

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS –
APURÍMAC, 2018.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

ROSAURA ALARCÓN QUISPE

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS –
APURÍMAC, 2018.**

ROSAURA ALARCÓN QUISPE

Asesor:

Lic. Adm. Edwin Mescco Cáceres

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de la sede Académica de Coayahuacho - EPAE de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 11:30 horas del día cinco de Diciembre del año 2018, se reunieron el Lic. Adm. Víctor Raúl Gárate Luque, Mg. Eco. Doris Bustiza Saldívar y el CPC. Godofredo Eduardo Campos Peláez integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Proceso de selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Arequipa - Apurímac, 2018. cuyo autor es el Bachiller en Adm. Rosaura Starck Quijpe y su Asesor Lic. Adm. Edwin Hecce Cáceres, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: Aprobado por UNANIMIDAD al Bachiller en Adm. Rosaura Starck Quijpe, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>14</u>	<u>Catorce</u>	<u>Bueno</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 Lic. Adm. Víctor Raúl Gárate Luque
 DOCENTE ORDINARIO
 CLAP 1998


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 Mg. Doris Bustiza Saldívar


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 CPC. Godofredo Eduardo Campos Peláez
 DOCENTE

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme dado la oportunidad de vivir, por cobijarme en su gracia, por ser mi guía y no dejarme desmayar, por brindarme la oportunidad de conocer a personas maravillosas, quienes me brindaron su apoyo incondicional y por darme la fuerza necesaria para llegar hasta donde estoy.

A mi madre Eduviges

Por el apoyo incondicional en los momentos más difíciles, por ser el sostén más importante y por la motivación constante, pero más que nada por su amor incondicional.

A mi padre Avelino

Por ser el ejemplo de perseverancia y fortaleza, por el apoyo constante para salir de situaciones difíciles, por su comprensión y su amor desmedido e incondicional y por su amor.

Anthuan

Por su apoyo emocional, por su confianza, por estar siempre conmigo en todo momento, por comprenderme en los momentos más difíciles y no desmayar.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la energía más importante en mi vida, por hacerme sentir amada, su hija y princesa, llenar mi vida de abundantes bendiciones.

A la Universidad Nacional José María Arguedas, la escuela de administración de empresas que fue parte primordial para mi formación profesional, fortalecer mis conocimientos y valores. Así como también a los docentes por su apoyo incondicional, por los consejos para poder salir adelante.

A mis padres, en especial a mi madre por brindarse su apoyo incondicional y comprensión, para poder culminar con este trabajo de investigación.

Al Lic. Adm. Edwin Mescoco Cáceres, por tener fe en mí y por el asesoramiento, apoyo y orientación en todo el proceso de este trabajo de investigación. Un profesional que me colaboró para que yo pudiera cumplir satisfactoriamente con la culminación de mi investigación.

A los jurados evaluadores: Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque, Mg. Doris Bustinza Saldívar y CPC. Godofredo Campos Peláez. Tres grandes profesionales quienes aportaron con sus aportes, conocimientos, experiencia, paciencia, motivación y colaboraron a terminar la presente investigación.

PRESENTACIÓN

De conformidad y en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, se presenta la investigación titulado “Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, señores miembros del jurado a vuestra consideración propongo el presente trabajo de investigación para su consentimiento.

La investigación se propuso como objetivo principal Describir Cómo se viene dando el proceso de selección del personal, tema fundamental para la contratación del personal las diferentes organizaciones ya que es el trabajo del área de recursos humanos, tomando en consideración los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica.

Los resultados obtenidos con la culminación de este trabajo de investigación, se ambiciona profundizar el conocimiento teórico – científico, que sirva de fuente o inspiración para otras investigaciones de tema similar, a la vez amplié el conocimiento existente acerca de los temas estudiados.

Señores miembros del jurado evaluador, este trabajo se realizó con mucha disciplina, entusiasmo y dedicación, recoge las experiencias de los trabajadores de organización objeto de estudio y su formulación cumple con los principios éticos que la investigación responsable exige.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	16
CAPÍTULO I.....	18
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Delimitación de la investigación.....	20
1.3.1. Delimitación espacial	20
1.3.2. Delimitación temporal	20
1.3.3. Delimitación teórica.	20
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Justificación teórica – científica	21
1.4.2. Justificación metodológica.....	21
1.4.3. Justificación practica.....	21
1.5. Objetivo	22
1.5.1. Objetivo general	22
1.5.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II.....	23

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.1.3. Antecedente local.....	27
2.2. Marco teórico.....	28
2.3. Marco conceptual.....	41
CAPÍTULO III.....	43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	43
3.1. Variables.....	43
3.2. Cuadro de Operacionalización de Variables.....	44
3.3. Metodología.....	45
3.3.1. Nivel.....	45
3.4. Población y muestra de estudio.....	45
3.5.1. Población.....	45
3.5.2. Muestra.....	46
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7.1. Técnica.....	47
3.7.2. Instrumento.....	47
3.8. Métodos de análisis de datos.....	47
a. SSPSS V22 (statistica package for the social sciences).....	47
CAPÍTULO IV.....	49
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	49
4.1. Resultados de investigación.....	49
4.1.1. Fiabilidad del instrumento (alfa de cronbach).....	49
4.1.2. Análisis de los datos generales de los trabajadores.....	50
3.1.2. Estadística descriptiva y tabla de frecuencias de cada indicador.....	59
CAPÍTULO V.....	79
DISCUSIÓN.....	79

CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Proceso de selección del personal.....	29
Figura 2: El proceso de selección del personal.....	30
Figura 3: Fases del proceso de selección del personal.....	32
Figura 4 : Genero de los trabajadores de la DSRTCCH-A	50
Figura 5: Edad del personal de los trabajadores DSRTCCH-A	51
Figura 6: Nivel de Estudio de los trabajadores DSRTCCH-A	52
Figura 7: Variable 1 – Proceso de Selección del Personal.....	53
Figura 8: Dimensión 1: Descripción del Puesto.....	54
Figura 9: Dimensión 2: Reclutamiento	55
Figura 10: Dimensión 3: Selección.....	56
Figura 11: Dimensión 4: Examen Medico.....	57
Figura 12: Dimensión 5: Contratación y Acogida	58
Figura 13: Pregunta 1 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto.....	59
Figura 14: Pregunta 2 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto.....	60
Figura 15: Pregunta 3 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto.....	61
Figura 16: Pregunta 4 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto.....	62
Figura 17: Pregunta 1 de la dimensión 2 referida al reclutamiento.....	63
Figura 18: Pregunta 2 de la dimensión 2 referida al reclutamiento.....	64
Figura 19: Pregunta 3 de la dimensión 2 referida al reclutamiento.....	65
Figura 20: Pregunta 4 de la dimensión 2 referida al reclutamiento.....	66
Figura 21: Pregunta 5 de la dimensión 2 referida al reclutamiento.....	67
Figura 22: Pregunta 1 de la dimensión 3 referida a la selección	68
Figura 23: Pregunta 2 de la dimensión 3 referida a la selección	69
Figura 24: Pregunta 3 de la dimensión 3 referida a la selección	70
Figura 25: Pregunta 4 de la dimensión 3 referida a la selección	71
Figura 26: Pregunta 5 de la dimensión 3 referida a la selección	72
Figura 27: Pregunta 6 de la dimensión 3 referida a la selección	73
Figura 28: Pregunta 1 de la dimensión 4 referida al examen medico	74
Figura 29: Pregunta 2 de la dimensión 4 referida al examen medico	75
Figura 30: Pregunta 3 de la dimensión 4 referida al examen medico	76
Figura 31: Pregunta 1 de la dimensión 5 referida a la contratación y acogida.....	77
Figura 32: Pregunta 2 de la dimensión 5 referida a la contratación y acogida.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Proceso de selección del personal.....	30
Tabla 2: El proceso de selección como una secuencia de etapas	31
Tabla 3: Obtención de la Información sobre el puesto	33
Tabla 4: Técnicas de selección de personas	37
Tabla 5: Cantidad de trabajadores.....	46
Tabla 6: Resumen de procesamiento de casos	49
Tabla 7: Estadística de Fiabilidad (V1: Proceso de selección del personal).....	49
Tabla 8: Tabla de Frecuencia de Genero de los trabajadores de la DSRTCCH-A	50
Tabla 9: Tabla de Frecuencia de Edad de los trabajadores DSRTCCH-A.....	51
Tabla 10: Frecuencia de Nivel de Estudio de los trabajadores DSRTCCH-A	52
Tabla 11: Frecuencia de la V1: Proceso de Selección del Personal:.....	53
Tabla 12: Frecuencia de la V1-D1: Descripción del puesto.....	54
Tabla 13: Frecuencias de la V1-D2: Reclutamiento	55
Tabla 14: Frecuencias de la V1-D3: Selección.....	56
Tabla 15: Frecuencias de la V1-D4: Examen Medico.....	57
Tabla 16: Frecuencias de la V1-D5: Contratación y Acogida	58
Tabla 17: Frecuencia de la dimensión 1- pregunta 1.....	59
Tabla 18: Frecuencia de la dimensión 1 - pregunta 2.....	60
Tabla 19: Frecuencia de la dimensión 1 - pregunta 3.....	61
Tabla 20: Frecuencia de la dimensión 1 - pregunta 4.....	62
Tabla 21: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 1.....	63
Tabla 22: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 2.....	64
Tabla 23: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 3.....	65
Tabla 24: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 4.....	66
Tabla 25: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 5.....	67
Tabla 26: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 1	68
Tabla 27: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 2	69
Tabla 28: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 4	71
Tabla 29: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 5	72
Tabla 30: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 6	73
Tabla 31: Frecuencias de la dimensión 4 - Pregunta 1	74
Tabla 32: Frecuencias de la dimensión 4 - Pregunta 2	75
Tabla 33: Frecuencias de la dimensión 4 - Pregunta 3	76

Tabla 34: Frecuencias de la dimensión 5 - Pregunta 1	77
Tabla 35: Frecuencias de la dimensión 5 - Pregunta 2	78

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1:Matriz de consistencia de la investigación	88
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	90
Anexo 3:Matriz de instrumento de recojo de datos	91
Anexo 4:Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	95
Anexo 5:Fotografías de la investigación.....	98
Anexo 6: Instrumento de recolección de datos.....	100
Anexo 7: Base de datos del cuestionario en el programa Excel 2016	104
Anexo 8: Relación de trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones chanka Andahuaylas – Apurímac.....	107
Anexo 9: Organigrama de Ministerio de Transportes y Comunicaciones	109

RESUMEN

Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018. Se presenta esta investigación, en donde se llegó a establecer el proceso de selección del personal, llevándose a cabo en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka de la provincia de Andahuaylas en la región Apurímac.

El enfoque de investigación corresponde al cuantitativo, de tipo básico y el diseño utilizado es el no experimental (diseño descriptivo transaccional).

La población estuvo conformada por los trabajadores de la institución pública, donde se avalúo a una muestra de 57 trabajadores, sobre sucesos ocurridos en el año 2018, es decir, se usó el total de la muestra ya que la población es finita

La recolección de datos empleo la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario, la validación estuvo a cargo del juicio expertos y estuvo conformado por 20 ítems para la variable proceso de selección del personal, ambas con escalas de cinco alternativas (escala de Likert).

La confiabilidad de los datos arrojó un valor del alfa de Cronbach de 0.735 que representa una excelente confiabilidad.

Además, tenemos datos a resaltar como la percepción donde el 71.93% de los encuestados (35 trabajadores) respondieron que están indeciso o preocupados que se aplique el proceso de selección del personal

Palabras claves: Proceso de Selección del Personal.

ABSTRACT

Personnel Selection Process in the Sub Regional Directorate of Transport and Communications Chanka Andahuaylas - Apurímac, 2018. This research is presented, where the personnel selection process was established, taking place in the sub regional transport and chanka communications from the province of Andahuaylas in the Apurímac region.

The research approach corresponds to the quantitative, basic type and the design used is the non-experimental (descriptive transactional design).

The population was made up of workers from the public institution, where a sample of 57 workers was evaluated, on events that occurred in 2018, that is, the total sample was used since the population is finite

The data collection used the technique of the survey, with its instrument the questionnaire, the validation was in charge of the expert judgment and was composed of 20 items for the variable process of personnel selection, both with scales of five alternatives (Likert scale).

The reliability of the data gave a value of Cronbach's alpha of 0.735, which represents an excellent reliability.

In addition, we have data to highlight as the perception where 71.93% of the respondents (35 workers) answered that they are undecided or worried that the personnel selection process will be applied.

Keywords: Personnel Selection Process.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo refiere al tema de Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas - Apurímac, 2018.

En este trabajo se plantea como principal objetivo Describir Cómo se viene dando el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac. A continuación, se delimita el concepto de proceso de selección del personal acotando sus dimensiones de acuerdo con la literatura académica y de igual forma, se explicita el concepto de proceso de selección.

El proceso de selección del personal son técnicas, procedimiento o fases que se utiliza para la incorporación del personal a una organización. A la vez resalta el buen manejo eficiente de los recursos, que maneja el área de recursos humanos.

El proceso de selección se puede afirmar como las fases indispensables para la contratación del personal idóneo, es la manera cómo identificar y contratar a la persona más capaz para el puesto requerido.

Estos temas en la actualidad son de vital importancia para la supervivencia de las organizaciones de cualquier naturaleza, en el caso de la investigación, la organización es una institución pública que busca mejorar su proceso de selección y así mejorar la capacidad de organización e incrementar la productividad.

Para una mejor comprensión de la investigación, se agrupo en (5) cinco capítulos ordenados de la siguiente manera:

En primer capítulo: Se consideró el problema de la investigación, para ello se desarrolló el planteamiento y formulación del problema, tanto general como las específicas; asimismo contiene la delimitación, justificación y formulación de los objetivos.

El segundo capítulo: Se desarrolló la fundamentación teórica de la investigación, como los antecedentes, el marco teórico y marco conceptual de la investigación.

El tercer capítulo: Se desarrolló la metodología de investigación, las hipótesis, las variables, operacionalización de variables, metodología: enfoque de investigación, tipo de estudio y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

El cuarto capítulo: Se presenta los resultados de la investigación, contrastación estadística de la hipótesis de la investigación.

El quinto capítulo: Se desarrolló la discusión de los resultados, contrastando con las hipótesis frente a las diversas teorías que otros autores sostienen en sus libros o en otras tesis similares a la investigación.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones correspondientes, así mismo, se concluye con las referencias bibliográficas empleadas en la investigación y los anexos correspondientes que demuestren la consistencia del trabajo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Los problemas que se vienen suscitando en la contratación del personal en las organizaciones para ocupar un puesto de trabajo, han constituido una de las constantes preocupaciones en la gestión de las organizaciones a nivel internacional, en la actualidad la selección del personal es un proceso cada vez más complejo, ya que requieren de especificaciones más detalladas, que guarden relación entre el puesto y las habilidades del candidato que lo ocupara, la organización debe definir con claridad que está buscando, poner en claro los parámetros que debe cumplir el candidato, como el grado de formación, experiencia laboral, entre otros.

En el Perú el régimen laboral del personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones se encuentra establecido en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276 y sus normas reglamentarias, sin embargo, el personal de los Proyectos Especiales, que se encuentran dentro del Régimen Laboral de la Actividad Privada del Decreto Legislativo N° 728 y sus normas complementarias, modificatorias y reglamentarias. Sin deterioro de ello el personal de otros regímenes laborales mantendrá su estatus en tanto no se apruebe la Ley del Empleo Público.

La ley 29370, ley de organizaciones y funciones del ministerio de transportes y comunicaciones, determina, aprueba y regula el ámbito de competencias, funciones específicas y estructura orgánica básica de los órganos y unidades orgánicas de la entidad. Mediante la resolución ministerial N° 514.2015 MTC/ 01.04, se aprueba el cuadro para asignación de personal provisional bajo la inspección y supervisión de la dirección general de políticas inspección del empleo del ministerio de trabajo y promoción del empleo. Como también en la resolución N° 304-2015-SERVIR-PE, se aprueba la directiva N° 002-2015-SERVIR/GDRH “normas para la gestión del proceso de administración de puesto y elaboración y aprobación del cuadro de puestos de la entidad – CPE”.

En la provincia de Andahuaylas las organizaciones públicas y privadas deben cumplir con el proceso de selección ya que está establecido por los estatutos y es sancionado bajo la ley N° 30057 servil, lo cual conlleva a uno de los principales problemas que se enfrentan la población, las organizaciones solo brindan

oportunidades a un determinado grupo, de tal forma que afectan el rendimiento, estrés laboral. También no existe un mercado laboral amplio, por lo cual se está dando la necesidad de salir en busca de oportunidades laborales.

