizan desde el día útil siguiente de su envío por parte de la Oficina de Recursos Humanos.

- **Supuestos de contratación directa**

- a. **La contratación directa procede para contratar:**

De acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 178 (2014), los supuestos de contratación directa. La contratación directa procede para contratar:

- a) Servidores de confianza.
- b) Servidores por suplencia por progresión en la carrera y por un periodo máximo de seis (6) meses no renovables, mientras se realice el concurso público, para casos debidamente justificados, previstos en el artículo 73 de la ley.
- c) Servidores para los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la Ley.
- d) Servidores por incremento extraordinario y temporal de actividades, en donde se encuentra comprendido el inicio de nueva actividad o el incremento de las ya existentes.

En todos estos casos solo se necesita la verificación por parte de los responsable del ente público de que se cumpla el cumplimiento del perfil de puesto en relación con los requisitos de formación y experiencia, sin perjuicio que, de considerarlo de manera conveniente, el ente público establezca otros medios o instrumentos de selección, siempre que los mismos estén debidamente identificados en el aviso de convocatoria. Si no se cumple los perfiles conlleva a sanción para la entidad conforme al Decreto Legislativo N° 1023.

- b. **Cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM. Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276**

Hace referencia si el proceso de selección del decreto supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 contribuye a que se cumpla su finalidad de que la institución alcance mayores niveles de

eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio al ciudadano.

Este proceso de selección, de acuerdo a la citada norma considera la etapa preparatoria y la convocatoria ha contribuido que la institución pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad mediante un mejor servicio al ciudadano. Este proceso de selección considera la convocatoria, que incluye el requerimiento de personal formulado por los órganos correspondientes, la conformidad presupuestal publicación del aviso de la convocatoria del concurso.

Asimismo, La divulgación de las bases del concurso verificación documentaria, inscripción del postulante.

La selección, calificación curricular, prueba de aptitud y/o conocimiento, y la entrevista.

c. Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS

Considera si el proceso de selección según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS contribuye que la institución pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio al ciudadano.

El proceso de selección de esta norma incluye la etapa preparatoria, la convocatoria, que incluye la publicación de la convocatoria se desarrolla en el plazo establecido. La selección, que incluye la evaluación objetiva del postulante relacionada con las necesidades del servicio. Debe incluir la evaluación curricular y, a criterio. Asimismo, considera si la evaluación escrita y entrevista, entre otras que se estimen necesarias según las características del servicio materia de la convocatoria.

Asimismo, considera si la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.

Así como también, considera si la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.

Trata si la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación se publica a través de los mismos medios utilizados.

d. Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR., Reglamento del Decreto Legislativo N° 728

Considera si el proceso de selección según Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Fomento del Empleo contribuye que la institución pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio al ciudadano.

El proceso de selección de la citada norma considera lo siguiente:

❖ **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución.

❖ **Periodo de prueba**

El periodo de prueba es el tiempo concertado por el trabajador y el empresario durante el cual, cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral sin preaviso, sin necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización.

2.2.2 Misión de la organización

2.2.2.1 Definición

En cuanto al proceso administrativo, se encuentra la fase de planeación, organización, integración, dirección o ejecución, así como el control. En cuanto a la planeación, se considera la filosofía, la misión, la visión, valores, las estrategias, políticas, programas y presupuestos. Es así que uno de los elementos del plan estratégico es la misión, que es su razón de ser, es el propósito o motivo por el cual existe. La misión es de carácter permanente.

Las siguientes tres preguntas son básicas para definir la misión:

¿Quiénes somos?

¿A qué nos dedicamos?

¿Cuál es nuestro valor agregado y/o ventaja competitiva?

Por tanto, la misión es la definición amplia del propósito de la empresa y la descripción del negocio o giro al que se dedica. También responde a las preguntas:

¿Para qué y por qué existe la organización? ¿Cuál es su propósito? ¿A quién sirve? ¿A qué se dedica la organización? ¿En qué negocio se está? ¿Cuál es el valor agregado? ¿Cuáles son o deberían ser los productos principales, presentes y futuros? ¿Cuál es su ventaja competitiva.

2.2.2.2. Caracterización del logro de la misión institucional

a) Garantizar servicios de calidad

Hace referencia al logro de la misión de la institución, a través de brindar a los ciudadanos la calidad del servicio de limpieza, calidad del servicio de mantenimiento de parques y jardines y calidad del servicio de serenazgo.

En cuanto al servicio de limpieza pública, considera dos tipos de servicios: barrido de calles y recolección de residuos sólidos. Con relación al mantenimiento de parques y jardines públicos, considera los parques por la recuperación, mantenimiento y mejoras de Parques y Jardines de uso y dominio público, recolección de maleza de origen público, transporte y disposición final. En lo referente al serenazgo comprende el mantenimiento y mejora del servicio de vigilancia pública y atención de emergencias, en procura de la seguridad ciudadana (Torres, 2016).

b) Garantizar el desarrollo local

Hace referencia a que la municipalidad logre el desarrollo integral, el desarrollo sostenible y el desarrollo armónico de la ciudad en beneficio de los pobladores, es decir, brindarles calidad de vida.

Al respecto, el desarrollo local es comprender, de forma suscita, como un proceso complejo, que es producto de una construcción colectiva a nivel local, que tiene como objetivo movilizar los recursos del territorio en torno de un proyecto común e incluir al conjunto de la población. Supone una perspectiva integral del desarrollo, es decir, que incluye la dimensión social, política, ambiental, cultural, el perfil productivo, etc. Asimismo, busca articular el desarrollo productivo con la inclusión social a partir de la definición de un perfil de desarrollo para el territorio, es decir aquella (s) actividad (es) que permite (n) movilizar los recursos locales y mejorar las condiciones de vida de la población, en particular de los sectores más vulnerables. En ese sentido, requiere la participación tanto del gobierno local como también del sector privado, del sector

social y las instituciones técnicas y del conocimiento que tienen presencia en el territorio (Casalis, s/f, par. 3-4).

2.2.2.3 Los procesos de selección por concurso público y el logro de misión de la institución

Es fundamental desarrollar los procesos de selección por concurso, y verificar si a través del tiempo tales procesos de selección de las diferentes normas han cumplido con su finalidad, como del Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 contribuye a que se cumpla su finalidad de que la institución alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio al ciudadano.

Asimismo, verificar si se cumple la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS contribuye que la institución pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio al ciudadano. La finalidad de que la institución alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio al ciudadano. Y verificar si se cumple la finalidad, en cuanto al proceso de selección según Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Fomento del Empleo contribuye que la institución pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presenten servicios de calidad a través de un mejor servicio al ciudadano; todo ello permitiría si se cumple la finalidad de los diferentes procesos de selección que permitiría la institución cumpla su misión, como garantizar servicios de calidad, a través de brindar a los ciudadanos la calidad del servicio de limpieza, calidad del servicio de mantenimiento de parques y jardines y calidad del servicio de serenazgo (Torres, 2016). Así como garantizar el desarrollo local que se da cuando el ente público logre el desarrollo integral, el desarrollo sostenible y el desarrollo armónico de la ciudad en beneficio de los pobladores, es decir, brindarles calidad de vida (Casalis, s/f, par. 3-4).

Por otro lado, en el contexto público actual la mayoría de los entes públicos no vienen implementando el proceso de selección, de acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, art. 164 (2014), cuya finalidad es seleccionar a las personas idóneas para el puesto sobre la base del mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades. Si lo implementaría sería beneficioso para el logro de la misión de los organismos públicos.

2.2.3 Municipalidad Provincial de Tacna

2.2.3.1 Declaración de política institucional

- **La Municipalidad Provincial de Tacna declara como política institucional:**

Promover de manera responsable la Administración Gerencial de la Institución Municipal. El crecimiento ordenado de la ciudad con enfoque de sostenibilidad, mejorando las vías colectoras y arteriales de la provincia, recuperando en parte el franco deterioro de las vías urbanas (Municipalidad Provincial de Tacna, 2018).

- **Lineamientos**

De acuerdo a la Municipalidad Provincial de Tacna, (2018), los lineamientos son:

- Reducir los índices de inseguridad ciudadana, mejorando los mecanismos de lucha contra la delincuencia desde los espacios consensuados que permite la normatividad y, combatiendo las causas que ocasionan accidentes de tránsito.
- Promover una mejor gestión en materia ambiental, incidiendo en la educación, fortaleciendo la labor de fiscalización y concertados esfuerzos con la iniciativa probada.
- Fortalecer la gestión institucional promoviendo capacidades, encaminado a la institución en procesos y procedimientos

simplificados y sistematizados, con documentos de gestión actualizados y acorde a la política de modernización del Estado.