Entre los principales problemas del Proceso de Selección de Personal que se encuentra en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, no realiza adecuadamente un proceso de selección, no considera las técnicas de selección que menciona distintos autores, más bien se basa en un procedimiento establecido, el cual ha mantenido durante los últimos años. Quiere decir que no cuentan con un proceso de selección o está direccionado el proceso de selección, de tal manera que la contratación del personal para ocupar un puesto determinado es por cuestiones políticas como se viene dando en la actualidad.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se viene dando el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se viene dando la descripción del puesto en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?
- b. ¿Cómo se viene dando el reclutamiento en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?
- c. ¿Cómo se viene dando las técnicas selección en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?
- d. ¿Cómo se realiza la revisión médica en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?

- e. ¿Cómo se viene dando la contratación y acogida en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

Este estudio se realizará en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018, donde se investigará el Proceso de Selección del Personal, donde cuyas instalaciones se encuentra en Jr. Mazuraccra s/n en el distrito de talavera, provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

Por la modalidad o forma del estudio que se circunscribe con relación a los hechos, fenómenos y sujetos de la realidad, el trabajo de investigación se va a desarrollar en el año 2018.

1.3.3. Delimitación teórica.

El dominio teórico donde se circunscribe el problema de investigación sería:

El estudio planteado considera como temas ejes el proceso de selección del personal; dentro de los cuales se desarrollarán sus definiciones, conceptos, importancia, características, tipos, elementos, técnicas y los aspectos que permitirán ampliar el conocimiento teórico conceptual, que servirán de un soporte para el desarrollo del trabajo investigativo.

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación que se desarrolló responde al interés social del investigador en entender como se viene dando el proceso de selección del personal en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, de la forma que sirva de insumo para diseñar bien en cuanto al proceso de selección del personal.

1.4.1. Justificación teórica – científica

El presente trabajo de investigación será de utilidad para futuras investigaciones que contengan temas similares y/o parecidos, la que permitirá profundizar nuevos conocimientos, coadyuvando así en el desarrollo sostenible, debido que en las instituciones públicas el proceso de selección del personal se da de diferentes maneras. Es por ello que el presente trabajo de investigación es factible; para que los resultados se analizaren de manera profunda y con la veracidad que le compete.

1.4.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, se estarían estableciendo un conjunto de directrices que permitirán orientar el desarrollo de los métodos, procedimientos, estrategias, técnicas e instrumentos en el desarrollo del presente trabajo de investigación, que tienen validez y confiabilidad. Por lo tanto, pueden ser empleados en otros trabajos de investigación, porque se realiza con fundamentos teóricos siendo, analizados por expertos en materia de investigación.

1.4.3. Justificación practica

El desarrollo del trabajo de investigación permite cumplir con los objetivos, así dar a conocer las deficiencias que se suscitan en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, siendo la mala ejecución del proceso de selección del personal, hace que se incremente la insatisfacción, inconformismo entre otros factores que puedan perjudicar tanto al personal como a la organización que perjudica el buen funcionamiento. Por lo tanto, tomar en cuenta los antecedentes que se suscitan en nuestra vida diaria y social, especialmente en la organización ya que de ello depende para el logro de los objetivos establecidos.

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Describir Cómo se viene dando el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Describir cómo se viene dando la descripción del puesto en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.
- b. Describir Cómo se viene dando el Reclutamiento en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.
- c. Describir cómo se viene dando las técnicas de selección en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.
- d. Describir cómo se realiza el examen médico en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.
- e. Describir cómo se viene dando la contratación y acogida en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

Los antecedentes teóricos vienen a ser la relación o el conjunto de toda conclusión obtenida por otros investigadores o por el mismo investigador en tiempos pasados respecto al problema que se investiga, o en trabajos de investigación similares relacionadas. De acuerdo a este autor se realiza los siguientes antecedentes. (Carrasco Diaz, 2005, p. 123).

Los antecedentes vienen a ser los trabajos de otros investigadores ya sean relacionados o similares al trabajo de investigación que se está desarrollando, entre ellos se consideran tres tipos de antecedentes los cuales son de importancia para la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. Cancinos, (2015), Realizo la Investigación: *selección de personal y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenamgo-Guatemala.

La investigación llego a las siguientes conclusiones:

- El proceso de selección del personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles del desempeño.
 - Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, como también se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato e información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores cotidianas.
- b. Murillo, (2015), Realizo la Investigación: *Sistema de Reclutamiento y Selección del Personal para la Cadena de Supermercados "MERCAMAXX"*

del Cantón los bancos, provincia de pichincha, universidad regional autónoma de los Andes UNIANDES, Amnato –Ecuador.

La investigación llego a las siguientes conclusiones:

- La falta de un análisis de puesto y la identificación clara de un perfil profesional incita que la selección del personal no sea la adecuada y así no se contrate personal idóneo para el puesto vacante.
- Podemos concluir desconocen las técnicas de selección adecuada para este proceso como prueba y la inadecuada estructura de entrevista personal y de qué manera se puede verificar las respuestas obtenidas en la encuesta.
- Un inadecuado proceso de reclutamiento y selección del personal impide seguir el procedimiento lógico que orienta el proceso, lo cual provoca la inadecuada contratación del personal, la misma que incide en el desempeño laboral induciendo una disminución en los beneficios de la empresa.

c. Campos y farfán, (2013), Realizo la Investigación: *diseño de un sistema basado en competencias para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa crime stop cía. Ltda. Período 2013*, universidad de cuenca, Cuenca-Ecuador.

La investigación llego a las siguientes conclusiones:

- El aporte del talento humano es fundamental para alcanzar el éxito en cualquier empresa u organización. Los empleados y trabajadores poseen varias cualidades como son destrezas, habilidades, conocimientos y potencialidades que se debería direccionar de manera eficiente para responder a los desafíos que se presentan en un mercado dinámico y exigente.
- La gestión por competencias exige a las empresas u organizaciones a diagnosticar con mayor claridad la íntima relación que hay entre aquellas destrezas, habilidades, conocimientos y potencialidades que se requiere

para desempeñar de manera eficiente un determinado cargo y por lo que sus actuales o futuros colaboradores disponen y lleguen a desarrollar. Esto con el fin de lograr un ganar - ganar, la empresa ofrece un excelente producto o servicio, cumple sus objetivos institucionales y los trabajadores mejoran su desempeño individual como grupal y se sienten realizados en varios aspectos.

- Durante el desarrollo del trabajo de investigación ha sido de gran importancia identificar y determinar formalmente elementos claves dentro de la empresa, tales como las competencias generales y aquellas específicas, la descripción, análisis y perfil de cargo, en este caso aplicada hacia los guardias de seguridad, documentos que se han convertido en un instrumento básico que ha permitido encaminar y formalizar un diseño práctico de un sistema basado en competencias para el reclutamiento, selección, contratación e inducción.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Castellano de la Torre, (2013), Realizo la Investigación: *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y Selección en una empresa de construcción e ingeniería*, en la universidad peruana de ciencias aplicadas, lima- Perú.

La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

- En primer lugar, el proceso de reclutamiento y selección, siendo una parte de un área de soporte como se estructura en los procesos centrales de la empresa, tienen un gran impacto en el desarrollo de la empresa, en específico de los proyectos en ejecución, al tratar un tema crítico como el capital humano. Esto queda demostrado cuando se hace la valorización del problema, donde se determinan montos considerables de pérdida para la empresa, las evoluciones con montos mínimos de impactos. De esta manera, se determina la importancia de los procesos en las áreas de apoyo en la empresa y el análisis y control de los actuales.

- Las propuestas de los candidatos referidos tienen gran efectividad al impactar el proceso, de tal manera que puede reducir hasta a la mitad del tiempo requerido, por ahorrar la búsqueda del candidato. Lo que se estaría desarrollando, por lo tanto, es una fuente alterna de candidatos que se antepone al requerimiento de personal. Es así como se llega a orientar el proceso a un reclutamiento proactivo, que resulta en mayores probabilidades de captar personal en el menor tiempo posible, buscando omitir posibles reprocesos por no encontrar el candidato adecuado o incluso en la satisfacción del cliente en lo que se refiere al desempeño en el puesto.
- b. Mallqui, (2015), realizó la investigación: *optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejidos de punto para incrementar la productividad*. En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

- Por la gran cantidad de personal operativo que requiere el rubro textil y la necesidad de tener que cumplir con programas de producción como la demanda de este recurso humano se hace necesario, de igual forma los postulantes por la necesidad de un empleo indican tener conocimiento a todo lo que se le pregunta referente a un puesto de trabajo. la mayor parte de las empresas dan poca importancia a la selección de personal operativo si lo comparamos con un proceso de selección de un personal profesional calificado para un puesto de empleado o de confianza, debido a que para un puesto de empleado es uno, en comparación a operarios que se llegan a requerir en un mínimo de 10 a un máximo de 100 en casos extremos, debido a las deserciones por bajo rendimiento, competencia y poca motivación que se les ofrece. En la investigación se ha establecido que los objetivos, técnicas y procedimientos que se utilizan para la selección de personal, viene permitiendo a las organizaciones reclutar al personal más idóneo de acuerdo al perfil establecido para tal fin.
- Se ha logrado comprobar la optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la incorporación de

personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto incrementa la productividad.

- c. Quijano y Silva, (2016), realizó la investigación: *selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes civa – Chiclayo 2016*, lima – Perú.

La investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

- Se observa que nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo, 2016, posee un nivel relativamente alto (ver gráfico 26), sin embargo, existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50 (ver tabla 33), siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal.
- Se elaboró una propuesta de mejora basadas en estrategias de Selección de personal tomando en cuenta las dimensiones de mayor influencia para trabajadores y clientes de la empresa a fin de mejorar el desempeño laboral permitiendo así generar un cambio para beneficio de la organización.

2.1.3. Antecedente local

No se encontró antecedentes locales por lo cual no se consideró en el proyecto.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Proceso de selección.

El proceso de selección como mecanismo eficiente para incrementar el capital humano de las organizaciones, la mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización que viene a ser el capital humano (Idalberto, 2009, p. 138).

Este proceso funciona como si estuviera compuesta de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y sofisticadas para el final del proceso. (Idalbertho, 2007, p. 189).

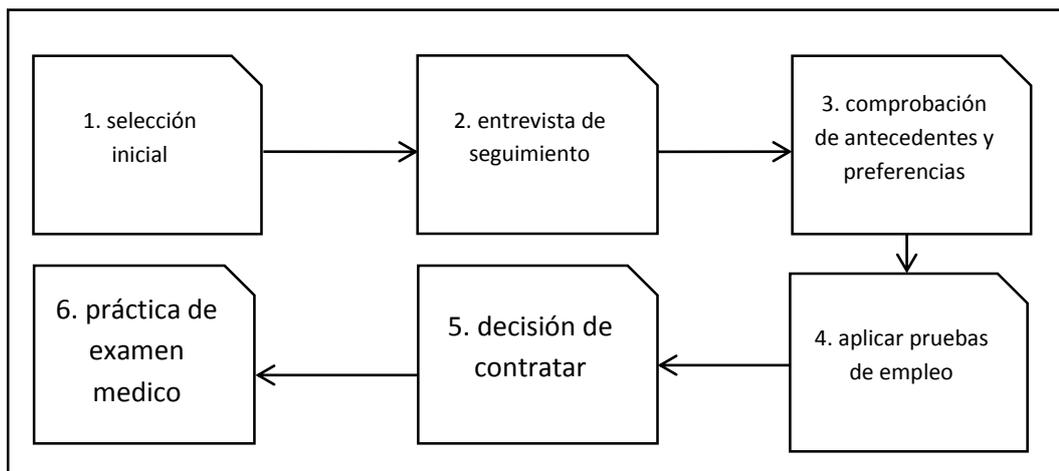
Comienza usualmente con la entrevista preliminar, de manera sucesiva hasta que la empresa rechaza a los empleados poco calificados, a continuación, los solicitantes llenan la solicitud de empleo de la empresa. (R. Wayne Mondy, 2005, p. 165)

El proceso de selección esta compuesto de varias fases o etapas los cuales ayudan como filtro para la selección del personal para la organización, con el cual se puede conseguir al personal idoneo, rechazando a los poco calificados; de esa manera lograr incrementar el exito de la organizacion.

2.2.2. Proceso de selección de personal.

La selección de recursos humanos no debe adoptarse a la ligera. La planeación correcta de cada una de las etapas y el seguimiento del proceso de selección nos aseguran la obtención de un resultado óptimo (Valencia, 2016, p. 129).

Los autores indican que para realizar el proceso de selección del personal se tiene que conocer la secuencia que tiene que seguir como se muestra en la figura 1.



Fuente: (Valencia, 2016, p. 130).

Figura 1: Proceso de selección del personal

El proceso de selección del personal tiene como finalidad seleccionar a la persona eficiente para un determinado puesto de trabajo. Los procesos de selección de personal varían de unas empresas a otras, ya que las empresas grandes suelen realizar procesos de selección más complejas mientras que las pequeñas suelen realizar procesos de selección más simples. (Belen, 2008, p. 45).

Es el medio o procedimiento que tiene como finalidad otorgar a la organización del personal más adecuado, garantizando el desempeño idóneo para el puesto y reduciendo el riesgo de incorporar a nuevas personas a la empresa (Rodríguez, 2006, p. 47).

La selección de personal es un proceso que se realizado mediante concepciones y técnicas más efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas gerencia de recursos humanos, con el objeto de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral de una empresa. (Amando, 2015, p. 305).

La selección del personal se caracteriza por ser una secuencia de etapas o fases por las que deben pasar los candidatos, conforme a los candidatos superan obstáculos pasan a las etapas siguientes (Idalberto, 2009, p. 162).

Idalberto Chiavenato (2009), menciona, que el postulante tiene que pasar por obstáculos para conseguir ingresar a formar parte de la organización que requiera al personal, lo cual se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. *Proceso de selección del personal*

Entrada	Proceso	Salida
Candidatos reclutados	Aplicación técnica	Candidatos seleccionados
	• Selección de merecimiento	
	• Pruebas de conocimiento	
	• Pruebas psicológicas	
	• Pruebas de personalidad	
	• Entrevista	
	• Examen médico	
	• Técnica de simulación	

Fuente: (Chavez, 2015, p. 60).

Para comprender a mayor profundidad la diferencia entre bienes tangibles e intangibles, se presenta la figura 2.

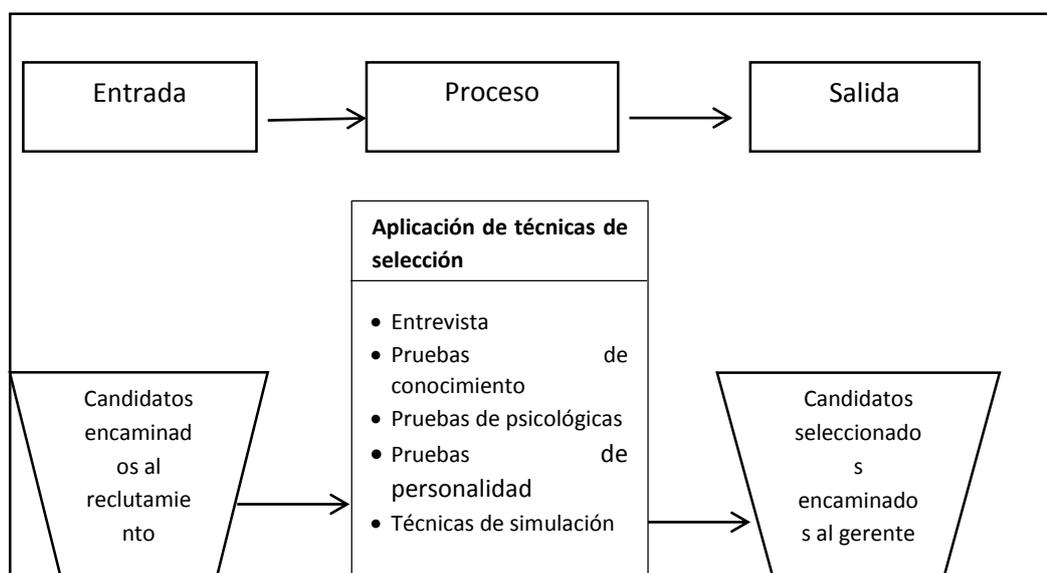


Figura 2: El proceso de selección del personal

El proceso de selección también se da como secuencia de fases que se debe tomar en cuenta toda organización para la contratación del personal que se menciona en la tabla 2.

Tabla 2: *El proceso de selección como una secuencia de etapas*

Proceso de Selección	Razones para el rechazo
Solicitud de empleo	Calificación insuficiente
Entrevista inicial de tamización	Habilidades o conocimientos insuficientes
Pruebas y exámenes de selección	Malos resultados
Entrevistas	Comportamientos o actitudes poco aconsejables
Examen médico	Imcapacidad física para el trabajo
Análisis y decisión final	Bajo potencial general

Fuente: (Chiavenato, 2009, p. 162).

Existen variedades de procedimientos de selección de personal que vienen utilizando las diferentes organizaciones para identificar minuciosa y detallada al candidato competente de los imponentes para ocupar el puesto, de esa manera elevar el éxito de la organización.

Por otro lado Chiavenato (2009) menciona que existen elementos que intervienen en el proceso de selección que a continuación se describe:

I. Elementos que intervienen en el proceso de selección de personal

En un proceso de selección intervienen tres elementos fundamentales:

- **La persona.** Esta se define por sus características que en conjunto constituyen su perfil profesional o (conocimientos, aptitudes, actitudes, experiencia, profesional, etc).
- **El puesto de trabajo.** Se caracteriza según las tareas y funciones asociadas a él, se establecen unas exigencias como: orientación al cliente, trato con el público, disponibilidad para viajar, etc. estas exigencias constituyen el perfil del puesto.
- **La empresa (entorno y cultura).** Existe una gran diversidad de organizaciones motivada por el sector al que pertenecen ya sea pública o privada, tamaño, el ámbito geográfico (multinacional, nacional, etc), al mercado al que se rigen, su cultura y entre otros., ya que todo esto inciden en las exigencias del puesto.

II. Objetivos del proceso de selección.

Hasta hace algunos años el único propósito del proceso de selección es de encontrar el candidato perfecto para el puesto vacante, hoy en día, y a

pesar de que el mencionado sigue siendo el objetivo principal, el proceso de selección busca realizar que el:

- El rendimiento y la formación del candidato seleccionado.
- Valorar las posibilidades de la empresa para ofrecerle al candidato posibilidades de promoción de acuerdo a sus capacidades y expectativas.
- La adaptación del candidato al puesto y a la empresa.
- Retener al candidato idóneo seleccionado en su puesto de trabajo.

2.2.3. Fases del proceso de selección:

El modelo de proceso de selección del personal planteado por Susana delgado y Belén ventura (2008) considera que se debe seguir las fases que se menciona en la figura 3.



Figura 3: Fases del proceso de selección del personal

Fuente: Elaboración propia. Las fases que mencionan en la figura son propuestas por Susana delgado y Belén ventura quienes consideran que toda organización debe de contar con su proceso de selección de personal bien establecida.

2.2.2.3. Descripción del puesto y del perfil requerido.

En la organización, la división del trabajo y la constante especialización funcional, y las necesidades de recursos humanos (cuantitativas y cualitativas) se determinan por medio de un esquema de análisis y descripción del puesto de trabajo. Esto tiene que ver con el “modo como se constituyen las empresas” y, por otra parte, con la “insuficiente atención prestada al diseño de la estructura organizacional de la organización”. (Valencia, 2016, p. 65).

En esta primera fase tenemos de determinar qué tipo de persona necesitamos, para ello es importante definir previamente el puesto y las funciones del mismo. Necesitamos obtener información sobre la categoría profesional, horario de trabajo, nivel salarial, tareas que realiza, esfuerzo físico o mental requerido, entre otros.

Para tener en conocimiento más detallada ver la siguiente tabla 3.

Tabla 3: *Obtención de la Información sobre el puesto*

Descripción y análisis de puestos	Requisitos que se exige a la persona para que lo ocupe el puesto.
Aplicación de la técnica de los incidentes críticos	Anotación sistemática por el jefe inmediato de comportamientos deseables y no deseables de los futuros candidatos.
Requisición de personal	Consiste en verificar los datos que lleno el jefe directo en la requisición del personal, con la especificación de los requisitos y las características que el candidato debe tener para ocupar el puesto.
Análisis de puestos en el mercado	Verificar alternativas en empresas similares puestos equivalentes, su contenido, los requisitos y las características de quienes la desempeñan.
Hipótesis de trabajo	En el caso que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores, solo queda una idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para quien lo desempeño (requisitos y característica necesarios).

Fuente: Elaboración propia.

2.2.3.1.1. Recopilación de información del puesto.

Reúne cinco actividades:

- **Descripción y análisis de puesto.** - Es la descripción o inventario del contenido del puesto y los requisitos del puesto.
- **Técnica de incidentes críticos.** - Son características deseables e indeseables del puesto, es decir son cualidades que mejoran o desmejoran al puesto.

- **Solicitud de personal.** - Se aplica en el proceso de selección y reclutamiento de personal.
- **Análisis del puesto en el mercado.** - Realizan un *benchmarking* y compara sus puestos con la estructura de las demás empresas de mayor éxito; de esta manera enfrentan y acoplan a las nuevas demandas del mercado.
- **Hipótesis de mercado.** - Cuando no aplican ninguna de las anteriores, respecto al puesto. Se realiza una previsión exhaustiva y aproximada del contenido que exige el puesto del ocupante y los requisitos y características en forma de simulación inicial. (Chavez, 2015, p. 57).

2.2.2.4. Reclutamiento

El reclutamiento consiste en divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea para ocupar el puesto. El reclutamiento funciona como un medio entre el mercado de trabajo y la organización (Chavez, 2015, p. 47).

En el momento del reclutamiento del personal se inicia en el momento de conocer las necesidades presentes y futuras de los recursos humanos. Esto se genera mediante un flujo de información que se da entre una empresa y el mercado de trabajo donde se requiere el personal. (Valencia, 2016, pág. 125).

2.2.3.2.1. Técnicas de reclutamiento

Según (Vallejo Chávez). Las técnicas de reclutamiento de personal más usadas son las que se mencionan a continuación:

- Anuncios en los diarios y revistas especializadas
- Contratos con escuelas, universidades y agrupaciones.
- Carteles y anuncios en lugares visibles.

2.2.3.2.2. Reclutamiento interno

Vallejo Chávez (2015) afirma. En el reclutamiento interno se llenan las vacantes con trabajadores actuales o internos de la organización, brindando prioridad y oportunidad a sus trabajadores antes de reclutar de los exteriores.

Mediante el reclutamiento interno da oportunidad a los trabajadores de subir de grado u ocupar puestos de alto nivel, de esa manera se llega el puesto vacante con personal de la misma organización, mas no contratar personal del exterior.

2.2.3.2.3. Reclutamiento externo

El reclutamiento externo se da con frecuencia fuera de las entidades más bien Vallejo Chávez (2015) afirma. Que el reclutamiento externo se ejecuta afuera de la organización dando oportunidad para los candidatos externos de esa manera se llena el vacante que requiere personal.

El reclutamiento externo da oportunidad a profesionales del exterior que cumplan con los requisitos que se requiere la organización de esa manera se realiza la contratación del personal.

2.2.3.3. Selección.

La selección es realizar una serie de pruebas, valoraciones y entrevistas con el fin de continuar reduciendo el número de posibles candidatos hasta quedar solo con el idóneo para el puesto requerido (Belen, 2008, p. 49).

El éxito de las organizaciones se refleja en la calidad de las personas que trabajan en ellas, quienes generan productividad, calidad y competitividad; sin las personas las organizaciones no funcionan de manera eficiente ya que la competitividad de las organizaciones depende

de la calidad de productividad del capital humano de las empresas. (Chavez, 2015, p. 55).

La selección tiene que ver con predecir que candidatos tendrán éxito si son contratados para ocupar el puesto, una decisión es correcta cuando se predice que el candidato va a tener éxito y se prueba que tuvo éxito en el puesto, o cuando se predice que el candidato no tendrá éxito y no fue contratado. En el primer caso la organización contrato con éxito; en el segundo caso no contrato con éxito y eso traería consecuencias desafortunadas para la organización. (Robbins & Coulter, 2010, p. 212).

Cuando existe un conjunto de candidas diversos, los gerentes deben asegurarse de que el proceso de selección no sea discriminatorio en lo más mínimo. Más aun, los candidatos necesitan sentirse cómodos con la cultura organizacional y deben estar conscientes del deseo de la gerencia para ajustarse a sus necesidades y ser contratados. (Robbins & Coulter, 2010, p. 220).

Selección se refiere a elegir a un candidato específico de varios postulantes, por lo general esta función lo cumplen los gerentes o directores de recursos humanos, ya que es una decisión de suma importancia, esta decisión podría beneficiar o como también perjudicar a la organización, de esa manera se cumplirán objetivos y se tendrán recompensas con una buena decisión de seleccionar al candidato idóneo para el puesto requerido ya sea para cumplir objetivos o metas en la organización.

2.2.2.7. Técnicas de selección.

Una vez que cuenta con la información básica respecto al puesto a cubrir o las competencias deseadas, la otra cara de la moneda es obtener información al respecto a los candidatos que se presentan para el puesto, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección para conocer, comparar e identificar a los candidatos adecuados. Las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías:

- Entrevista

- Pruebas de conocimiento
- Pruebas psicológicas
- Pruebas de personalidad
- Técnicas de simulación (Chiavenato, 2009, p. 147).

Una vez que se tiene bien identificado la información respecto a los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados. (Ibañez Machicao, 2009, p. 147).

Las técnicas de selección son usadas a nivel mundial ya que se requiere identificar a los candidatos potenciales que puedan ocupar un cargo de suma importancia para la organización.

Las técnicas de selección varían dependiendo el tipo de organización, para conocer algunas técnicas propuestas por autores ve la tabla 4

Tabla 4: *Técnicas de selección de personas*

Selección de merecimientos	de	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Experiencia • Habilidades
Pruebas de conocimiento o capacidad	de	<ul style="list-style-type: none"> • Generales: cultura general e idioma • Conocimientos técnicos, cultura profesional
Pruebas psicológicas	de	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de aptitudes: generales y específicas
Pruebas de personalidad	de	<ul style="list-style-type: none"> • Expresivas • Proyectivas • Inventarios
Entrevista		<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista: dirigida • Entrevista: no estructurada
Examen médico		<ul style="list-style-type: none"> • Sida, enfermedades de columna, etc.
Técnicas de simulación	de	<ul style="list-style-type: none"> • Psicodramas, dinámica en grupo • Dramatización • Resolución de casos

Fuente: (Chavez, 2015, p. 59).

Las técnicas de selección pueden variar dependiendo de las organizaciones, cada organización decide que técnicas elegir y aplicar para la selección del personal para su organización, depende al tipo de organización, lo que realmente importa es que pueden lograr resultados que benefician, también depende de las políticas de cada organización.

Con los datos obtenidos en todo el proceso es necesario redactar un informe en el que se recoja información sobre los puntos débiles y fuertes del candidato.

2.2.3.4. Examen Medico

Los reconocimientos médicos se deberán ejecutarse al final del proceso de selección de personal, un historial médico completo y estudios médicos que sirven de base para estudiar al personal que se integre a la empresa (Valencia, 2016, p. 134).

El examen medico no se ejecuta en algunas organizaciones, pero deberíamos dar como prioridad ya que de ello depende la calidad de trabajadores que van a ingresar a la organización de esa manera aumentar la calidad de trabajadores eficientes.

2.2.3.4.1. Idoneidad física

Rodríguez (2016). Afirma que el examen médico sirve para comprobar la idoneidad física del candidato para así ocupar el puesto de trabajo de esa manera beneficiaria a la empresa al contratar al personal sano y capaz, ya menospreciamos el examen sin dar cuenta a la problemática que se dará a futuro.

La idoneidad física es comprobada por mediante el examen médico ya que, en una evaluación médica se identifica todo tipo de malestar que tiene la persona de esa manera se conoce si es apto o no para tomar el puesto de trabajo.

2.2.3.5. Contratación y acogida.

La contratación ya viene a ser la última fase identificado del proceso de selección del personal, que realizan las organizaciones, dependiendo como está estructurado su proceso de selección, de esa manera identificado ya el postulante apto para ocupar el cargo se debe contratar y dar una cálida acogida, lo cual depende de cómo es la política de cada organización ya que varían dependiendo del tipo de organización. (Valencia, 2016, p. 133).

2.2.3.5.1. Decisión de contratar

Una vez que se finalizaron las pruebas de empleo y analizados los resultados de las evaluaciones, el responsable de la selección del personal deberá designar a los candidatos finales debidamente ordenados por sus prioridades, no hay regla establecida respecto del número de candidatos finales, es recomendable que sea una sola persona, ya que podemos enfrentarnos al riesgo de que no acepte la oferta final. (Valencia, 2016, p. 133).

La decisión de contratar ya compete al jefe de recursos humanos, ya que se culminó satisfactoriamente con todo el proceso de selección.

2.2.3.5.2. Contratación del personal

Una vez el solicitante ha pasado con éxito los pasos de selección personal, la contratación de personales otro asunto que no se puede dejar al azar cuando la necesidad presiona. La contratación debe responder a un procedimiento preparado con tiempo suficiente y en que se especifica los requisitos legales necesarios (Valencia, 2016, p. 135).

La contratación se realiza después de haber culminado con todo el proceso de selección del personal ejecutado en la organización, ya quedando los candidatos idóneos para ocupar el puesto de trabajo se hará la respectiva contratación y acogida dependiendo de la política de cada organización.

2.2.3.5.4. Contratación individual

Se trata de un trabajo personal, individual y subordinado, es decir, que el trabajo debe ser realizado por el individuo y no por algún representante o comisionado, y que este lo ejecuta subordinado a un patrón (Valencia, 2016, p. 136).

La contratación individual es la más se da en nuestro medio ya que los puestos que se requieren que se ocupe es de trabajo individual bajo un subordinado.

2.2.3.5.5. Contratación grupal

Es importante destacar que este contrato tiene como propósito fijar las condiciones de trabajo en una o varias empresas o establecimientos, con esto se establecen una relación laboral en la que una persona presta a otra un trabajo subordinado mediante un pago salarial (Valencia, 2016, p. 140).

La contratación grupal más se da lo que son empresas grandes, ya ellos buscan contratar trabajadores en grupo para que desempeñen un trabajo en común aun así se trabaja bajo la subordinación de un superior.

2.3. Marco conceptual

Proceso

Es un conjunto de acciones que se relacionan entre sí, que conllevan a lograr un cambio de estado, utilizando técnicas o instrumentos, encargados dentro de un lineamiento determinado.

Selección.

La selección tiene que ver con predecir de cuales candidatos tendrán éxito si son contratados.

Selección del personal.

Es el método por el cual se escoge a los candidatos más capacitados entre varios aspirantes a ingresar a la organización.

Entrevista de selección.

La entrevista de selección viene a ser un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, que son realizadas por las organizaciones para identificar al personal más idóneo.

Examen psicológico.

Los exámenes psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de los modelos de conducta de las personas.

Procedimientos.

Es la secuencia y el modo como se realiza un conjunto de acciones, para la consecución de un fin determinado dentro de un contexto administrativo.

Pruebas de conocimiento.

Es el que se encarga de medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto o el grado de capacidad.

Reclutamiento.

Es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una

organización de esa manera será más eficiente para elegir al mejor candidato y el más idóneo de entre todos.

Reclutamiento interno.

El reclutamiento es interno cuando se realiza el reclutamiento dentro de la organización a los trabajadores, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados.

Reclutamiento externo.

El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera de la entidad. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas.

Sector privado.

Esta es la parte del sistema economico que se basa asimismo, sin mayor intervencuion del gobierno.

Sector publico.

Parte del sistema economico que esta dentro de la esfera gubernamental,incluye al gobierno central,empresas publicas, gobiernos locales, instituciones, beneficiencias publicas y el instituto de seguridad nacional.

Sistema.

Combinación de dos o más componentes que se hallan en una relación mutua de todo que una acción sobre uno, produzca una relación en el otro u otro.

Técnica.

Conjunto de procedimientos de que se sirve una ciencia o un arte, para llevar acabo un acto o una acción especializada.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Variables

Manifiesta que son los “aspectos del problema de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables como las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos y fenómenos sociales o naturales” (Carrasco Diaz, 2005, p. 256).

Variable independiente: proceso de selección de personal

3.2.1. Variable independiente: proceso de selección de personal

Son las causas que genera y que explica los cambios en la variable dependiente. En los diseños experimentales la variable independiente es el tratamiento que se aplica y manipula en el grupo experimental (Arias F. G., 2012, p. 58).

El proceso de selección de personal es un paso primordial para toda organización ya que de ello depende si se identifican candidatos capaces para el puesto adecuado, para que su desempeño sea satisfactorio para el personal tanto como para el beneficio de la organización.

3.2.2. Hipótesis

- **Hipótesis descriptivas**

Estas hipótesis se utilizan a veces en algunos estudios, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir y observar, cabe comentar que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis (Sampieri R. H, 2014, p. 104).

El trabajo de investigación descriptiva no siempre lleva una hipótesis es opcional, el investigador decide si lo considera o no la hipótesis además el trabajo descriptivo es un tipo de investigación que solo trata de describir o predecir el resultado final de la investigación.

3.2. Cuadro de Operacionalización de Variables

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico y tiene como propósito de construir la matriz metodológica (Díaz., 2007, p. 226).