2.2.3.2 Aspectos generales

De acuerdo al Plan estratégico institucional PEI 2017-2019, se considera como visión y misión lo siguiente:

❖ Visión

Tacna con identidad patriótica, moderna, ordenada y atractiva a la inversión, comprometida con el desarrollo sostenible y con igualdad de oportunidades.

❖ Misión

Garantizar servicios de calidad promoviendo el desarrollo integral y sostenible de la población de la provincia de Tacna, con transparencia, competitividad, modernización institucional e inclusión.

▪ Objetivos estratégicos institucionales

Los objetivos estratégicos institucionales señalan los cambios que la entidad municipal pretende lograr en las condiciones de los ciudadanos y en el territorio. Estos serán medidos a través de sus correspondientes indicadores y metas anuales. Los objetivos estratégicos identificados orientan la gestión de la entidad hacia el logro de los objetivos territoriales aprobados en el Plan de Desarrollo Regional y Provincial con miras al 2021. Sus variables estratégicas orientan la definición de las actividades operativas que deben ser ejecutadas por las unidades orgánicas de la Institución Municipal (Municipalidad Provincial de Tacna, 2018).

2.2.3.3 Organización institucional

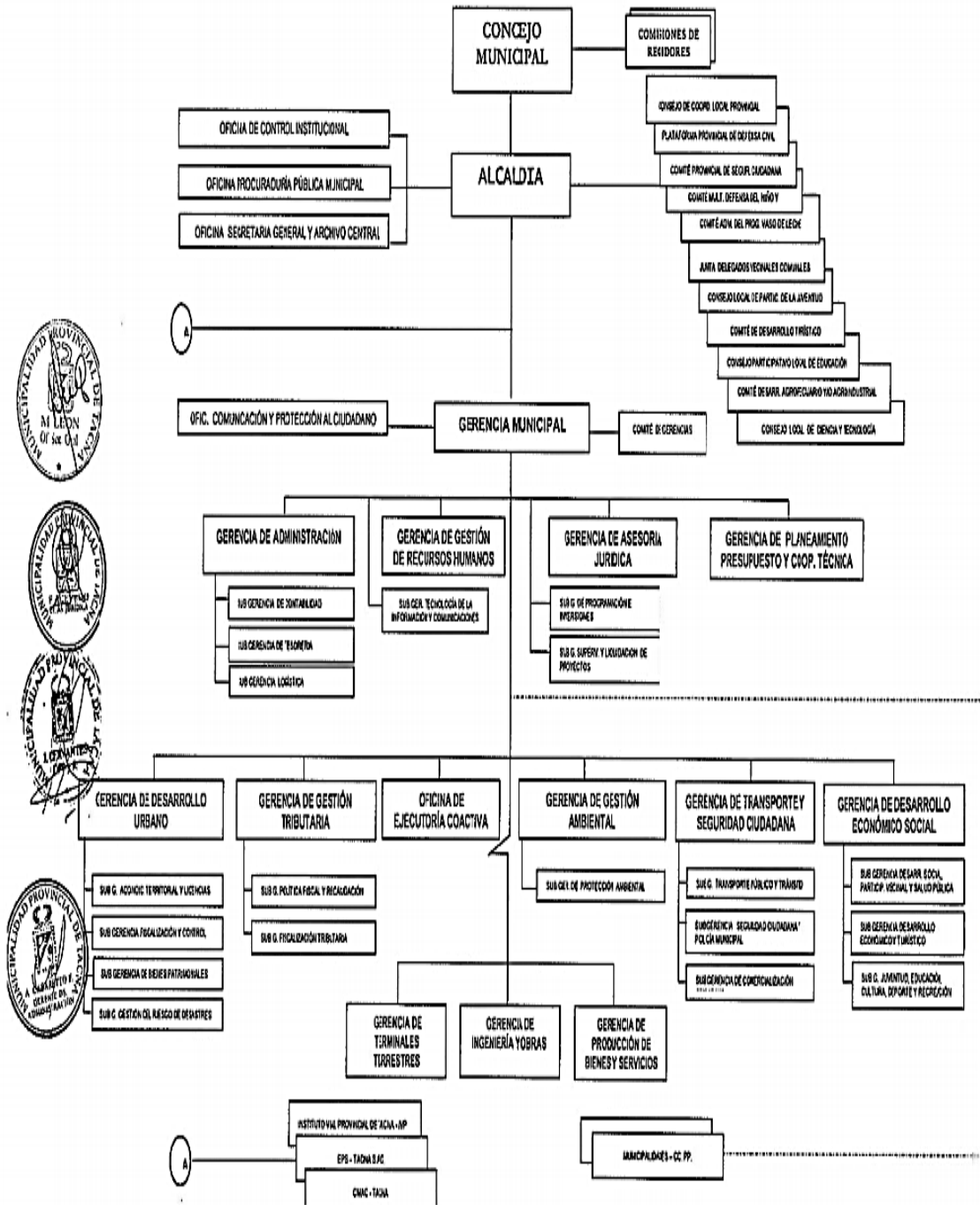


Figura 1. Organigrama

Fuente: Municipalidad Provincial de Tacna, 2018

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR:

Es un organismo técnico especializado, rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado (Aguirre, 2016).

Efectividad

Se podría decir que es un fin deseado o lograr un objetivo y/o autorización que persigue la ley. La efectividad tiene que ver a los efectos de las normas, esto quiere decir a la aplicación de su contenido y al cumplimiento de estas (González, 2018).

Eficacia y eficiencia

El servicio civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin (Alles, 2012).

Evaluación del desempeño

Es una evaluación del desempeño del talento humano como una valoración sistemática de la actuación de cada persona, de acuerdo a las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe conseguir las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo (Jaramillo, 2007).

Evaluación por medición de competencias

Es el procesos de medir las competencias de las personas, en cuanto a sus conocimientos, habilidades y sus actitudes (Torres, 2016).

Factores de evaluación

Comprende factores individuales que tratan de las competencias y grupales y los factores grupales, que se relacionan con las competencias grupales de las personas al servicio del Estado (Alles, 2012).

Funcionario:

Es aquella persona que desempeña un empleo público en una organización pública (Torres, 2016).

Igualdad de oportunidades

Las reglas del servicio civil son generales, impersonales, objetivos, públicas y previamente determinadas sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Mérito

El régimen del servicio civil, incluyendo el acceso, la permanencia, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servicios civiles (González, 2018).

Interés general

El servicio civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación servicios pública (Aguirre, 2016).

Personal administrativo

Un personal administrativo es un ciudadano contratado o designado (confianza) por la administración pública dentro de una entidad o institución. Su tarea consiste en desempeñar funciones asignadas, las cuales se encuentran bajo su responsabilidad (González, 2018).

Probidad y ética pública

El servicio civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública (Torres, 2016).

Régimen

Es un conjunto de normas que reglamenta o rigen una cosa o una actividad en el caso de servidores públicos en la Municipalidad de Huánuco están comprendidos actualmente por tres regímenes laborales siendo estos la R.L 276, 1057 y 728.

Servicio:

Mérito que se hace sirviendo al Estado o a otro ente público. Organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad: servicio de correos, de electricidad, etc. (González, 2018).

Servicio civil

Informe SERVIR (2012) el servicio civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamados servidores públicos, por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan, Servicio Civil también es, por extensión, el conjunto de reglas y normas que rigen la gestión de estos recursos humanos en el estado. Su finalidad es velar por una adecuada armonía entre los derechos de los servidores y los intereses de la sociedad.

Servir

Es la conformación por todas las personas que trabajan al servicio del Estado, estas personas serán llamados servidores públicos por el simple hecho de brindar servicios a la ciudadanía (Aguirre, 2016).

Transparencia

La información relativa a la gestión del régimen del servicio civil es confiable, accesible y oportuna (Jaramillo, 2017).

Trabajador:

Es aquella persona que realiza un trabajo a cambio de un salario siendo ellos trabajadores de la Municipalidad de Huánuco (Jaramillo, 2007).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a Sánchez (2019), la investigación básica es teórica, se aplica en mayor medida en las ciencias sociales, no modifica la realidad. La investigación básica busca conocer un determinado tema, este tipo de investigación tiene como problema la falta de un conocimiento, generalmente, se aplica en las ciencias sociales.