TÍTULO: Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		
V1	La selección de recursos humanos no debe tomarse a la ligera con una planeación correcta de cada una de las fases y el seguimiento del proceso de selección nos asegura la obtención de un resultado óptimo. (Valencia, 2016, p. 129).	El proceso de selección nos asegura la obtención de un resultado más óptimo.	Descripción del puesto	Análisis del puesto en el mercado		
				Técnicas de incidentes críticos		
				Solicitud de personal		
Proceso de Selección del personal					Reclutamiento	Reclutamiento interno
						Reclutamiento externo
					Selección	Entrevista
						Pruebas de conocimientos
						Pruebas de psicológicas
						Pruebas de personalidad
						Técnicas de simulación
			Examen medica	Idoneidad física		
			Contratación y acogida	Contratación individual		
				Contratación colectiva		

3.3. Metodología

3.3.1. Nivel

- Descriptivo

Con los trabajos descriptivos se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, quienes deciden únicamente pretender medir, describir o recoger información de manera independiente o conjunta de las variables del trabajo de investigación (Sampieri R. H, 2014, p. 90).

No todos los trabajos de investigación descriptivos tienen una hipótesis ya que depende del tipo de investigación y del autor si lo considera o no considerar una hipótesis en el trabajo de investigación.

3.4. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Es el conjunto o representación de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (Carrasco, 2007, p. 236).

La población es el conjunto de elementos que se toma en cuenta para el trabajo de investigación ya que sin la población no habría objeto de estudio.

La población del presente trabajo de investigación objeto de estudio está conformado por la totalidad del personal que cuenta la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas entre contratados y nombrados, que hacen un total de 57 trabajadores que correspondiente en el año 2018.

3.5.2. Muestra

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman el total de la población (Díaz, 2009, p. 237).

La muestra es el fragmento de la población que se considera para la elaboración del trabajo de estudio, sin la cual no se podría medir el total de la muestra ya que sería finito, lo que impide tomar la población que se requiere para la investigación.

La muestra tomada fue de acuerdo a lo siguiente:

Tabla 5: Cantidad de trabajadores

Trabajadores del Año 2018	Cantidad
Mujeres nombradas	03
Mujeres contratadas	08
Varones nombrados	30
Varones contratados	16
n= 57 trabajadores	

Fuente: Elaboración propia

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N=población total

P=probabilidad de éxito 95%

p=probabilidad de fracaso 5%

E=margen de error 5%

Z=coeficiente de confiabilidad 95% (1.96)

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En el presente trabajo de investigación se tomó el total de la población como muestra que hizo un total de 57 trabajadores con los cuales se realizó la encuesta.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

- La encuesta.

Es un instrumento más utilizado en los trabajos de investigación social, y consiste en el dialogo de cara a cara entre el entrevistador y el entrevistado que se da en una relación cara a cara, es decir, en forma directa (Carrasco, 2007, p. 315).

La técnica que va a utilizar en el presente trabajo de investigación va hacer la encuesta con lo cual se realizara la encuesta a los trabajadores.

3.7.2. Instrumento

- Cuestionario.

El instrumento de investigación social más usado en un trabajo de investigación, cuando se estudia un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación (Díaz, 2009, p. 318).

El instrumento que se empleara en el presente trabajo de investigacion es el cuestionario por el medio que iso la encuesta para identificar y dar una respuesta a la problematica del trabajo de investigacion.

3.8. Métodos de análisis de datos

- a. SSPSS V22 (statistica package for the social sciences).

Se trata de un producto modular integrado, indicado para todas las etapas del proceso analítico: planificación, recogida de datos, acceso y tratamiento de los mismos, y la presentación de los resultados. Constituye un software ideal para resolver los problemas que se presentan diariamente en las empresas y

organismos oficiales, recurriendo al análisis estadístico para llegar a un resultado estadístico más presido y preciso. (Quezada, 2014, p. 15).

Este programa estadístico es utilizado para el procesamiento de los datos que se obtendrán de la aplicación de cuestionario de las encuestas que previamente serán identificados por los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, quienes representen la muestra poblacional del presente trabajo de investigación.

b. Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad y consistencia de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera, que midan el mismo constructo o dimensión teórica, instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación, lo cual han sido revelados en base al resultado que se obtuvo, determinada en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados (según tabla de Kuder Richardson), ejercicio que han sido resueltas en el programa estadístico SPSS V22.

Es el instrumento de medida que se utiliza en el trabajo de investigación para interpretar el resultado arrojado por la estadística del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

A continuación, se muestra los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos que fue la encuesta, que además fue validada previamente por expertos.

4.1.1. Fiabilidad del instrumento (alfa de Cronbach)

De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el análisis de datos de fiabilidad, utilizando el programa spss22 y el método alfa de Cronbach permitió medir la fiabilidad de (,735) y consistencia del instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación, determinando así que el instrumento es confiable, que a continuación se muestra los resultados:

Escala: De todas las variables

Tabla 6: *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	57	100,0

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta.

La tabla 6 que se muestra anteriormente muestra el resumen del procesamiento de la encuesta considerando (57) trabajadores, significa en número de encuestas que se realizaron, indicando que los cincuenta y siete son válidos y (0) nulo, es decir la validez es del 100%.

Fiabilidad (alfa de Cronbach)

Tabla 7: *Estadística de Fiabilidad (V1: Proceso de selección del personal)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,735	20

Fuente: Resultado de aplicación de la encuesta.

La tabla 7 muestra que el número de elementos analizados y observamos que el valor alfa es de ,735 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 20 preguntas.

4.1.2. Análisis de los datos generales de los trabajadores

Tabla 8: *Tabla de Frecuencia de Genero de los trabajadores de la DSRTCCH-A*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	16	28,1	28,1	28,1
	Masculino	41	71,9	71,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

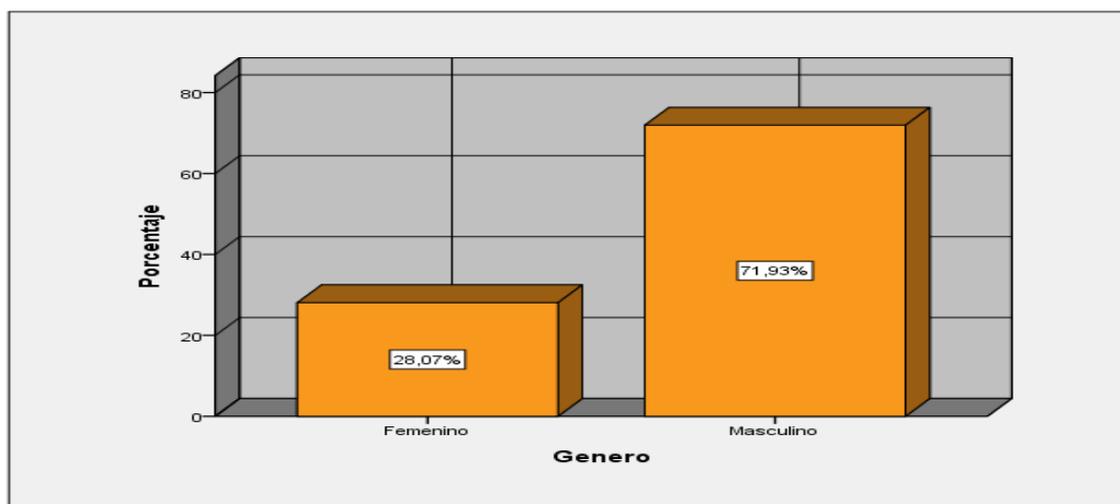


Figura 4 : Genero de los trabajadores de la DSRTCCH-A

Al observar la tabla 8 y figura 4, se demuestra que en esta institución de los 57 trabajadores encuestados el 71.93% que representa a 41 varones y el 28.1% que representa a 16 mujeres, quienes vienen laborando en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.

En conclusión, llegamos a deducir que en esta institución predomina el género masculino, seguido por el género femenino.

Tabla 9: *Tabla de Frecuencia de Edad de los trabajadores DSRTCCH-A*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 25 años	6	10,5	10,5	10,5
	De 26 a 35 años	18	31,6	31,6	42,1
	De 36 a 45 años	16	28,1	28,1	70,2
	De 46 a más	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

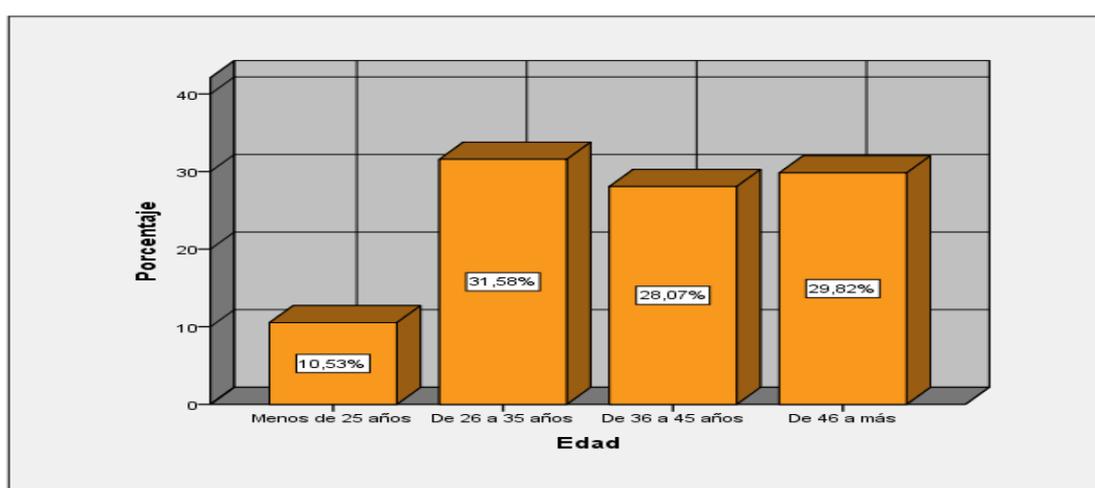


Figura 5: Edad del personal de los trabajadores DSRTCCH-A

Al observar la tabla 9 y figura 5, demuestra que en esta institución, de los 57 trabajadores encuestados el 31.6% que representa a 18 trabajadores tienen de 26 a 35 años de edad, seguido por 29.82% que representa a 17 trabajadores que está de 46 a más años de edad, seguido por 28.07% que representa a 16 trabajadores que está de 36 a 45 años de edad y un 10.53% que representa a 6 trabajadores que se encuentra menos de 25 años de edad laborando en la institución.

Tabla 10: Frecuencia de Nivel de Estudio de los trabajadores DSRTCCH-A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	6	10,5	10,5	10,5
	Instituto tecnológico	10	17,5	17,5	28,1
	Universidad	41	71,9	71,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

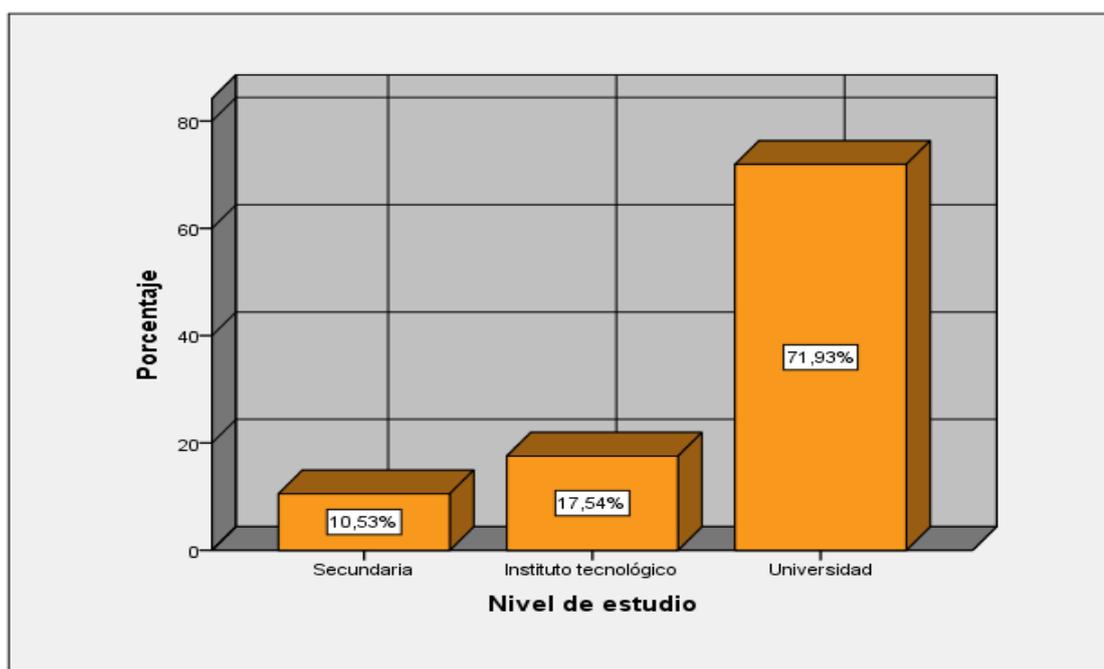


Figura 6: Nivel de Estudio de los trabajadores DSRTCCH-A

Al observar la tabla 10 y figura 6, se deduce que de los trabajadores encuestados el 71.93% pertenecen al nivel de estudio universitario, seguido por 17.54% que pertenecen a institutos tecnológicos y un 10.53% que se encuentra en el nivel de secundaria de educación.

En conclusión más del 70% de los trabajadores encuestados están dentro del nivel universitario, como también se encontró con un 19% que pertenecen al nivel de educación de instituto tecnológico y el 10% de los encuestados también pertenecen al nivel secundario de educación.

4.1.3. Distribución de frecuencias de variable y Dimensiones

Tabla 11: Frecuencia de la V1: Proceso de Selección del Personal:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	19,3	19,3	19,3
	Casi Nunca	8	14,0	14,0	33,3
	A Veces	24	42,1	42,1	75,4
	Casi Siempre	11	19,3	19,3	94,7
	Siempre	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

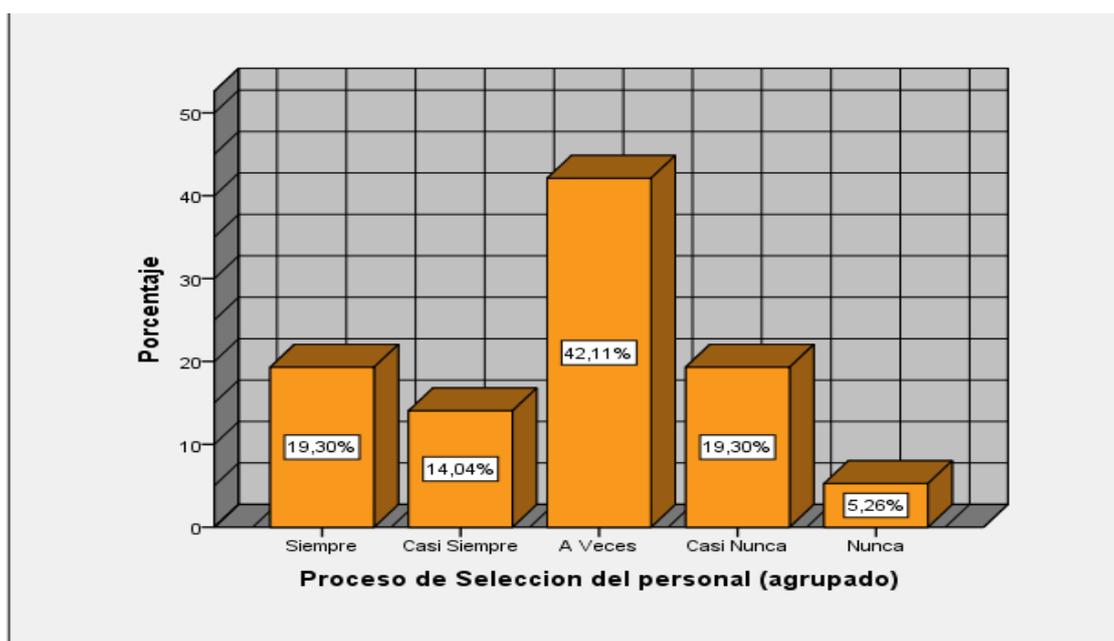


Figura 7: Variable 1 – Proceso de Selección del Personal

Al observar la tabla 11 y figura 7 que el 42.1% de los encuestados que representa el mayor porcentaje (24 trabajadores) manifiestan que **a veces** se ejecuta debidamente el **Proceso de Selección del Personal** en la institución, en segundo lugar, están los que respondieron que **casi siempre** con **19.30%** de los encuestados que representa un total de (11 trabajadores), y que coinciden los que respondieron **nunca** con el **19.30%** de los encuestados (11 trabajadores).

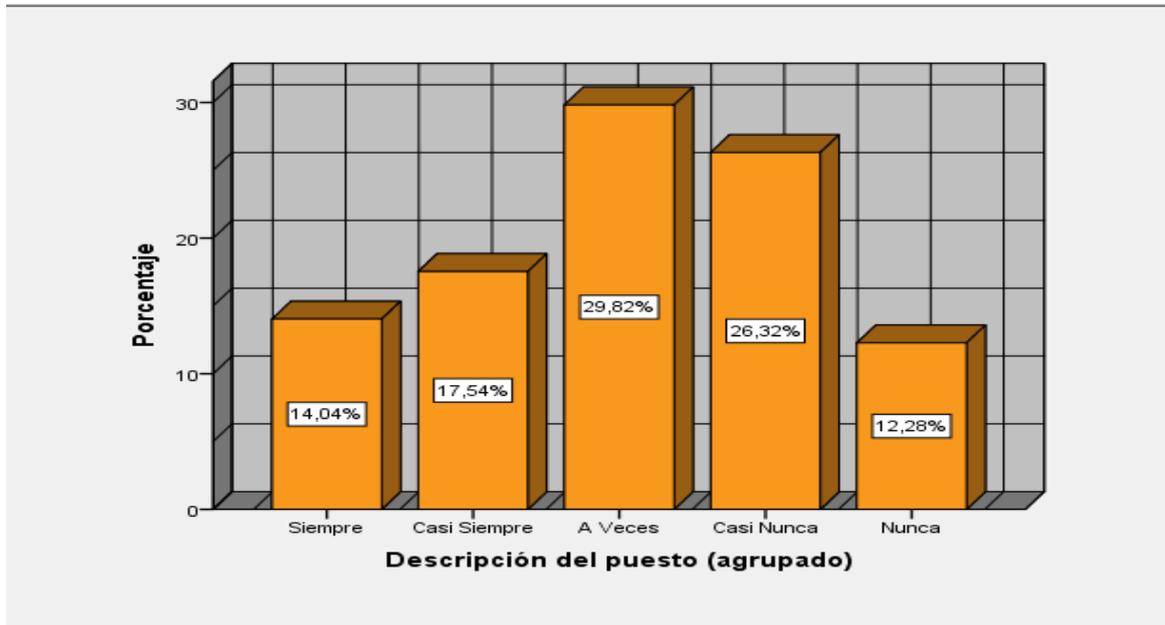
En conclusión, más del 50%, es decir el 71.93% consideran que **a veces** se aplique un adecuado proceso de selección del personal y hay coincidencia de los trabajadores encuestados el 19.30% respondieron que están casi nunca y **siempre** y 19.30% de acuerdo que si se aplica un adecuado proceso de selección.

Tabla 12: Frecuencia de la V1-D1: Descripción del puesto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	14,0	14,0	14,0
	Casi Nunca	10	17,5	17,5	31,6
	A Veces	17	29,8	29,8	61,4
	Casi Siempre	15	26,3	26,3	87,7
	Siempre	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

Figura 8: Dimensión 1: Descripción del Puesto



Al observar la tabla 12 y figura 8, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados, acerca de si la institución realiza la **descripción del puesto por medio del análisis del puesto**, ubicándose en primer lugar los que respondieron que **a veces** se realiza que viene hacer el **29.8%** de los encuestados (17 trabajadores), en segundo lugar está el **26.32%** de los encuestados (15 trabajadores) que respondieron **casi nunca** y en tercero esta el **17.54%** de los encuestados (10 trabajadores) que respondieron casi siempre.

En conclusión, el 94.7 % consideran estar indeciso de que se aplique, de acuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo que se apliquen por medio del análisis de puesto y solo 5.3% responde que están de acuerdo que se aplique.

Tabla 13: Frecuencias de la V1-D2: Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,5	3,5	3,5
	Casi Nunca	12	21,1	21,1	24,6
	A Veces	22	38,6	38,6	63,2
	Casi Siempre	14	24,6	24,6	87,7
	Siempre	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

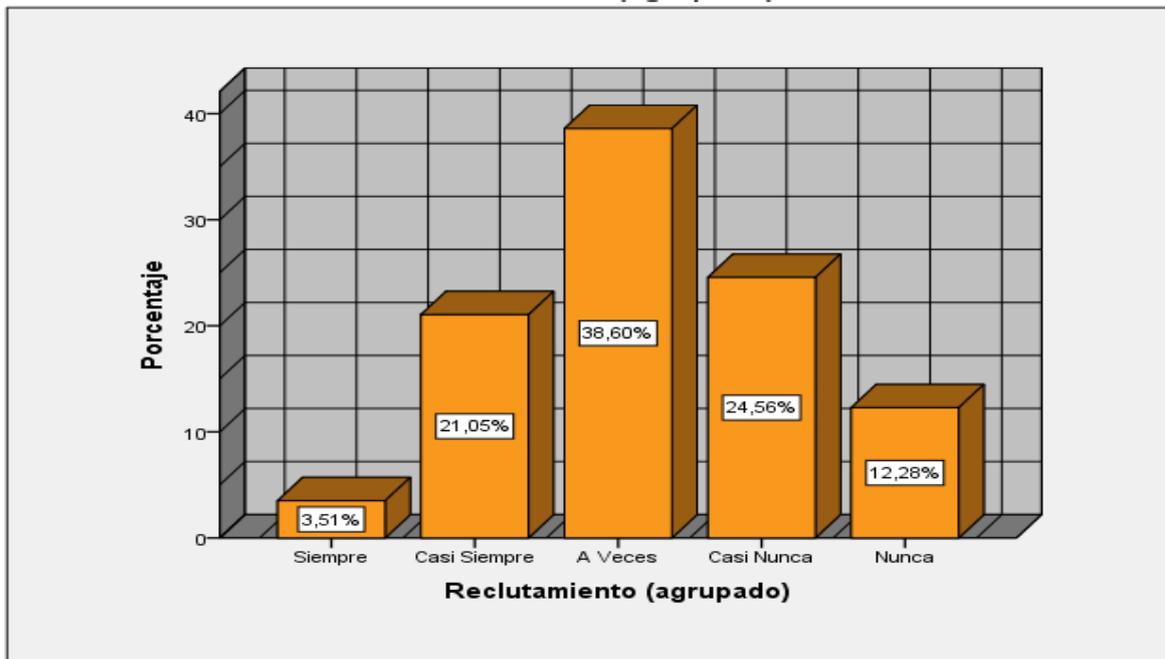


Figura 9: Dimensión 2: Reclutamiento

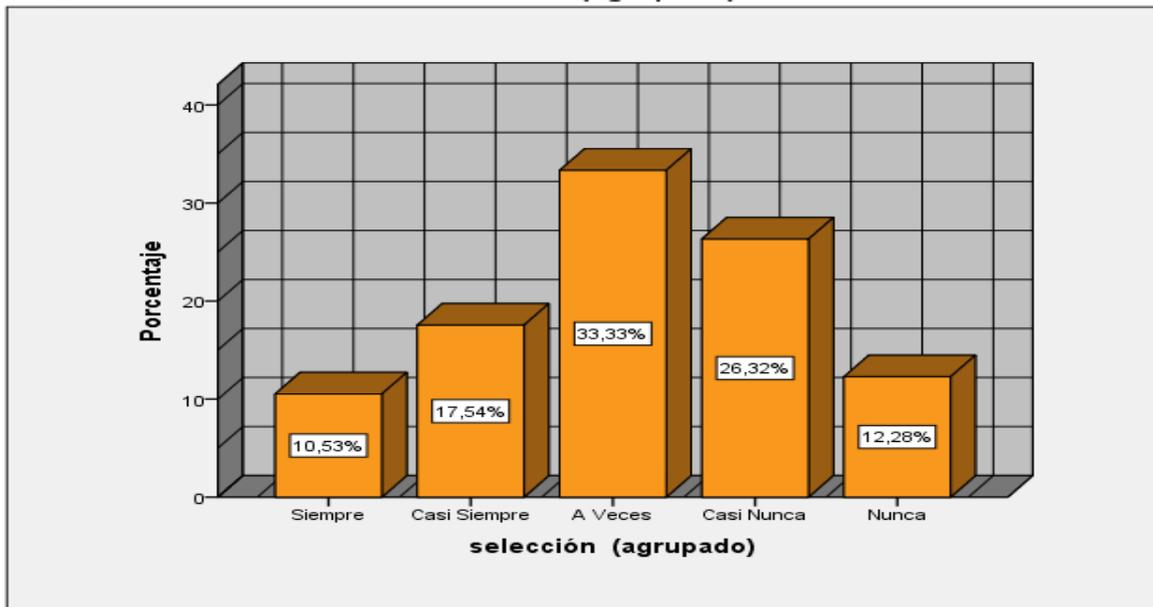
Al observar la tabla 13 y figura 9, se aprecia la respuestas de los trabajadores encuestados, acerca de si la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka aplica **el Reclutamiento por medio de las modalidades de reclutamiento interno y el reclutamiento externo**, ubicándose en primer lugar los que respondieron que **a veces** se aplique, que viene hacer el **38.60%** de los encuestados (22 trabajadores), en segundo lugar está el **24.6%** de los encuestados (14 trabajadores) que respondieron que casi nunca, tercero esta el **21.05%** de los encuestados (12 trabajadores) que respondieron **casi siempre**.

En conclusión, el 84.25% consideran que **a veces, casi nunca y casi siempre** se apliquen el reclutamiento por medio de las modalidades que son el reclutamiento interno y el externo y que solo el 15.3% responde que están en desacuerdo que se aplique.

Tabla 14: Frecuencias de la V1-D3: Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,5	10,5	10,5
	Casi Nunca	10	17,5	17,5	28,1
	A Veces	19	33,3	33,3	61,4
	Casi Siempre	15	26,3	26,3	87,7
	Siempre	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22
 Figura 10: Dimensión 3: Selección



Al observar la tabla 14 y figura 10, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados, acerca de si la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka aplica la **selección por medio de las técnicas de selección**, ubicándose en los primeros lugares los que respondieron que están a veces se aplique, que viene hacer el **33.3%** de los encuestados (19 trabajadores), en segundo lugar está **26.3%** de los encuestados (15 trabajadores) que respondieron de **casi nunca**, tercero esta el **17.5%** de los encuestados (10 trabajadores) que respondieron **casi siempre**.

En conclusión, el 77.1% de los encuestados consideran que a veces, casi nunca y casi siempre se apliquen la selección por medio de las técnicas de selección y que solo el 22.9% responde que nunca que se apliquen.

Tabla 15: Frecuencias de la V1-D4: Examen Medico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	17,5	17,5	17,5
	Casi Nunca	20	35,1	35,1	52,6
	A Veces	17	29,8	29,8	82,5
	Casi Siempre	6	10,5	10,5	93,0
	Siempre	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

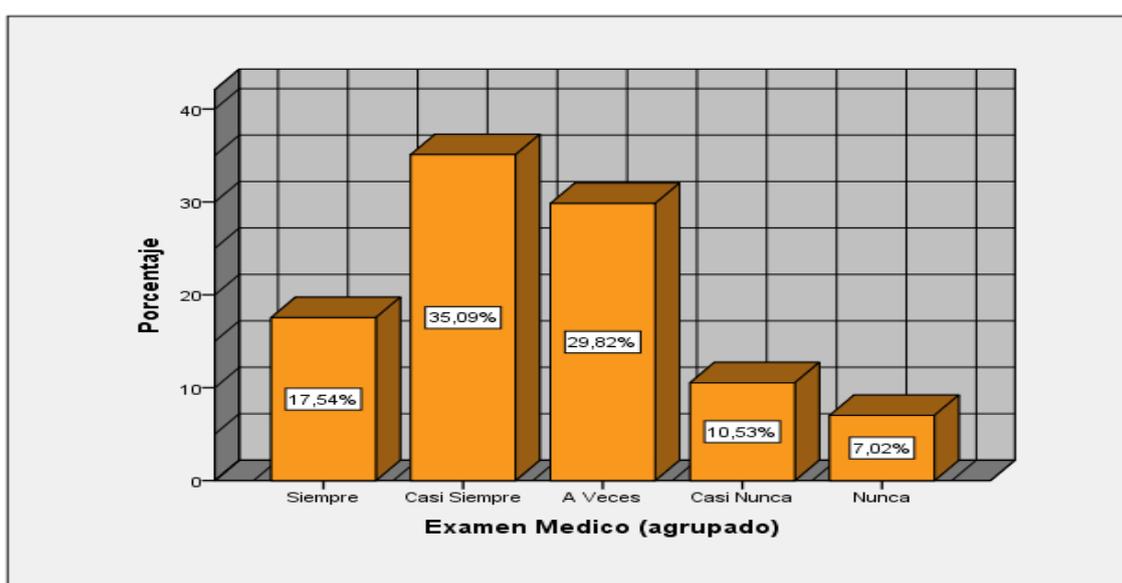


Figura 11: Dimensión 4: Examen Medico

Al observar la tabla 15 y figura 11, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados, acerca de si la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka aplica **el examen médico para demostrar la idoneidad física**, ubicándose en los primeros lugares los que respondieron que están **veces** se aplique, que viene hacer el **35.1%** de los encuestados (20 trabajadores), en segundo lugar está **29.8%** de los encuestados (17 trabajadores) que respondieron que **casi siempre** aplique, tercero esta el **17.5%** de los encuestados (10 trabajadores) que respondieron que **siempre**.

En conclusión, el 82.4% de los encuestados consideran que a veces, casi siempre y siempre que se aplique el examen médico para demuestra la idoneidad física y que solo el 17%.6 responde que están de casi nunca.

Tabla 16: Frecuencias de la V1-D5: Contratación y Acogida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,8	8,8	8,8
	Casi Nunca	4	7,0	7,0	15,8
	A Veces	33	57,9	57,9	73,7
	Casi Siempre	10	17,5	17,5	91,2
	Siempre	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

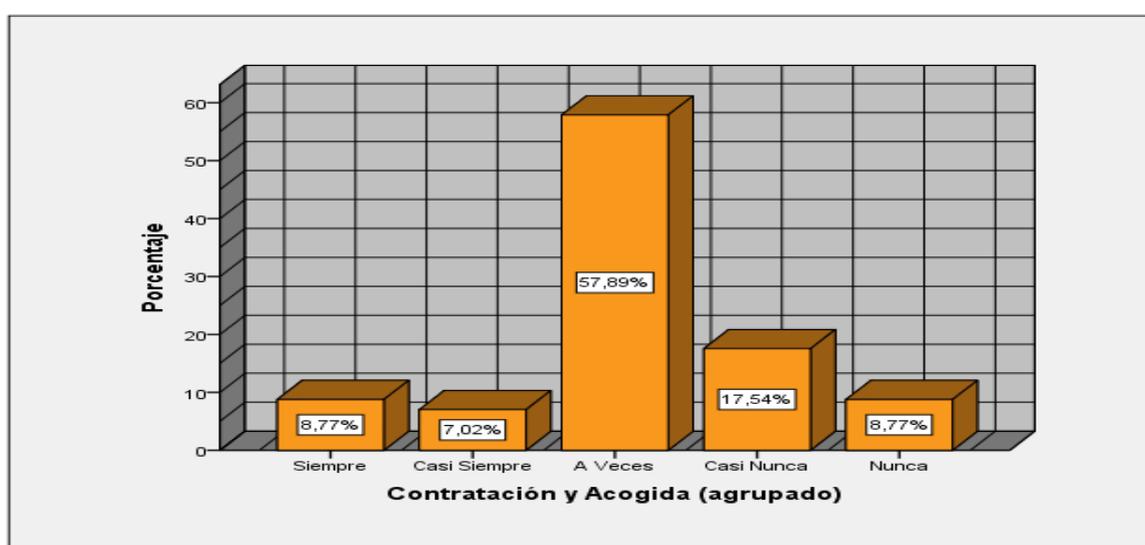


Figura 12: Dimensión 5: Contratación y Acogida

Al observar la tabla 16 y figura 12, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados, acerca de si la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka aplica la **contratación y acogida por medio de las modalidades de contratación** (contratación individual y contratación colectiva), ubicándose en los primeros lugares los que respondieron que a veces se aplique, que viene hacer el **57.9%** de los encuestados (33 trabajadores), en segundo lugar está **17.5%** de los encuestados (17 trabajadores) que respondieron que están **casi nunca**.

En conclusión, 80.4% de los encuestados consideran que están a veces, de acuerdo que se apliquen la **contratación y acogida por medio de las modalidades de contratación** (contratación individual y contratación colectiva) y que solo el 19.6% responde que casi nunca se apliquen.