3.1.2 Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es no experimental y transeccional. Es no experimental porque el fenómeno de estudio ya se suscitó y solo se limita a observarlo. Y es transeccional porque se estudió el fenómeno en un momento determinado.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.2.1 Población

La población universal de estudio estuvo representada por los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Tabla 2*Determinación de la población*

Nombres de las áreas operativas	Cantidad
Oficina de Control Institucional	4
Oficina Procuraduría Municipal	3
Oficina de Secretaria General y Archivo Central	3
Gerencia Municipal	4
Oficina Comunicación y Protección al Ciudadano	4
Gerencia de Administración	4
Sub Gerencia de Contabilidad	6
Sub Gerencia de Tesorería	5
Sub Gerencia Logística	5
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos	8
Gerencia de Asesoría Jurídica	3
Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Coop. Técnica	5
Gerencia de Desarrollo Urbano	4
Sub G. Acondicionamiento Territorial y Licencias	4
Sub Gerencia de Fiscalización y Control	5
Sub Gerencia de Bienes Patrimoniales	9
Sub Gerencia de Riesgos y Desastres	10
Gerencia de Gestión Tributaria	6
Sub G. Política y Recaudación	5
Sub G. Fiscalización Tributaria	5
Gerencia de Gestión Ambiental	2
Sub G. Control Ambiental	6
Gerencia de Transporte y Seguridad Ciudadana	8
Sub G. Transporte Público y tránsito	9
Sub G. Seguridad Ciudadana y Política Municipal	5
Sub G. de Comercialización	5
Gerencia de Desarrollo Económico Social	8
Sub G. Desarrollo Social Particip. Vecinal y salud mental	5
Sub G. de Desarrollo Económico y Turismo	4
Sub G. de Juventud, Educación, Cultura, Deporte y recreación.	9
Gerencia de Terminales Terrestres	4
Gerencia de Ingeniería y Obras	10
Gerencia de Producción de Bienes y Servicios	5
Oficina de Ejecutiva Coactiva	2
Total	184

Fuente: determinación de la población: (Municipalidad Provincial de Tacna, 2018).

3.2.2 Muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

N = 184: población

Z = Confianza estadística 95 %, 1,96

p= 0,05: probabilidad de éxito

q=0,05: probabilidad de fracaso

E = 0,08: margen de error

n= 83 servidores

La muestra estuvo contituida por 83 servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna. De acuerdo a la la siguiente tabla:

Tabla 3

Servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Nombres de las áreas operativas	Cantidad
Oficina de Control Institucional	2
Oficina Procuraduría Municipal	1
Oficina de Secretaria General y Archivo Central	1
Gerencia Municipal	2
Oficina Comunicación y Protección al Ciudadano	2
Gerencia de Administración	2
Sub Gerencia de Contabilidad	3
Sub Gerencia de Tesorería	2
Sub Gerencia Logística	2
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos	4
Gerencia de Asesoría Jurídica	1
Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Coop. Técnica	2
Gerencia de Desarrollo Urbano	2
Sub G. Acondicionamiento Territorial y Licencias	2
Sub Gerencia de Fiscalización y Control	2
Sub Gerencia de Bienes Patrimoniales	4
Sub Gerencia de Riesgos y Desastres	4
Gerencia de Gestión Tributaria	3
Sub G. Política y Recaudación	2

Sub G. Fiscalización Tributaria	2
Gerencia de Gestión Ambiental	1
Sub G. Control Ambiental	3
Gerencia de Transporte y Seguridad Ciudadana	4
Sub G. Transporte Público y tránsito	4
Sub G. Seguridad Ciudadana y Política Municipal	2
Sub G. de Comercialización	2
Gerencia de Desarrollo Económico Social	4
Sub G. Desarrollo Social Particip. Vecinal y salud mental	2
Sub G. de Desarrollo Económico y Turismo	2
Sub G. de Juventud, Educación, Cultura, Deporte y recreación.	4
Gerencia de Terminales Terrestres	2
Gerencia de Ingeniería y Obras	5
Gerencia de Producción de Bienes y Servicios	2
Oficina de Ejecutiva Coactiva	1
Total	83

Fuente: Municipalidad Provincial de Tacna.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1. Identificación de variables

-Variable independiente: Procesos de selección por concurso público

-Variable dependiente: Logro de misión de la institución

3.3.2 Definición operacional de las variables

Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Proceso de selección por concurso público de méritos	El proceso de selección por concurso público se evalúa a través de los diferentes reglamentos de las normas relacionados al respecto, como: Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR, Decreto supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276, Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS y Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728.	Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057	Inicio del concurso públicos de méritos	Ordinal
			Etapas del proceso de selección por concurso público de méritos	
			Etapa preparatoria por concurso público de méritos	
			Convocatoria y reclutamiento	
			Evaluación	
			Etapa de elección	
		Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 276	Convocatoria	
			Selección	
			Preparatoria	
		Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 075 Reglamento del Decreto Legislativo 1057 – CAS	Convocatoria	
			Selección	
			Contrato de trabajo	
		Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 001-96 TR. Reglamento del Decreto Legislativo N° 728	Periodo de prueba Elección	
Garantizar servicios de calidad	Calidad del servicio de limpieza		Ordinal	
	Calidad del servicio de mantenimiento de parques y jardines			
	Calidad del servicio de serenazgo			
	Garantizar el desarrollo local	Desarrollo integral		
		Desarrollo sostenible		
		Desarrollo armónico		

Fuente: Operacionalización de la variable independiente del estudio: Proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057 y la variable dependiente: Logro de la misión.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas para recolección de datos

❖ Encuesta

Para el presente estudio se utilizó la encuesta dirigido a los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, para evaluar de qué manera los procesos de selección por concurso público influyen en el logro de misión de la institución.

3.4.2 Instrumentos para recolección de datos

❖ Cuestionario

Para el presente estudio se utilizó el cuestionario dirigido a los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, para evaluar los procesos de selección por concurso público y el logro de misión en la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.

❖ Instrumento Nro. 1: variable independiente

Se utilizó el cuestionario de tipo escala Likert, dicho instrumento fue resuelto por los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

El instrumento denominado: Los procesos de selección por concurso público en la Municipalidad Provincial de Tacna.

Tabla 4

Ficha técnica cuestionario proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la ley N° 30057

Nro.	ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
1	Título	Cuestionario: Procesos de selección por concurso público en la Municipalidad Provincial de Tacna.
2	Autor	Yolanda Llica Aduvire
3	Objetivo	Medir los Procesos de selección por concurso público en la Municipalidad Provincial de Tacna.
4	Fecha de construcción	2019
5	Versión	Español
6	Administración	Colectiva y/o individual
7	Duración	25 a 30 minutos
8	Escala de medición	tipo <i>Lickert</i> : Los participantes manifestarán su grado de conformidad o correspondencia con cada ítem.
9	Puntaje a obtener	Validez de contenido

Fuente: elaboración propia

▪ **Instrumento Nro. 2: variable dependiente**

Se utilizó el cuestionario de tipo escala Likert, dicho instrumento fue resuelto por los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

El instrumento denominado: Logro de la misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

Tabla 5

Ficha técnica cuestionario logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.

Nro.	ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
1	Título	Cuestionario Logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.
2	Autor	Yolanda Llica Aduvire
3	Objetivo	Medir el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna.
4	Fecha de construcción	2019
5	Versión	Español
6	Administración	Colectiva y/o individual
7	Duración	25 a 30 minutos
8	Escala de medición	tipo <i>Lickert</i> : Los participantes manifestarán su grado de conformidad o correspondencia con cada ítem.
9	Puntaje a obtener	Validez de contenido

Fuente: elaboración propia

3.4.2.1 Validez y confiabilidad del instrumento

a) Validez del instrumento

Es uno de los requisitos primordiales que debe cumplir el instrumento antes de desarrollar el trabajo de campo, y verifica si mide lo que realmente debe medir.

El instrumento fue validado por expertos, es decir, se utilizó la validez de contenido, es decir, que se sometió a criterio de expertos.

b) Confiabilidad del instrumento

De acuerdo Hernández et al (2014) es el nivel de precisión de la medida, en el sentido de que si se aplica en repetidas ocasiones el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados.

La confiabilidad del instrumento se hizo a través del método de consistencia interna Alfa Crombach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1. Al respecto, se obtuvo una muestra piloto, la cual se aplicó a los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el tratamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 21.0, en español, para ello previamente los datos serán llevados a una hoja Excel. Para el análisis de los datos se utilizó estadísticos como: distribución de frecuencias, tablas cruzadas, prueba de Spearman, todo ello con la utilización del Software estadístico SPSS versión 23.

La discusión de los resultados se hizo mediante la comparación de los mismos con las conclusiones de los antecedentes y con los fundamentos teóricos en los que se basa el estudio.

La formulación de los resultados se hizo en correspondencia con los objetivos establecidos y los hallazgos.

CAPÍTULO IV

MARCO FILOSÓFICO

Las bases de la presente investigación se sustentan en el paradigma positivista, ya que posee un fundamento de la realidad, existe un interés del investigador por conocer la realidad existente, con respecto si el desarrollo del proceso de selección por concurso público influyen en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna. Por tanto, la metodología se fundamenta en el tipo de investigación básica, cuyo diseño es no experimental y transeccional, por lo que la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista, en el plano ontológico se considera que las variables existen en la realidad, debido a que el investigador sobre su realidad, entendida como expresión de amplios pensamientos y cosmovisiones que integran la conciencia de los sujetos.

El contexto actual se encuentra en constante cambio, y los entes organizacionales quieren elevar su competitividad, por ello deben ser proactivas las organizaciones; por lo que requieren contar con personal altamente calificado por ello, el proceso de selección debe desarrollarse de manera eficiente, eficaz y efectiva. Por tanto, la filosofía que guía la gestión del desempeño en las organizaciones, como resultados de un proceso de selección en un ente organizativo, es la filosofía de gestión de Taylor, quien asume que la gestión de empleados se concentra en fijar estándares o metas y asegurarse que el empleado cumpla esos estándares. Desde esta perspectiva, el rol de gerente es un poco policial: imponer y controlar estándares.

Una visión opuesta, quizá más humana, parte de la idea de que el empleado desea ser productivo y es rol del gerente soportar ese deseo. Bajo esta visión, el gerente desarrolla y motiva. Se asegura que el empleado posee las destrezas y motivación adecuada para alcanzar las metas. Ambas

perspectivas permiten alcanzar las metas, pero las asunciones difieren y las implicaciones para el manejo diario de personal pueden ser radicalmente opuestas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

En cuanto al trabajo de campo, se realizaron las siguientes tareas: en primer lugar los instrumentos cumplieron sus requisitos, como la validez y confiabilidad. Y se hizo la recategorización de las escalas de valorización de las variables, dimensiones e indicadores:

En lo referente a la validez, se utilizó la validez de contenido, es decir, a través de la validación de expertos, a quienes se les entregó la operacionalización de variables y los respectivos instrumentos.

En segundo lugar, una vez concluido la validación de los instrumentos se procedió a obtener la confiabilidad, a través, del método de consistencia Alfa Cronbach, a través de una prueba piloto con la aplicación del cuestionario a los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, siendo un total de 30 debido a la prueba piloto, obteniéndose los siguientes coeficientes:

Tabla 6

Confiabilidad de las variables

Variables	Coeficiente
Cuestionario: procesos de selección por concurso público	0,821
Logro de la misión de la institución	0,805

Fuente: aplicación de la prueba piloto

Una vez concluido la obtención de la validez y confiabilidad, se considera lo siguiente:

Para el trabajo, se llevó a cabo una revisión extensa sobre el tema de estudio seleccionado; donde se realizó el contacto con las diferentes instituciones que tienen que ver con las variables de estudio, como la Municipalidad Provincial de Tacna y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Tacna.

Asimismo, se realizó las tareas concretas que se citan a continuación:

1. Vasta revisión bibliográfica nacional e internacional sobre el tema de estudio seleccionado.
2. Exploración sobre el cumplimiento de la finalidad de las diferentes normas de ingreso a la carrera pública y el cumplimiento de la misión de la institución.
3. El investigador elaboró los cuestionarios.

Además, se realizó el contacto con las diferentes instituciones que tienen relación con las variables de estudio:

1. Contacto con directivos y personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, específicamente con el Jefe de Recursos Humanos.
2. Contacto con los directivos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo
3. Contacto con la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de las páginas webs, donde se obtuvo información relacionadas a las variables de estudio.

Posteriormente, se hizo el proceso de recogida de la información.

1. Tabulación de los resultados.
2. Análisis estadístico de los resultados.
3. Elaboración de la discusión y conclusiones.

5.2. RESULTADOS DEL ESTUDIO

5.2.1 Resultados de las variables a nivel descriptivo

Variable independiente: Procesos de selección por concurso público

Tabla 7

Procesos de selección por concurso público

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No cumple su finalidad	21	25,3 %	25,3 %
Cumple su finalidad regularmente	55	66,3 %	91,6 %
Sí cumple su finalidad	7	8,4 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 25,3 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que los procesos de selección por concurso público no cumple su finalidad; asimismo, el 66,3 % manifestaron que cumple su finalidad regularmente y el 8,4 % indicaron que sí cumple su finalidad. Por tanto, se determina que más del 50 % de los servidores consideran que la aplicación de los procesos de selección por concurso público logran cumplir su finalidad de manera regular.

- **Dimensión:** Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el decreto supremo n° 040-2014-pcm, reglamento de la ley servir n° 30057

Tabla 8

Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR N° 30057

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	11	13,3 %	13,3 %
Regular	20	24,1 %	37,4 %
Sí	52	62,6 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 13,3 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumpliría la finalidad del proceso de selección del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR N° 30057, del proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057, es decir, que la municipalidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio a la población. El 24,1 % del grupo indica que cumpliría regularmente y el 62,6 % refiere que sí cumpliría.

- **Indicador:** Inicio del concurso públicos de méritos

Tabla 9

Inicio del concurso públicos de méritos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	10	12,1 %	12,1 %
Regular	18	21,6 %	33,7 %
Sí	55	66,3 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que el 12,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que no se cumpliría la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR, en cuanto al inicio del concurso público de méritos, es decir, que la municipalidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio a la población. El 21,6 % del grupo considera que cumpliría regularmente y el 66,3 % refiere que sí cumpliría.

- **Indicador:** Etapas del proceso de selección por concurso público de méritos

Tabla 10

Etapas del proceso de selección por concurso público de méritos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	9	10,8 %	10,8 %
Regular	14	16,9 %	27,7 %
Sí	60	72,3 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 10,8 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumpliría la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR, en la etapa del proceso de selección por concurso público de méritos, es decir, que municipalidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio a la población. El 16,9 % del grupo indica que se cumpliría regularmente y el 72,3 % refiere que sí cumpliría.

- **Indicador:** Etapa preparatoria por concurso público de méritos

Tabla 11

Etapa preparatoria por concurso público de méritos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	12	14,5 %	14,5 %
Regular	10	12,0 %	26,5 %
Sí	61	73,5 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 14,5 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumpliría la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR, en cuanto a la etapa preparatoria por concurso público de méritos, es decir, que municipalidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio a la población. El 12 % del grupo cumple regularmente y el 73,5 % refiere que sí cumpliría.

- **Indicador:** Convocatoria y reclutamiento

Tabla 12

Convocatoria y reclutamiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	8	9,6 %	9,6 %
Regular	16	19,3 %	28,9 %
Sí	59	71,1 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 9,6 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumpliría la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR, en cuanto la convocatoria y el reclutamiento, es decir, que la municipalidad alcanzaría mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio a la población. El 19,3 % del grupo indica que se cumpliría regularmente y el 71,1 % refiere que sí se cumpliría.

- **Indicador:** Evaluación

Tabla 13

Evaluación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	7	8,4 %	8,4 %
Regular	21	25,3 %	33,7 %
Sí	55	66,3 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 8,4 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumpliría la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR, en cuanto a la evaluación, es decir, que municipalidad alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio a la población. El 25,3 % del grupo cumple regularmente y el 66,3 % refiere que sí cumpliría.

- **Indicador:** Etapa de elección

Tabla 14

Etapa de elección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	10	12,1 %	12,1 %
Regular	21	25,3 %	37,4 %
Sí	52	62,6 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que el 12,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que no se cumpliría la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR, en cuanto a la etapa de la elección, es decir, que la municipalidad alcanzaría mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través de un mejor servicio a la población. El 25,3 % del grupo indica que se cumpliría regularmente y el 62,6 % refiere que sí cumpliría.

- **Dimensión:** Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el decreto supremo nro. 005-90-pcm reglamento del decreto legislativo 276

Tabla 15

Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	25	30,1 %	30,1 %
Regular	47	56,6 %	86,7 %
Sí	11	13,3 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que el 30,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que no se cumple con la finalidad del reglamento N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276, es decir, que la municipalidad logre mayores niveles de eficiencia, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos; y que la municipalidad posea en su gran mayoría servidores públicos calificados. El 56,6 % del grupo cumple regularmente y el 13,3 % refiere que no se cumple.