3.1.2. Estadística descriptiva y tabla de frecuencias de cada indicador

¿Considera Usted que se realiza el análisis de puesto para identificar las dificultades y a si contratar al personal idóneo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

Tabla 17: Frecuencia de la dimensión 1- pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	12,3	12,3	12,3
	Casi Nunca	12	21,1	21,1	33,3
	A Veces	12	21,1	21,1	54,4
	Casi Siempre	17	29,8	29,8	84,2
	Siempre	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

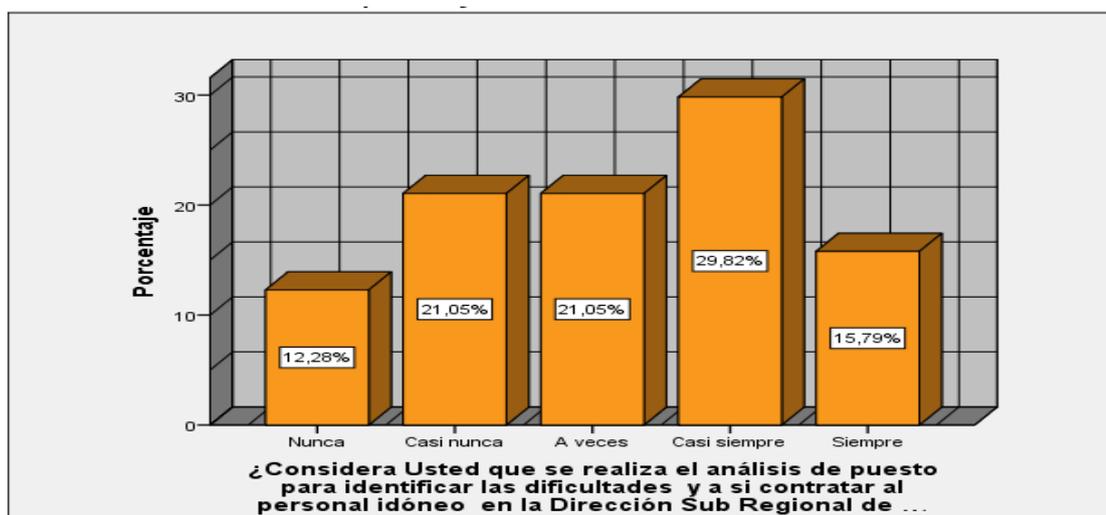


Figura 13: Pregunta 1 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto.

En la tabla 17 y figura 13, se puede apreciar que el 29,82% el cual representa a los 17 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi siempre se realiza el análisis de puesto para identificar las dificultades y a si contratar al personal idóneo, por otro lado, el 21,05% de las personas encuestadas, el cual representa los 12 trabajadores del total de encuestados mencionan que a veces se realiza el análisis de puesto para identificar las dificultades y a si contratar al personal idóneo.

En conclusión, el 71.92% de los encuestados consideran que casi siempre se realiza el análisis de puesto para identificar las dificultades y a si contratar al personal idóneo.

Tabla 18: Frecuencia de la dimensión 1 - pregunta 2

¿Considera usted que se aplica las técnicas de incidentes críticos (anotaciones sistemáticas del jefe inmediato para identificar las necesidades del puesto) en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	14,0	14,0	14,0
	Casi Nunca	12	21,1	21,1	35,1
	A Veces	15	26,3	26,3	61,4
	Casi Siempre	18	31,6	31,6	93,0
	Siempre	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

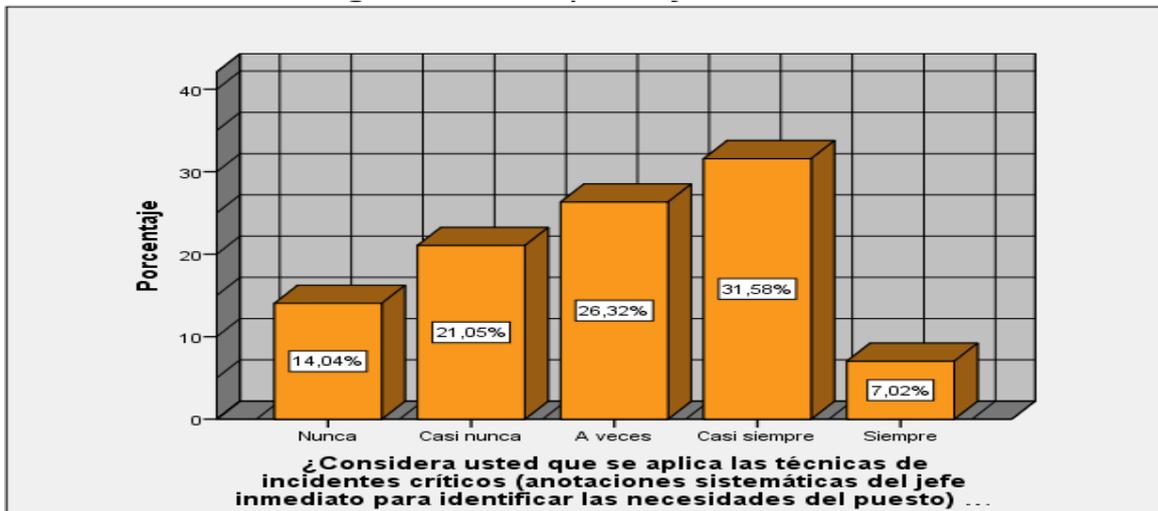


Figura 14: Pregunta 2 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto

En la tabla 18 y figura 14, se puede apreciar que el 31,58% el cual representa al 18 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi siempre se aplican las técnicas de incidentes críticos (anotaciones sistemáticas del jefe inmediato para identificar las necesidades del puesto), por otro lado el 26,32% de las personas encuestadas, el cual representa el 15 trabajadores del total de encuestados mencionan que a veces se aplican las técnicas de incidentes críticos (anotaciones sistemáticas del jefe inmediato para identificar las necesidades del puesto).

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre se realiza se aplica las técnicas de incidentes críticos (anotaciones sistemáticas del jefe inmediato para identificar las necesidades del puesto).

Tabla 19: Frecuencia de la dimensión 1 - pregunta 3

¿Ud. considera factible que las técnicas de incidentes críticas ayudaría mejorar la selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	7	12,3	12,3	14,0
	A veces	30	52,6	52,6	66,7
	Casi Siempre	18	31,6	31,6	98,2
	siempre	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V2

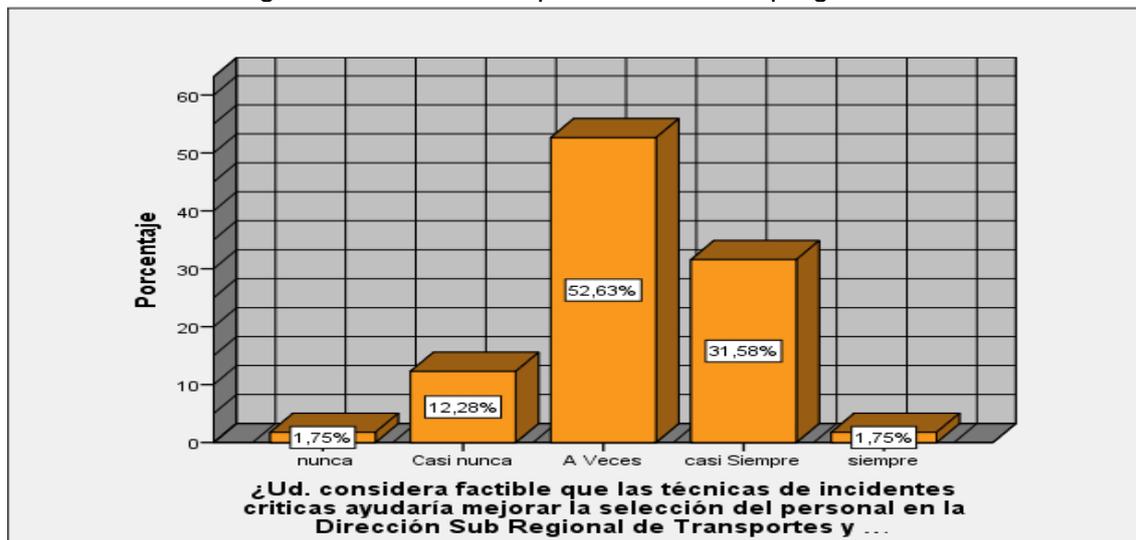


Figura 15: Pregunta 3 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto

En la tabla 19 y figura 15, se puede apreciar que el 52,8% el cual representa a los 30 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi siempre es factible que las técnicas de incidentes críticas ayudaría mejorar la selección del personal, por otro lado, el 31,6% de las personas encuestadas, el cual representa los 18 trabajadores del total de encuestados mencionan que a siempre es factible que las técnicas de incidentes críticas ayudaría mejorar la selección del personal.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre se factible que las técnicas de incidentes críticas ayudaría mejorar la selección del personal.

Tabla 20: Frecuencia de la dimensión 1 - pregunta 4

¿Usted considera que se toma en cuenta la solicitud del personal para identificar las necesidades del puesto en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,5	10,5	10,5
	Casi Nunca	16	28,1	28,1	38,6
	A Veces	14	24,6	24,6	63,2
	Casi Siempre	19	33,3	33,3	96,5
	Siempre	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V2

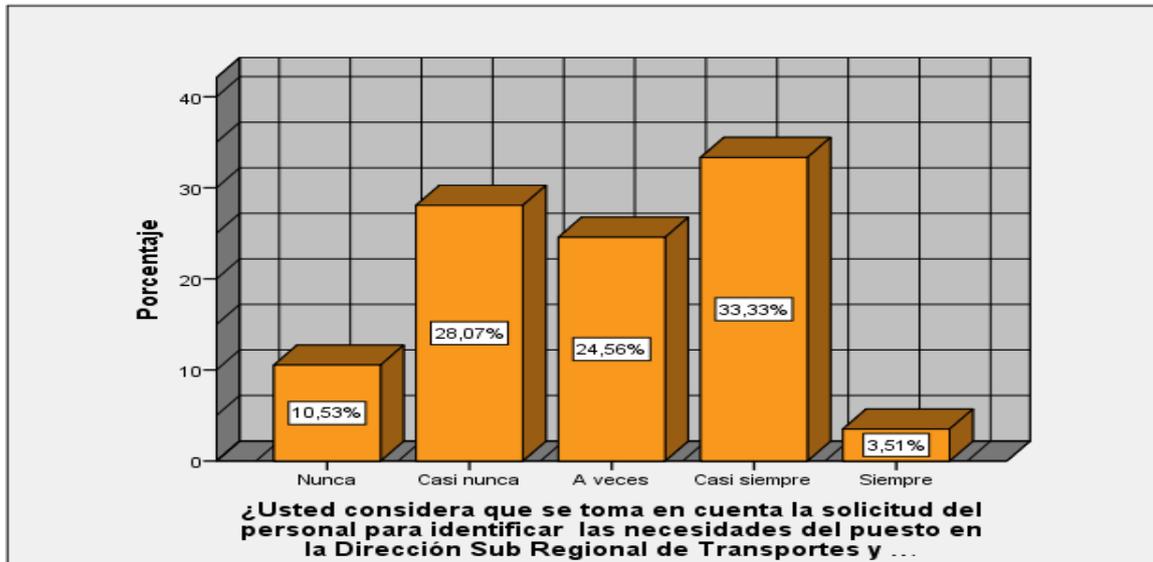


Figura 16: Pregunta 4 de la dimensión 1 referida a la descripción del puesto.

En la tabla 19 y figura 16, se puede apreciar que el 33,33% el cual representa a los 19 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi siempre se toma en cuenta la solicitud del personal para identificar las necesidades del puesto, por otro lado, el 28,07% de las personas encuestadas, el cual representa los 14 trabajadores del total de encuestados mencionan que a casi nunca se toma en cuenta la solicitud del personal para identificar las necesidades del puesto.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre se toma en cuenta la solicitud del personal para identificar las necesidades del puesto.

Tabla 21: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 1

¿Usted considera que se realiza el reclutamiento interno adecuado en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,5	10,5	10,5
	Casi Nunca	15	26,3	26,3	36,8
	A Veces	21	36,8	36,8	73,7
	Casi Siempre	12	21,1	21,1	94,7
	Siempre	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

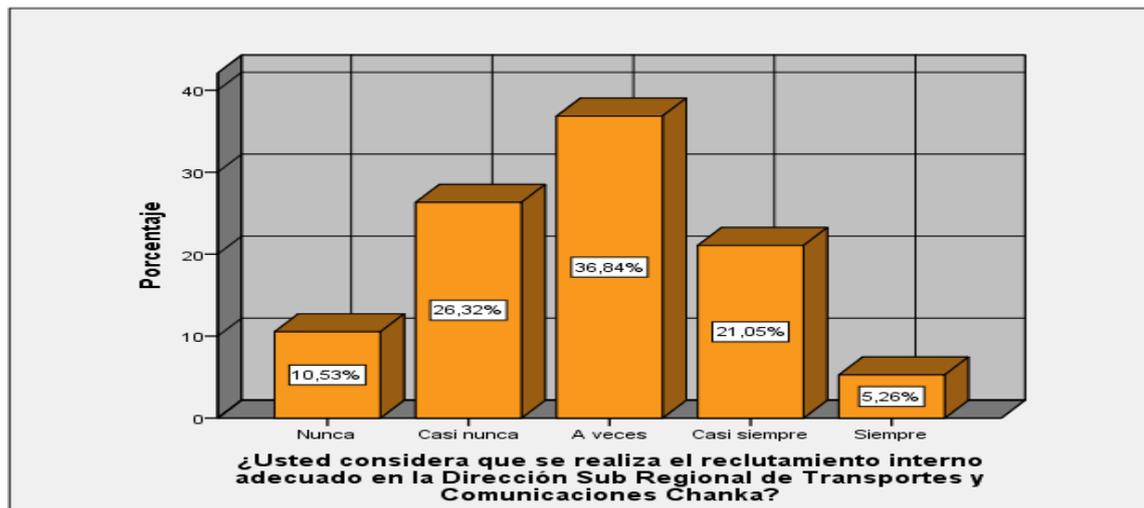


Figura 17: Pregunta 1 de la dimensión 2 referida al reclutamiento

En la tabla 21 y figura 17, se puede apreciar que el 38,8% el cual representa a los 21 trabajadores encuestados, quienes señalan que a veces se realiza el reclutamiento interno adecuado, por otro lado, el 26,3% de las personas encuestadas, el cual representa los 15 trabajadores del total de encuestados mencionan que a casi siempre se realiza el reclutamiento interno adecuado.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que a veces se realiza el reclutamiento interno adecuado.

Tabla 22: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 2

¿Ud. Cree que sería más factible dar prioridad al reclutamiento interno en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,3	5,3	5,3
	Casi Nunca	8	14,0	14,0	19,3
	A Veces	8	14,0	14,0	33,3
	Casi Siempre	28	49,1	49,1	82,5
	Siempre	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

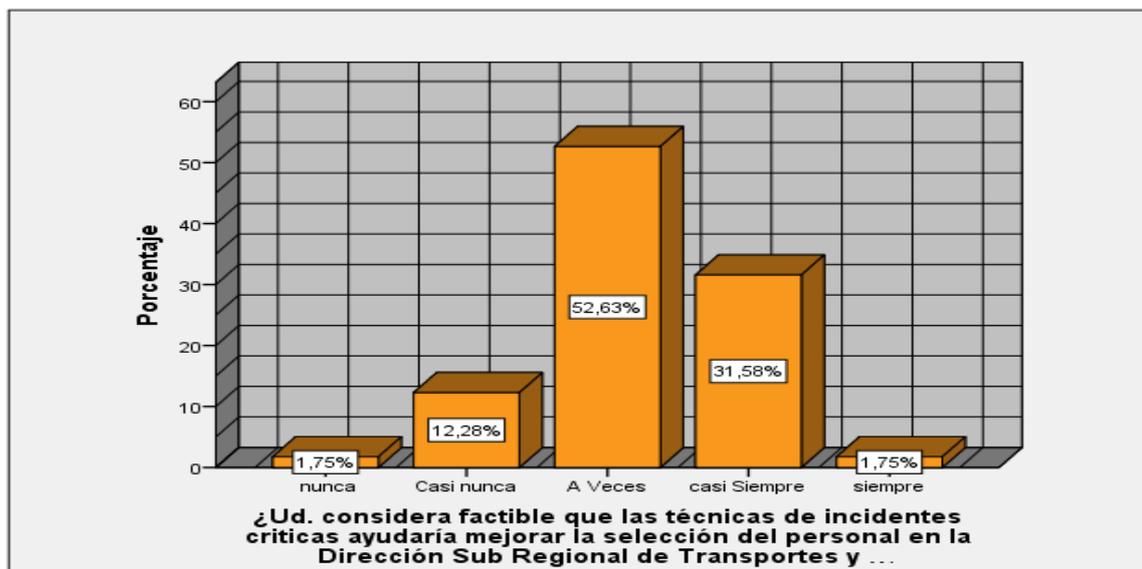


Figura 18: Pregunta 2 de la dimensión 2 referida al reclutamiento

En la tabla 22 y figura 18, se puede apreciar que el 49,1% el cual representa a los 28 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi siempre es factible dar prioridad al reclutamiento interno, por otro lado el 17,5% de las personas encuestadas, el cual representa el 10 trabajadores del total de encuestados mencionan que siempre es factible dar prioridad al reclutamiento interno.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre es factible dar prioridad al reclutamiento interno.