- **indicador:** Convocatoria

Tabla 16

Convocatoria

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	37	44,6 %	44,6 %
Regular	37	44,6 %	89,2 %
Sí	9	10,8 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 44,6 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumple con la finalidad del reglamento N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276, en cuanto a la convocatoria, es decir, que la municipalidad logre mayores niveles de eficiencia, de manera que se brinde una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos; y que la municipalidad posea en su gran mayoría servidores públicos calificados. El 44,6 % del grupo cumple regularmente y el 10,8 % refiere que sí cumple.

- **Indicador:** Selección

Tabla 17

Selección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	25	30,1 %	30,1 %
Regular	44	53,0 %	83,1 %
Sí	14	16,9 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 30,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumple con la finalidad del reglamento N° 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276, en cuanto a la selección, es decir, que la municipalidad consiga mayores niveles de eficiencia, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos; y que la municipalidad posea en su gran mayoría servidores públicos calificados. El 53 % del grupo cumple regularmente y el 16,9 % refiere que sí cumple.

- **Dimensión:** Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según decreto supremo nro. 075, del decreto legislativo 1057-cas

Tabla 18

Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	31	37,4 %	37,4 %
Regular	46	55,4 %	92,8 %
Sí	6	7,2 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 37,4 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumple con la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS, es decir, que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. El 55,4 % del grupo cumple regularmente y el 7,2 % refiere que si cumple.

- **Indicador:** Preparatoria

Tabla 19

Preparatoria

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	22	26,5 %	26,5 %
Regular	50	60,3 %	86,8 %
Sí	11	13,2 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 26,5 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que no se cumple con la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS, es decir, que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. El 60,3 % del grupo cumple regularmente y el 13,2 % refiere que sí cumple.

- **Indicador:** Convocatoria

Tabla 20

Convocatoria

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	21	25,3 %	25,3 %
Regular	49	59,0 %	84,3 %
Sí	13	15,7 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 25,3 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumple con la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS, es decir, que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. El 59 % del grupo cumple regularmente y el 15,7 % refiere que sí cumple.

- **Indicador:** Selección

Tabla 21

Selección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	23	27,7 %	27,7 %
Regular	52	62,7 %	90,4 %
Sí	8	9,6 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que el 27,7 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que no se cumple con la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS, es decir, que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. El 62,7 % del grupo cumple regularmente y el 9,6 % refiere que sí cumple.

- **Dimensión:** Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el decreto supremo nº 001-96 tr, reglamento del decreto legislativo nº 728

Tabla 22

Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	26	31,3 %	31,3 %
Regular	51	61,5 %	92,8 %
Sí	6	7,2 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 31,3 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumple con la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728, es decir, que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. El 61,5 % del grupo cumple regularmente y el 7,2 % refiere que sí cumple.

- **Indicador:** Contrato de trabajo

Tabla 23

Contrato de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	25	30,1 %	30,1 %
Regular	50	60,3 %	90,4 %
Sí	8	9,6 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 30,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumple con la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728, es decir, que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. El 60,3 % del grupo cumple regularmente y el 9,6 % refiere que sí cumple.

- **Indicador:** Periodo de prueba elección

Tabla 24

Periodo de prueba elección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No	27	32,5 %	32,5 %
Regular	49	59,1 %	91,6 %
Sí	7	8,4 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable independiente

Interpretación:

Se concluye que, el 32,5 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que no se cumple con la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728, es decir, que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Y apuestan por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. El 59,1 % del grupo cumple regularmente y el 8,4 % refiere que sí cumple.

- **Análisis estadístico resumen de la variable independiente**

Tabla 25

Análisis por dimensiones de los procesos de selección por concurso público

Dimensiones	No	Regular	Sí
Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR	13,3 %	24,10 %	62,6 %
Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276	30,10 %	56,6 %	13,3 %
Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS	37,4 %	55,4 %	7,2 %
Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728	31,3 %	61,5 %	7,2 %

Fuente: Aplicación de instrumentos de la variable independiente

Interpretación:

Se concluye que en la variable procesos de selección por concurso público, presenta las dimensiones con alto porcentaje en la categoría si en un 62,6 % con respecto al cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR. Y los otros mayores porcentaje en la categoría regular, con respecto a: Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 276 (56,6 %); el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según Decreto Supremo Nro. 075, del Decreto Legislativo 1057-CAS (55,4 %) y en cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 001-96 TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (61,5 %); lo que hace notar que solo se lograría el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección según el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley SERVIR (62,6 %).

Variable dependiente: Logro de la misión

Tabla 26

Logro de la misión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	23	27,7 %	27,7 %
Regular	54	65,1 %	92,8 %
Alto	6	7,2 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que el 27,7c% de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que no se lograría la misión se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 65,1 % manifestaron que fue regular y el 7,2 % indicaron que fue alto. Por tanto, se determina que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se lograría una mejor atención a la ciudadanía.

- **Dimensión:** Garantizar servicios de calidad

Tabla 27

Garantizar servicios de calidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	25	30,1 %	30,1 %
Regular	52	62,7 %	92,8 %
Alto	6	7,2 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que el 30,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que el logro de la misión se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 62,7 % manifestaron que fue regular y el 7,2 % indicaron que fue alto. Por tanto, se infiere que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **Indicador:** Calidad del servicio de limpieza

Tabla 28

Calidad del servicio limpieza

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	24	28,9 %	28,9 %
Regular	53	63,9 %	92,8 %
Alto	6	7,2 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que el 28,9 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que la calidad del servicio limpieza se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 63,9 % manifestaron que fue regular y el 7,2 % indicaron que fue alto. Por tanto, se infiere que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **Indicador:** Calidad del servicio de mantenimiento de parques y jardines

Tabla 29

Calidad del servicio de mantenimiento de parques y jardines

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	26,5 %	26,5 %
Regular	51	61,4 %	87,9 %
Alto	10	12,1 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que el 26,5 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que la calidad del servicio de mantenimiento de parques y jardines se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 61,4 % manifestaron que fue regular y el 12,1 % indicaron que fue alto. Por tanto, se infiere que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **indicador:** calidad del servicio de serenazgo

Tabla 30

Calidad del servicio de serenazgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	21	25,3 %	25,3 %
Regular	54	65,1 %	90,4 %
Alto	8	9,6 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que, el 25,3 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que la calidad del servicio de serenazgo se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 65,1% manifestaron que fue regular y el 9,6% indicaron que fue alto. Por tanto, se concluye que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **Dimensión:** Garantizar el desarrollo local

Tabla 31

Garantizar el desarrollo local

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	20	24,1 %	24,1 %
Regular	50	60,2 %	84,3 %
Alto	13	15,7 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que, el 24,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que garantizar el desarrollo local se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 60,2 % manifestaron que fue regular y el 15,7 % indicaron que fue alto. Por tanto, se concluye que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **Indicador:** Desarrollo integral

Tabla 32

Desarrollo integral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	23	27,7 %	27,7 %
Regular	52	62,7 %	90,4 %
Alto	8	9,6 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que, el 27,7 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que el desarrollo integral se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 62,7 % manifestaron que fue regular y el 9,6 % indicaron que fue alto. Por tanto, se concluye que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **Indicador:** Desarrollo sostenible

Tabla 33

Desarrollo sostenible

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	24	28,9	28,9
Regular	53	63,9	92,8
Alto	6	7,2	100,0
Total	83	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que, el 28,9 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna, consideran que el desarrollo sostenible se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 63,9 % manifestaron que fue regular y el 7,2 % indicaron que fue alto. Por tanto, se concluye que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **Indicador:** Desarrollo armónico

Tabla 34

Desarrollo armónico

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	25	30,1 %	30,1 %
Regular	51	61,5 %	91,6 %
Alto	7	8,4 %	100,0 %
Total	83	100,0 %	

Fuente: Aplicación del cuestionario variable dependiente

Interpretación :

Se concluye que, el 30,1 % de los servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna consideran que el desarrollo armónico se encuentra en un nivel bajo; asimismo, el 61,5 % manifestaron que fue regular y el 8,4 % indicaron que fue alto. Por tanto, se concluye que el proceso de selección, según las normas del ingreso a la carrera pública contribuye de manera regular a que la municipalidad se desempeñe cabalmente dentro del marco de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley N° 27658, que en el capítulo II, Proceso de Modernización de la Gestión del Estado, art. 4, tiene por finalidad principal es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía.

- **Análisis estadístico resumen de la variable dependiente**

Tabla 35

Análisis por dimensiones del logro de la misión

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Garantizar servicio de calidad	30,10 %	62,7 %	7,2 %
Garantizar el desarrollo local	24,10 %	60,2 %	15,7%

Fuente: Aplicación de instrumentos de la variable dependiente

Interpretación:

Se concluye que en la variable logro de la misión presenta las dimensiones con alto porcentaje en la categoría regular, de acuerdo a lo siguiente: Garantizar servicio de calidad (62,7 %) y Garantizar el desarrollo local (60,2 %); lo que hace notar que los diferentes procesos de selección por concurso público no ha permitido que se logre la misión a cabalidad.

5.3 CONTRASTE DE HIPÓTESIS

❖ Verificación de la hipótesis general

Los procesos de selección por concurso público influyen significativamente en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

- Hipótesis nula

H_{0_1} : Los procesos de selección por concurso no influyen en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

- Hipótesis alterna

H_{a_1} : Los procesos de selección por concurso público influyen significativamente en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 36*Verificación Hipótesis General*

Correlaciones				
			Procesos de selección por concurso público	Logro de misión
Rho de Spearman	Proceso de selección por concurso público	Coeficiente de correlación	1,000	0,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Logro de misión	Coeficiente de correlación	0,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Fuente: Aplicación de instrumentos

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Dado que el sig o pvalor (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se concluye que los procesos de selección por concurso público influyen significativamente en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

❖ **Verificación de la primera hipótesis secundarias**

El cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057 influiría en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

- Hipótesis nula

H_{0_1} : El cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057 no influiría en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

- Hipótesis alterna

H_{a_1} : El cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057 influiría en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 37

Verificación Primera Hipótesis Secundaria

		Correlaciones		
			Cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014- PCM. de la Ley SERVIR	Logro de misión
Rho de Spearman	Cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014- PCM de la Ley SERVIR	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,814** ,000
		N	83	83
	Logro de misión	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,814** ,000	1,000 .
		N	83	83

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

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Dado que el sig o pvalor (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, se concluye que el cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR N° 30057 influiría en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

❖ **Verificación de la segunda hipótesis secundarias**

El cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

- Hipótesis nula

H_{0_1} : El cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 no influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

- Hipótesis alterna

H_{a_1} : El cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 38

Verificación Segunda Hipótesis Secundaria

Correlaciones				
			Cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 276	Logro de misión
	Cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,809**
Rho de Spearman		N	83	83
	Logro de misión	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,809**	1,000
		N	83	83

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

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Dado que el sig o pvalor (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, el cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

❖ **Verificación de la tercera hipótesis secundarias**

El cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

- Hipótesis nula

H_{0_1} : El cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS no influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

- Hipótesis alterna

H_{a_1} : El cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 39

Verificación Tercera Hipótesis Secundaria

Correlaciones				
		Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS		Logro de misión
	Cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS	Sig. (bilateral)	.	0,831,000
Rho de Spearman		N	83	83
	Logro de misión	Coeficiente de correlación	0,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Dado que el sig o pvalor (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, se concluye que el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

❖ **Verificación de la cuarta hipótesis secundarias**

El cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

- Hipótesis nula

H_{o_1} : El cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 no influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

- Hipótesis alterna

H_{a_1} : El cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 40

Verificación Cuarta Hipótesis Secundaria

Correlaciones				
			Cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728	Logro de misión
Rho de Spearman	Cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,799**
			.	,000
		N	83	83
	Logro de misión	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,799**	1,000
		N	83	83

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

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Dado que el sig o pvalor (0,000) es menor al nivel de significancia (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, se concluye que el cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

Se ha demostrado la **hipótesis general**, que los procesos de selección por concurso público de méritos influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, según el coeficiente de correlación de spearman ρ (rho) es 0,821, según la escala presente una correlación positiva alta, lo que se deduce que la etapa del proceso de selección según la citada norma, contribuiría a que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

Los hallazgos coinciden en parte con lo informado por Espinoza y Tigse (2012), quienes concluyen que los procesos de reclutamiento y selección que se ejecutan en la actualidad son estructurados bajo la modalidad tradicional y no por competencias, lo que hace que el proceso sea mucho más largo y pesado; y en época de necesidad de personal demanda un porcentaje alto de tiempo en su ejecución.

Los informes de los procesos de selección realizados en el último ejercicio no son ejecutados de manera práctica debido a que son largos y burocráticos. Los procesos que se realizan no son eficientes ni eficaces, ya que al ser burocráticos no se realizan en los tiempos oportunos y los recursos que se utilizan generan mucho costo para la UPS, tanto en capital humano y suministros.

Debido a que los procesos de reclutamiento y selección son atendidos actualmente por dos profesionales de la psicología laboral y dos auxiliares y tomando en consideración que estos procesos son demasiado largos, se deduce

que no pueden ejecutar otras actividades inherentes a la administración de recursos humanos, ya que absorben la mayoría del tiempo de ejecución en el personal asignado. Los resultados encontrados con Colca (2016), quien concluye que del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad, el 64 % de las 9 personas encuestadas dicen que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado el 71 % muestra algunas veces buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también el 57 % menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con los objetivos institucionales y por último el 57 % solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y/u objetivos. De ello se deduce que existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla. A lo largo de la investigación, en cuanto a los resultados obtenidos del proceso de selección de personal y el desempeño laboral, se pudo constatar que existe deficiencias y malos procesos de selección lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Atuncolla. Para ello se propuso a la Municipalidad aplicar lineamientos para el proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores en la Municipalidad Distrital de Atuncolla.

Se ha comprobado la **primera hipótesis**: el cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman ρ es 0,814, según la escala presente una correlación positiva alta, lo que se deduce que la etapa del proceso de selección según la citada norma, contribuiría a que la institución logre y apueste por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales.

Los resultados guardan relación en parte con lo establecido con Aguirre (2016), quien concluye que, sin perjuicio de ello, se considera que la presente

investigación es importante, porque de las conclusiones obtenidas, se deduce que la de la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057, la cual genera gran influencia en el desempeño del personal del Instituto Regional de Oftalmología, este contexto real, esta problemática genera la necesidad de investigar con mayor profundidad sobre la Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología, se considera que aparte de las recomendaciones, se estaría en condiciones de determinar qué grado de responsabilidad acarrea la implementación de la presente ley en el desempeño de los trabajadores.

Se ha demostrado la **segunda hipótesis**: el cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) es 0,809, según la escala presente una correlación positiva alta, lo que determina que la institución a través del proceso de selección de la referida norma contribuye de manera regular a logro de la misión; es decir, que no lograría exitosamente la gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales. Los hallazgos encontrados coinciden en parte con lo informado con Camacho (2016), quien concluye que es establecer la influencia entre la implementación de la ley del servicio civil con la cultura organizacional en el personal administrativo y asistencial del Hospital II de EsSalud de la ciudad de Abancay perteneciente a la región de Apurímac. Para tal efecto se empleó un diseño metodológico descriptivo correlacional, el tipo responde al básico, en cuanto a la población de estudio está conformado por todo el personal administrativo y asistencial, con la condición laboral de nombrado y contratado en el Hospital II de EsSalud Abancay, de lo cual se obtuvo una muestra de 115 trabajadores, para lo cual se le aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, en cuanto a las técnicas éstas corresponden a las documentales, específicamente a la encuesta, los instrumentos corresponden a

escalas de percepción tipo Likert, para lo cual se ha considerado a Denison en el caso de la cultura organizacional, para el procesamiento de los resultados estos fueron efectuados en el paquete estadístico SPSS. Del mismo modo, en base a los resultados obtenidos, se encontró que la implementación de la Ley del Servicio Civil directamente influye en la cultura organizacional de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital II de EsSalud, aceptándose la correlación entre ambos mediante el coeficiente de correlación de Pearson $R=0,761$; cuya probabilidad de error $P=0,000$ es menor al nivel de significancia del 5 %, donde el coeficiente de determinación $R^2 =0,579$ equivalente al 58 %, donde en esta proporción de los trabajadores es posible determinar la cultura organizacional según el grado de implementación de la Ley del Servicio Civil.