Tabla 23: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 3

¿Considera Ud. ¿Que se dé prioridad al Reclutamiento interno ante el Reclutamiento externo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,3	5,3	5,3
	Casi Nunca	13	22,8	22,8	28,1
	A Veces	18	31,6	31,6	59,6
	Casi Siempre	16	28,1	28,1	87,7
	Siempre	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

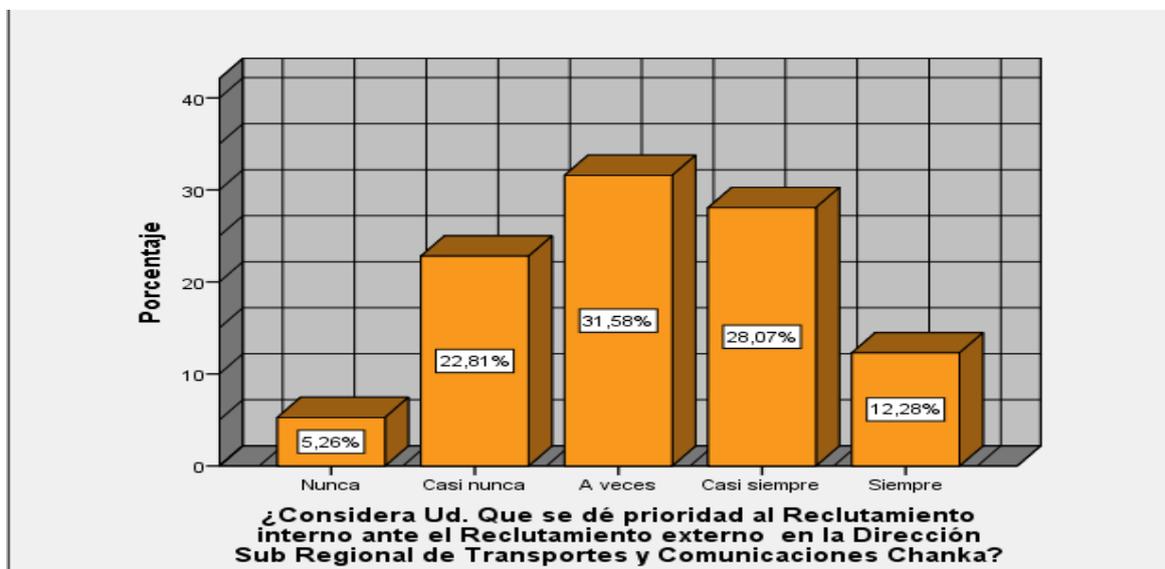


Figura 19: Pregunta 3 de la dimensión 2 referida al reclutamiento

En la tabla 23 y figura 19, se puede apreciar que el 31,8% el cual representa al 18 trabajadores encuestados, quienes señalan que a veces se dé prioridad al Reclutamiento interno ante el Reclutamiento externo, por otro lado el 28,1% de las personas encuestadas, el cual representa el 16 trabajadores del total de encuestados mencionan que casi siempre se dé prioridad al Reclutamiento interno ante el Reclutamiento externo.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que a veces se dé prioridad al Reclutamiento interno ante el Reclutamiento externo es factible dar prioridad al reclutamiento interno.

Tabla 24: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 4

¿Para Ud. Se realizan el Reclutamiento externo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	17,5	17,5	17,5
	Casi Nunca	18	31,6	31,6	49,1
	A Veces	13	22,8	22,8	71,9
	Casi Siempre	13	22,8	22,8	94,7
	Siempre	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

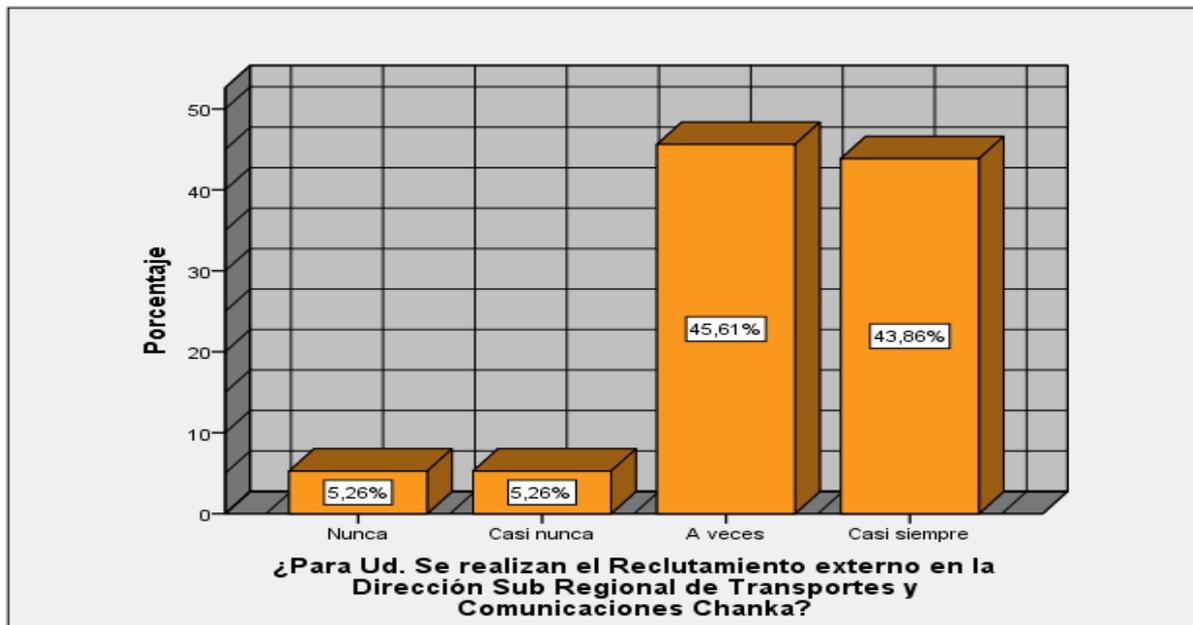


Figura 20: Pregunta 4 de la dimensión 2 referida al reclutamiento

En la tabla 24 y figura 20, se puede apreciar que el 31,58% el cual representa a 18 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi nunca se realizan el Reclutamiento externo, por otro lado el 22,81% de las personas encuestadas, el cual representa el 13 trabajadores del total de encuestados mencionan que casi siempre se . Se realizan el Reclutamiento externo.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que **casi nunca**. Se realizan el Reclutamiento externo

Tabla 25: Frecuencia de la dimensión 2 - pregunta 5

¿Usted considera que el Reclutamiento adecuado favorece positivamente a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	5,3	5,3	5,3
Válido	A Veces	3	5,3	5,3	10,5
	Casi Siempre	26	45,6	45,6	56,1
	Siempre	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
	Casi Nunca	3	5,3	5,3	5,3

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

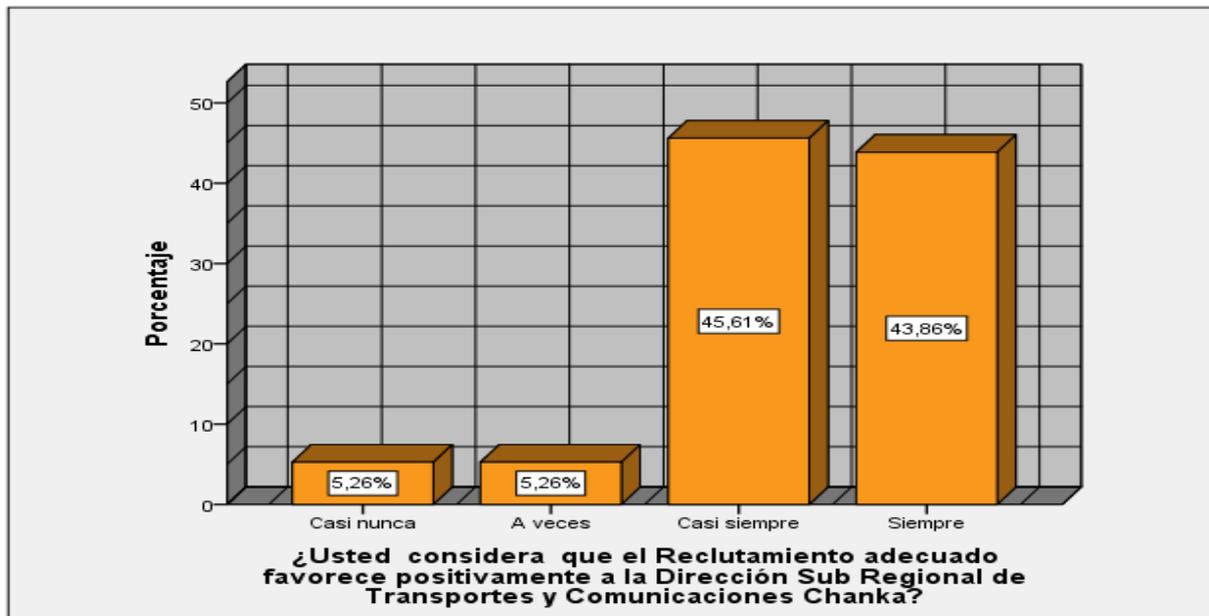


Figura 21: Pregunta 5 de la dimensión 2 referida al reclutamiento

En la tabla 25 y figura 21, se puede apreciar que el 45,8% el cual representa al 28 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi siempre el Reclutamiento adecuado favorece positivamente, por otro lado el 43,9% de las personas encuestadas, el cual representa el 25 trabajadores del total de encuestados mencionan que siempre el Reclutamiento adecuado favorece positivamente.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre el Reclutamiento adecuado favorece positivamente.

Tabla 26: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 1

¿Ud. ¿Está de acuerdo que se realicen las entrevistas de selección de personal para ingresar a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,5	10,5	10,5
	Casi Nunca	8	14,0	14,0	24,6
	A Veces	4	7,0	7,0	31,6
	Casi Siempre	17	29,8	29,8	61,4
	Siempre	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

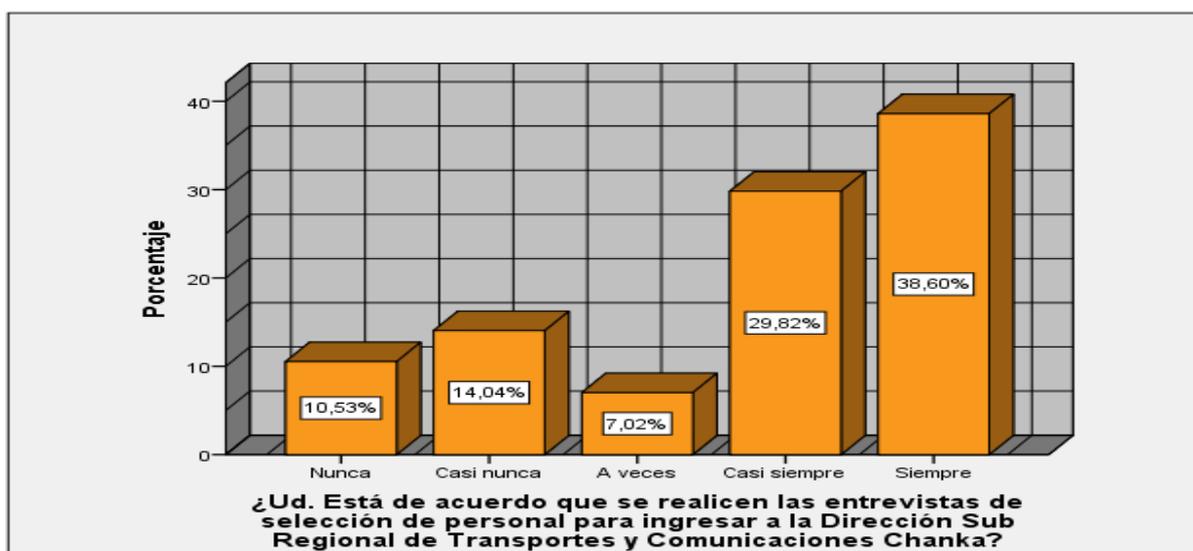


Figura 22: Pregunta 1 de la dimensión 3 referida a la selección

En la tabla 26 y figura 22, se puede apreciar que el 38,6% el cual representa al 22 trabajadores encuestados, quienes señalan que siempre están de acuerdo que se realicen las entrevistas de selección de personal para ingresar a laborar a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones. Por otro lado el 29,8% de las personas encuestadas, el cual representa el 25 trabajadores del total de encuestados mencionan que casi siempre están de acuerdo que se realicen las entrevistas de selección de personal para ingresar a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que siempre están de acuerdo que se realicen las entrevistas de selección de personal para ingresar a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

Tabla 27: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 2

¿Ud. está de acuerdo que los encargados de la entrevista personal sean profesionales capacitados en el área de recursos humanos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi Nunca	2	3,5	3,5	5,3
	A Veces	1	1,8	1,8	7,0
	Casi Siempre	19	33,3	33,3	40,4
	Siempre	34	59,6	59,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

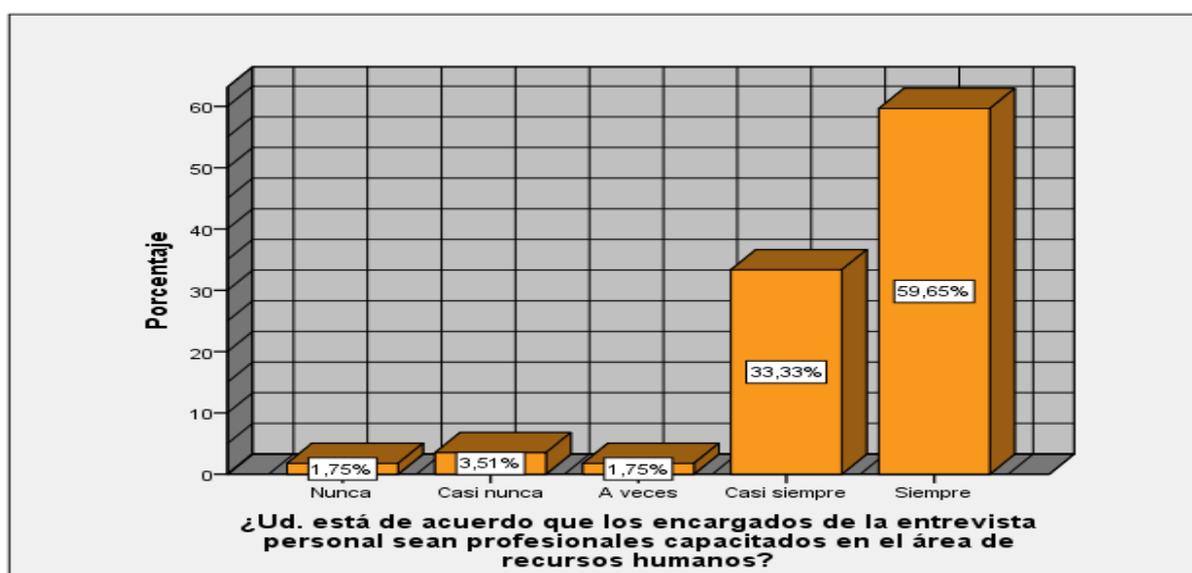


Figura 23: Pregunta 2 de la dimensión 3 referida a la selección

En la tabla 27 y figura 23, se puede apreciar que el 59,6% el cual representa al 34 trabajadores encuestados, quienes señalan que siempre están de acuerdo que los encargados de la entrevista personal sean profesionales capacitados en el área de recursos humanos. Por otro lado el 33,3% de las personas encuestadas, el cual representa el 19 trabajadores del total de encuestados mencionan que casi siempre están de acuerdo que los encargados de la entrevista personal sean profesionales capacitados en el área de recursos humanos.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que siempre están de acuerdo que los encargados de la entrevista personal sean profesionales capacitados en el área de recursos humanos.