Se ha comprobado la **tercera hipótesis**: el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 del Decreto Legislativo 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, según el coeficiente de correlación de spearman ρ (rho) es 0,831, de acuerdo a la escala presente una correlación positiva alta, lo que determina que a través del proceso de selección dificulta que se logre la misión a cabalidad, es decir, logre una gestión con funcionarios y servidores públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales

Los hallazgos encontrados se parecen con lo establecido por Chávez (2017), quien concluye que el nivel de selección de personal y desempeño laboral es 38 % en un nivel medianamente adecuado, 19 % en un nivel inadecuado, y un 11 %, en un nivel adecuado. Finalmente, se demostró la relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral mediante la prueba de Chi – Cuadrado, siendo el valor calculado de 19,19 y el nivel de significancia de 0,001, valores que permiten verificar y consecuentemente aceptar la hipótesis de investigación planteada: Existe

relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz – 2017.

Los hallazgos encontrados se parecen a lo informado en parte con lo informados por Saucedo (2018), quien concluye que la falta de conocimiento de parte de los profesionales y técnicos, de lo importante que son los documentos técnicos normativo y de gestión que permita planificar, administrar, controlar y supervisar el otorgamiento de las prestaciones de salud, los mismos que no se toman en cuenta.

Se ha demostrado la **cuarta hipótesis**: el cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° .728, de la Ley de Fomento del Empleo influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman ρ (rho) es 0,799, según la escala presente una correlación positiva alta; lo que se deduce que a través del proceso de selección no contribuye a que se concrete la misión exitosamente, pues no alcanza aún los niveles máximo de eficiencia y eficacia que atienda las necesidades de los ciudadanos a cabalidad. Los resultados encontrados se parecen a lo informado por Huamán (2018), quien concluye que el proceso de selección de personal se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Encañada – 2018, ya que contratar un personal sin la experiencia adecuada para un puesto de trabajo, en donde dicho personal vaya a aprender, retrasa el trabajo y muchas veces no se cumplen metas.

Los hallazgos encontrados se parecen en parte con lo informado por Gonzáles (2018), quien concluye que proponen estrategias para mejorar el proceso de selección y su incidencia en el desempeño de los trabajadores con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos de selección de personal y el desempeño.

Los resultados encontrados se parecen a los resultados de Rojas (2018), quien concluye que algunos problemas y limitaciones que lo aquejan, que a partir de la entrada en vigencia de la Ley Servir Ley N°30057 trajo consigo muchas expectativas y problemática para las entidades públicas ya que estos no están siendo implementadas como debe de ser, dicha ley lo único que busca es modernizar y mejorar el servicio de la ciudadanía no busca que se de en un tiempo específico sino que esto se avance poco a poco, la misma que se aprecia que pocos son las entidades que se encuentran en este proceso de tránsito al nuevo Régimen de la Ley servir, esta Ley lo que se quiere conseguir es consolidar un solo régimen de contratación de personal en los Sectores Públicos, asimismo, alcanzar un mayor bienestar para los ciudadanos, lo cual es mejorar los niveles de vida, designar a profesionales por medio de méritos y tener igualdad de oportunidades, en cuanto a la Municipalidad Provincial de Huánuco aún no se encuentran por completo a la implementación, es por ello se busca que dicha Municipalidad cuente con todas las fases de implementación así ver la efectividad que trae consigo esta Ley, ver cuáles son la problemática para que estas no sean implementados.

Siendo así quienes son los encargados de llevar a cabo para que se haga efectiva la implementación a la Ley del Servicio Civil. La presente investigación se centró como establecer que la Municipalidad Provincial de Huánuco cumpla con todos los requisitos para ser implementadas y cuáles pueden ser los mecanismos más rápidos para llevarlo a cabo y así sea más efectiva y ver cuál sería la expectativa una vez implementada. Ahora bien, la presente investigación se aplicó un nivel descriptivo –explicativo, básicamente No experimental transaccional – simple, con una población conformada por sujetos de estudio que estarán constituida por trabajadores y funcionarios de la Municipalidad.

Existe la necesidad de una efectiva implementación del nuevo régimen laboral contenido en la ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el mismo que a consideración de la mayoría los funcionarios trabajadores, esta ley garantizará

una mayor productividad y un mejor servicio al ciudadano en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Es bajo el nivel de la implementación al nuevo régimen laboral de la Ley N° 30057 que se tiene en la MPHCO, esto es a opinión y consideración de sus mismos funcionarios y trabajadores.

Los mismo funcionarios y trabajadores reconocen que la implementación y transición al nuevo régimen laboral de la Ley del servicio civil generará una mayor eficiencia del servicio al ciudadano y logrará, asimismo, el ascenso meritocrático para sus trabajadores y funcionarios en las instituciones de gestión pública.

Existe cierta resistencia y rechazo hacia la implantación y adecuación de la Ley Servir N.º 30057 de los funcionarios y trabajadores en las instituciones públicas, porque aún consideran que, en algunos casos, la ley es arbitraria o porque este nuevo régimen desconoce algunos derechos laborales ya adquiridos.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que los procesos de selección por concurso público influyen significativamente en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, según el coeficiente de correlación de Spearman ρ es 0,821, según la escala presenta una correlación positiva alta, lo que se deduce que los diferentes procesos de selección de los diferentes reglamentos, según las normas la mayoría de los procesos de selección no han logrado cumplir su finalidad de que la municipalidad oriente, articule, e impulse el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.
2. Se ha comprobado que el cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley SERVIR influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman ρ es 0,814, según la escala presenta una correlación positiva alta, lo que se deduce que la etapa del proceso de selección según la citada norma, contribuiría a que la institución logre y apueste por una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupen en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales.
3. Se ha demostrado que el cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276 influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman ρ es 0,809, según la escala presente una correlación positiva alta, lo que determina que la institución a través del

proceso de selección de la referida norma contribuye de manera regular al logro de la misión; es decir, que no lograría exitosamente a que la gestión pública se oriente a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales

4. Se ha comprobado que el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo N° 075 de la el Decreto Legislativo 1057 – CAS influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, según el coeficiente de correlación de spearman ρ es 0,831, de acuerdo a la escala presenta una correlación positiva alta, lo que determina que a través del proceso de selección dificulta que se logre la misión a cabalidad, es decir, logre una gestión con funcionarios y servidores públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales.

5. Se ha demostrado que el cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo N° 001-96 TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° .728, de la Ley de Fomento del Empleo influye en el logro de misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman ρ es 0,799, según la escala presente una correlación positiva alta; lo que se deduce que a través del indicado proceso de selección no contribuye a que se concretice la misión exitosamente, pues no alcanza aún los niveles máximo de eficiencia y eficacia que atienda las necesidades de los ciudadanos a cabalidad.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que las autoridades y directivos de la Municipalidad Provincial de Tacna se comprometan de manera técnica y de acuerdo al principio de legalidad implementar, desarrollar un diagnóstico del cumplimiento de la finalidad de las diferentes normas de los procesos de selección por concursos público para verificar de manera contundente si con la aplicación de tales normas se ha logrado la misión del ente institucional, para proponer de manera categórica que se implemente el proceso de selección por concurso público de méritos en el marco del régimen de la Ley N° 30057, para concretizar el logro de misión de la institución.
2. Se sugiere que el alcalde de la Municipalidad Provincial de Tacna coordine con los responsables internos y externos, para promover el cumplimiento de la finalidad del Decreto Supremo NRO. 040-2014-PCM de la Ley SERVIR y de esta manera se cumpla la misión institucional, a través de los servicios de calidad y que se optimice una gestión con funcionarios y servidores públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales.
3. Se sugiere que se desarrolle el monitoreo de la implementación de las políticas públicas relacionadas al cumplimiento de la finalidad proceso de selección, según el Decreto Supremo N°. 005-90-PCM Reglamento del Decreto legislativo 276 que permita que se cumpla la misión institucional, a través del desarrollo local.
4. Se sugiere que el Área de Recursos Humanos desarrolle buenas prácticas de gestión que permita el cumplimiento de la finalidad del proceso de selección, según el Decreto Supremo 075 de la el Decreto Legislativo 1057

– CAS y de esta forma se logre la misión de la institución en la Municipalidad Provincial de Tacna.

5. Se sugiere que se desarrolle un seguimiento y monitoreo del correcto proceso de selección según el Decreto Legislativo N° .728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para optimizar el logro de la misión de la institución en la Municipalidad Provincial de Tacna y una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2016). *Influencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología Trujillo - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Alles, M. (2012). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Granica.
- Camacho, L. (2016). *Implementación de la ley del servicio civil y cultura organizacional en el personal administrativo y asistencial del Hospital II de ESSALUD Abancay, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Campos, J. (2018). *Perjuicio ocasionado a los servidores publicos a la Ley 30057*. (Tesis de grado). Universidad Privada de Ica.
- Casalis, A. (s/f). ¿Qué es el desarrollo local. Centro de Estudios para el Desarrollo Local – CEDEL. Recuperado de: <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Que%20es%20el%20desarrollo%20local%20Casalis.pdf>
- Chávez, Y. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz - 2017*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Administración*. México. Mc. Graw Hill.
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, PERIODO 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano – Puno.
- Corrales, A. (2015). Autoridad Nacional del Servicio Civil Balance (2015) “Rendición de cuentas de la SERVIR” Lima Perú. “Comentarios a la ley

del servicio civil y sus reglamentos” Editora Enma Barrios Ipena. Huancayo: Universidad Continental. Perú.

Dolan, S., Valle, R. y Schuller, R. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Ed. McGraw-Hill, Colombia.

Espinoza, R. y Tigse, S. (2012). *Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la universidad politécnica salesiana, sede Quito* (Tesis de grado). Universidad Politécnica Salesiana. Quito.

Galindo, Y. (2015). *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, SUNARP, Tacna, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

González, M. (2018). *La selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa CEPIBO Sullana*. (Tesis de grado). Sullana – Perú 2018. Universidad San Pedro – Chimbote.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Editorial Mc. Graw Hill.

Huamán, E. (2018). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca – 2018*. (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte.

Jaramillo, M. (2007). *Seminario Técnicas Administración de Personal: Módulo Selección de Personal*. Programa de Maestría Administración del desarrollo Humano y Organizacional. Universidad Tecnológica de Pereira: Facultad de Ingeniería Industrial. Escuela de Postgrado. Octubre de 2007.

Lillo, J. (2005). Aspectos a valorar en una selección de personal. Recuperado de www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/.

- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional perspectivas, núm. 26, julio-diciembre, 2010, pp. 129-152 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia.
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México. Prentice Hall.
- Reglamento de la Ley Servir N° 30057: Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 728: Decreto Supremo N° 001-96 TR.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS : Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
- Reglamento del Decreto Legislativo N°. 276: Decreto Supremo N°. 005-90-PCM
- Rojas, D. (2018). *Efectividad de la implementación al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057*. (Tesis de grado). Universidad de Huánuco.
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación*. Arequipa. Centrun Legalis.
- Saucedo, M. (2018). *Procesos Administrativos y Selección de Personal en la Red Desconcentrada de Salud, Jesús María, 2018*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo.
- Torres, E. (2016). *Efectos de la recaudación en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital de Reque, 2015*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipan- Lima
- Torres, V. (2016). *La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 – 2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios PUCP del Perú*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima.

ANEXOS

ANEXO 1 :Instrumento 1

Procesos de selección por concurso público en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

Señores: Servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

OBJETIVO: La presente encuesta con respecto a los procesos de selección por concurso público en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las aseveraciones tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5	4	3	2	1

Nro.	Items	1	2	3	4	5
	CUMPLIMIENTO DE LA FINALIDAD DEL PROCESO DE SELECCIÓN SEGÚN EL DECRETO SUPREMO Nº 040-2014-PCM, REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR					
	Inicio del concurso público de méritos					
1	El cumplimiento de la existencia de puesto vacante para el proceso de concurso contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano.					
2	El cumplimiento de la existencia del puesto presupuestado contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano.					
3	El cumplimiento del perfil de puesto aprobado en el Manual de Perfiles de Puestos contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano.					
4	El cumplimiento de los criterios definidos para la calificación de los postulantes son adecuados contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano.					
5	El cumplimiento del proceso del requerimiento de personal formulado por los órganos correspondientes contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia para prestar un servicio de calidad a los ciudadanos.					

6	El cumplimiento del proceso de conformidad presupuestal para posterior selección contribuiría elevar los niveles de eficiencia y eficacia para prestar un servicio de calidad a los ciudadanos					
7	El cumplimiento del proceso de publicación del aviso de la convocatoria del concurso contribuiría elevar los niveles de eficiencia y eficacia para prestar un servicio de calidad a los ciudadanos					
8	El cumplimiento del proceso de divulgación de las bases del concurso contribuiría elevar los niveles de eficiencia y eficacia para prestar un servicio de calidad a los ciudadanos					
9	El cumplimiento del proceso de verificación documentaria contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano					
10	El cumplimiento del proceso de inscripción del postulante contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano.					
	Etapas del proceso de selección por concurso público de méritos					
11	El cumplimiento del proceso de calificación curricular, prueba de aptitud y/o conocimiento contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano					
12	El cumplimiento del proceso de entrevista contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano					
	Etapas preparatoria por concurso público de méritos					
13	El cumplimiento de la solicitud que realiza la unidad orgánica contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano					
14	El cumplimiento de la designación de responsable de selección contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados al servicio del ciudadano					
15	El cumplimiento de la aprobación de las bases del proceso contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	Convocatoria y reclutamiento					
16	El cumplimiento del proceso de convocatoria contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
17	El cumplimiento del proceso de reclutamiento contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	Evaluación					
18	El cumplimiento de la consideración de los requisitos previstos en el perfil de puesto contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
19	El cumplimiento de la evaluación curricular contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
20	El cumplimiento de la evaluación de conocimientos contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					

21	El cumplimiento de la evaluación de habilidades contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
22	El cumplimiento de la entrevista contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	Etapas de elección					
23	El cumplimiento de la definición del candidato idóneo contribuiría a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	CUMPLIMIENTO DE LA FINALIDAD PROCESO DE SELECCIÓN, SEGÚN EL DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276					
	Convocatoria					
24	El cumplimiento de la definición de la información que un postulante debe presentar contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
25	El cumplimiento de la publicación de la convocatoria contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	Selección					
26	El cumplimiento de la publicación de la convocatoria contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	CUMPLIMIENTO DE LA FINALIDAD DEL PROCESO DE SELECCIÓN, SEGÚN EL DECRETO SUPREMO N° 075 DE LA EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 – CAS					
	Preparatoria					
27	El cumplimiento de la etapa preparatoria para la selección de personal contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	Convocatoria					
28	El cumplimiento del proceso de convocatoria contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	Selección					
29	El cumplimiento del proceso de selección contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	CUMPLIMIENTO DE LA FINALIDAD DEL PROCESO DE SELECCIÓN, SEGÚN EL DECRETO SUPREMO N° 001-96 TR, REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728					
	Contrato de trabajo					
30	El cumplimiento del contrato de trabajo se desarrolla eficazmente contribuye a elevar los niveles de eficiencia y					

	eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					
	Periodo de prueba					
31	El cumplimiento del periodo de prueba se desarrolla eficazmente contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia orientada a resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano.					

ANEXO 2 :Instrumento 2

Logro de la misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

Señores: Servidores de la Municipalidad Provincial de Tacna.

OBJETIVO: La presente encuesta con respecto al Logro de la misión de la institución de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las aseveraciones tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5	4	3	2	1

Nro.	Items	1	2	3	4	5
	GARANTIZAR SERVICIOS DE CALIDAD					
	Calidad del servicio limpieza					
1	La municipalidad brinda calidad del servicios limpieza eficazmente.					
2	La municipalidad brinda calidad del servicios limpieza eficientemente.					
	Calidad del servicio mantenimiento de parques y jardines					
3	La municipalidad brinda calidad del servicio mantenimiento de parques y jardines eficazmente.					
4	La municipalidad brinda calidad del servicio mantenimiento de parques y jardines eficientemente.					
	Calidad del servicio de serenazgo					
5	La municipalidad brinda calidad del servicio de serenazgo eficazmente.					
6	La municipalidad brinda calidad del servicio de serenazgo eficientemente.					

	GARANTIZAR EL DESARROLLO LOCAL					
	Desarrollo integral					
7	La municipalidad promueve el desarrollo integral para viabilizar el crecimiento económico eficazmente.					
8	La municipalidad promueve el desarrollo integral para viabilizar la justicia social eficientemente.					
9	La municipalidad promueve el desarrollo integral para viabilizar la sostenibilidad ambiental eficazmente.					
	Desarrollo sostenible					
10	La municipalidad desarrolla la dimensión económica del desarrollo sostenible eficazmente.					
11	La municipalidad desarrolla la dimensión ambiental del desarrollo sostenible eficazmente.					
12	La municipalidad desarrolla la dimensión social del desarrollo sostenible eficientemente.					
	Desarrollo armónico					
13	La municipalidad realiza el desarrollo armónico de las calles eficazmente.					
14	La municipalidad realiza el desarrollo armónico de los parques y plazas eficientemente.					