Tabla 27: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 3

¿Usted cree que las pruebas de conocimiento se aplican para la selección de personal debidamente en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	12,3	12,3	12,3
	Casi Nunca	16	28,1	28,1	40,4
	A Veces	12	21,1	21,1	61,4
	Casi Siempre	8	14,0	14,0	75,4
	Siempre	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

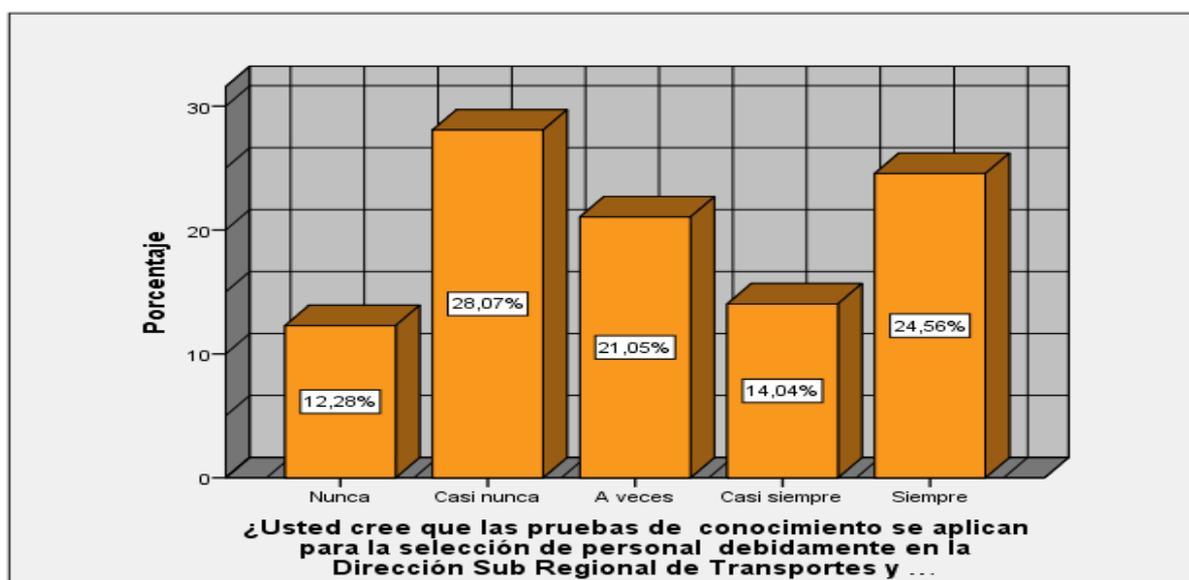


Figura 24: Pregunta 3 de la dimensión 3 referida a la selección

En la tabla 27 y figura 24, se puede apreciar que el 28,1% el cual representa al 18 trabajadores encuestados, quienes señalan que casi nunca creen que las pruebas de conocimiento se aplican para la selección de personal debidamente. Por otro lado el 24,6% de las personas encuestadas, el cual representa el 14 trabajadores del total de encuestados mencionan que siempre creen que las pruebas de conocimiento se aplican para la selección de personal debidamente.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que casi nunca creen que las pruebas de conocimiento se apliquen para la selección de personal debidamente.

Tabla 28: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 4

¿Ud. está de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por las pruebas psicológicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,8	1,8	1,8
Válido	A Veces	2	3,5	3,5	5,3
	Casi Siempre	25	43,9	43,9	49,1
	Siempre	29	50,9	50,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
	Casi Nunca	1	1,8	1,8	1,8

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

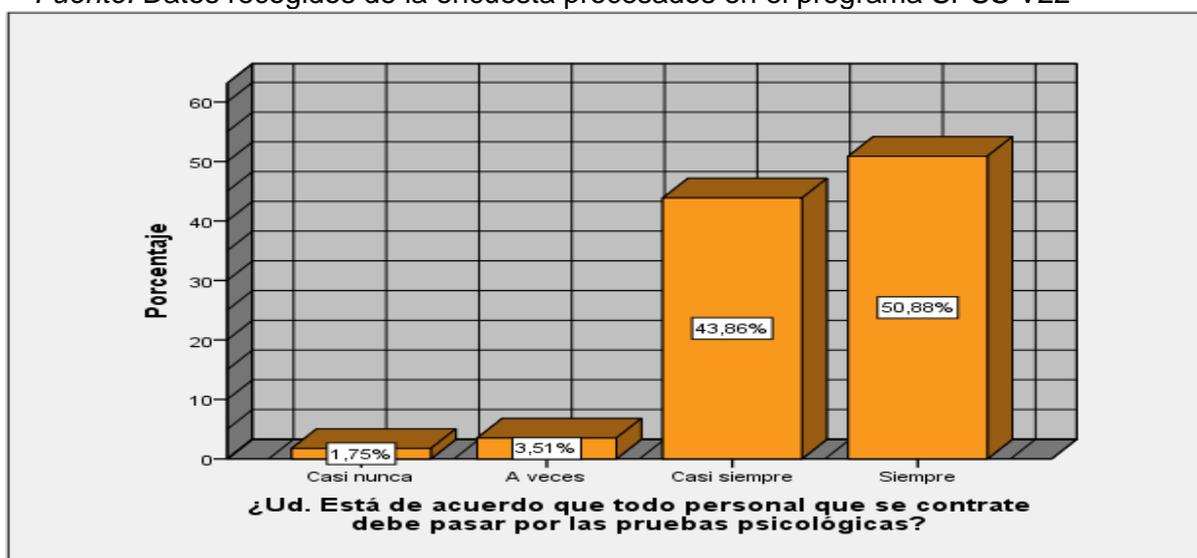


Figura 25: Pregunta 4 de la dimensión 3 referida a la selección

En la tabla 28 y figura 25, se puede apreciar que el 60,9% el cual representa al 29 trabajadores encuestados, quienes señalan que **siempre** están de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por las pruebas psicológicas. Por otro lado, el 43,9% de las personas encuestadas, el cual representa los 25 trabajadores del total de encuestados mencionan que **casi siempre** están de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por las pruebas psicológicas.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que **siempre** están de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por las pruebas psicológicas casi nunca creen que las pruebas de conocimiento se apliquen para la selección de personal debidamente.

Tabla 29: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 5

¿Ud. Está de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por la pruebas de personalidad para identificar si es apto o no para laborar en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	2	3,5	3,5	3,5
	Casi Siempre	27	47,4	47,4	50,9
	Siempre	28	49,1	49,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

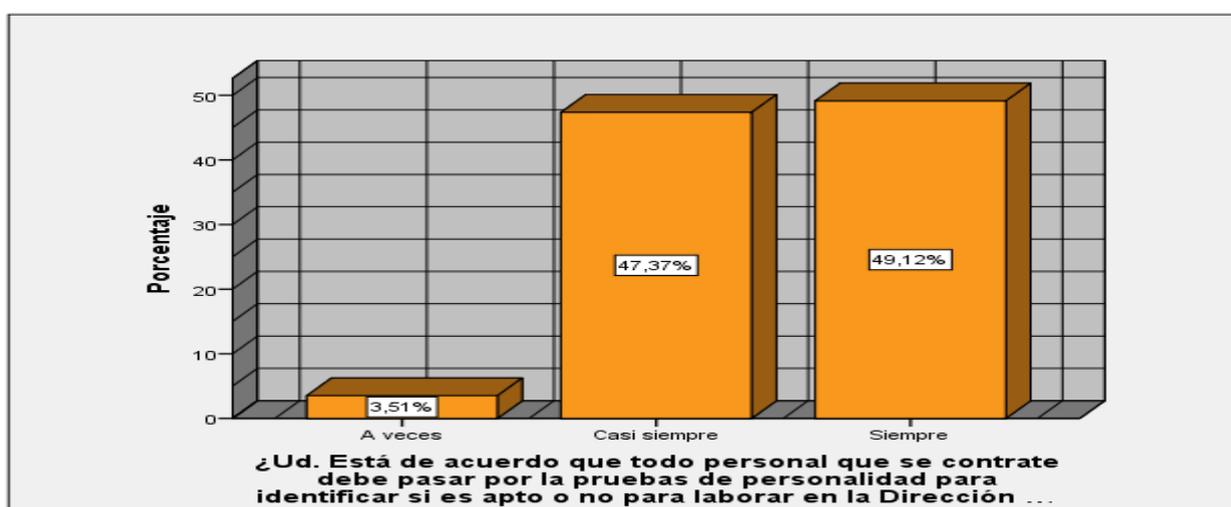


Figura 26: Pregunta 5 de la dimensión 3 referida a la selección

En la tabla 29 y figura 26, se puede apreciar que el 49,1% el cual representa a los 28 trabajadores encuestados, quienes señalan que **siempre** están de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por la pruebas de personalidad para identificar si es apto o no para laborar. Por otro lado el 47,4% de las personas encuestadas, el cual representa el 27 trabajadores del total de encuestados mencionan que **casi siempre** están de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por la pruebas de personalidad para identificar si es apto o no para laborar.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que **siempre** están de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por la pruebas de personalidad para identificar si es apto o no para laborar.

Tabla 30: Frecuencias de la dimensión 3 - Pregunta 6

¿Ud. Cree que se aplican las técnicas de simulación para ser contratados para ocupar el puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,0	7,0	7,0
	Casi Nunca	19	33,3	33,3	40,4
	A Veces	10	17,5	17,5	57,9
	Casi Siempre	15	26,3	26,3	84,2
	Siempre	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

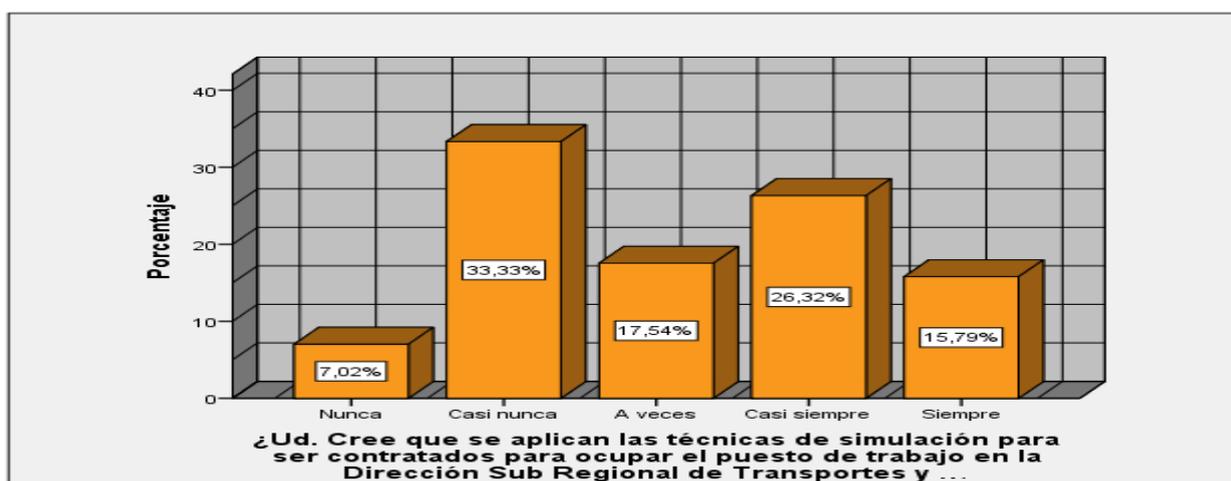


Figura 27: Pregunta 6 de la dimensión 3 referida a la selección

En la tabla 30 y figura 27, se puede apreciar que el 33,3% el cual representa a 19 trabajadores encuestados, quienes señalan que **casi nunca** se aplican las técnicas de simulación para ser contratados para ocupar el puesto de trabajo. Por otro lado, el 26,3% de las personas encuestadas, el cual representa los 15 trabajadores del total de encuestados mencionan que **casi siempre** se aplican las técnicas de simulación para ser contratados para ocupar el puesto de trabajo.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que **casi nunca se** apliquen las técnicas de simulación para ser contratados para ocupar el puesto de trabajo.

Tabla 31: Frecuencias de la dimensión 4 - Pregunta 1

¿Ud. Cree que el examen médico prueba la capacidad física para aplicar al puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi Nunca	10	17,5	17,5	19,3
	A Veces	19	33,3	33,3	52,6
	Casi Siempre	19	33,3	33,3	86,0
	Siempre	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

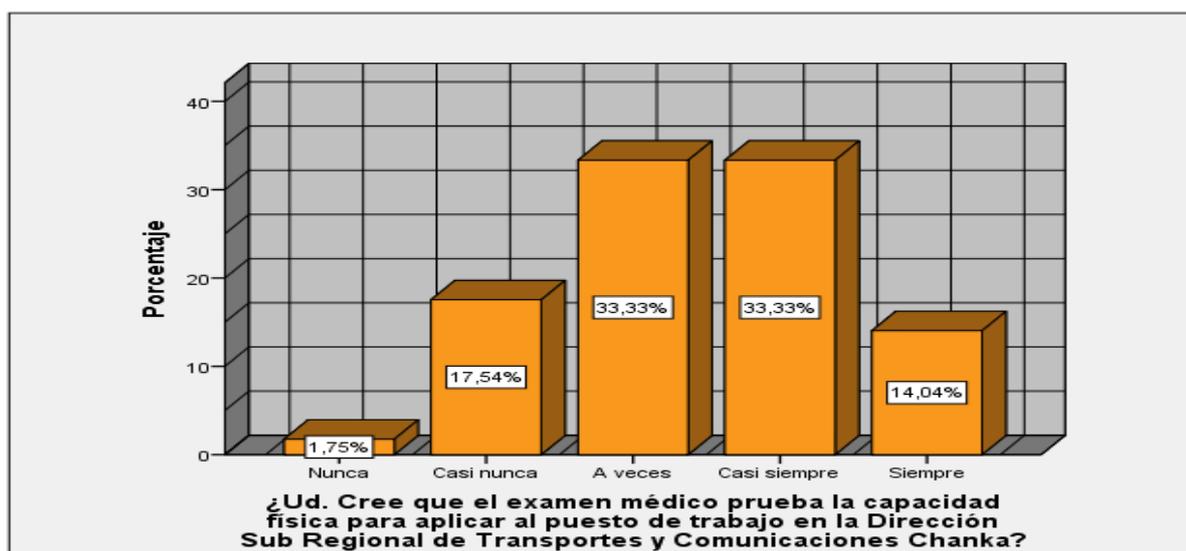


Figura 28: Pregunta 1 de la dimensión 4 referida al examen médico

En la tabla 31 y figura 28, se puede apreciar que el 33,3% el cual representa a los 19 trabajadores encuestados, quienes señalan que **a veces** creen que el examen médico prueba la capacidad física para aplicar al puesto de trabajo. Por otro lado, el 33,3% de las personas encuestadas, el cual representa los 19 trabajadores del total de encuestados mencionan que **casi siempre** el examen médico prueba la capacidad física para aplicar al puesto de trabajo.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que **a veces** el examen médico prueba la capacidad física para aplicar al puesto de trabajo.

Tabla 32: Frecuencias de la dimensión 4 - Pregunta 2

¿Para Ud. ¿La idoneidad física demostrada mediante el examen médico refleja la capacidad intelectual del personal para el desempeño para el puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,8	8,8	8,8
	Casi Nunca	11	19,3	19,3	28,1
	A Veces	21	36,8	36,8	64,9
	Casi Siempre	17	29,8	29,8	94,7
	Siempre	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

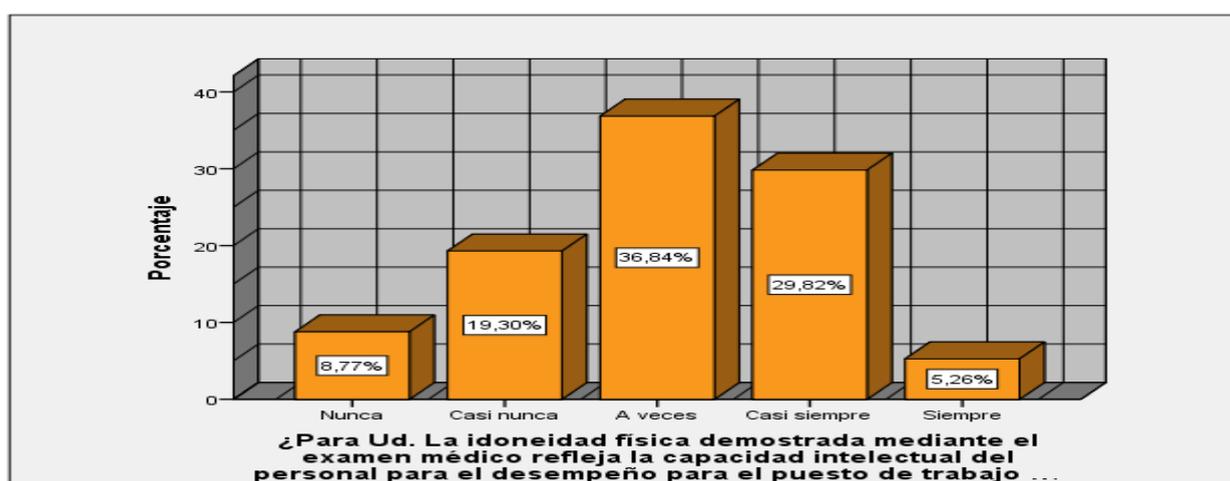


Figura 29: Pregunta 2 de la dimensión 4 referida al examen medico

En la tabla 32 y figura 29, se puede apreciar que el 38,8% el cual representa a los 21 trabajadores encuestados, quienes señalan que **a veces** la idoneidad física demostrada mediante el examen médico refleja la capacidad intelectual del personal para el desempeño para el puesto de trabajo. Por otro lado el 29,8% de las personas encuestadas, el cual representa el 17 trabajadores del total de encuestados mencionan que **casi siempre** la idoneidad física demostrada mediante el examen médico refleja la capacidad intelectual del personal para el desempeño para el puesto de trabajo.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que **a veces** La idoneidad física demostrada mediante el examen médico refleja la capacidad intelectual del personal para el desempeño para el puesto de trabajo.

Tabla 33: Frecuencias de la dimensión 4 - Pregunta 3

¿Ud. Cree que Se aplica el examen médico en la selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	26,3	26,3	26,3
	Casi Nunca	28	49,1	49,1	75,4
	A Veces	6	10,5	10,5	86,0
	Casi Siempre	5	8,8	8,8	94,7
	Siempre	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

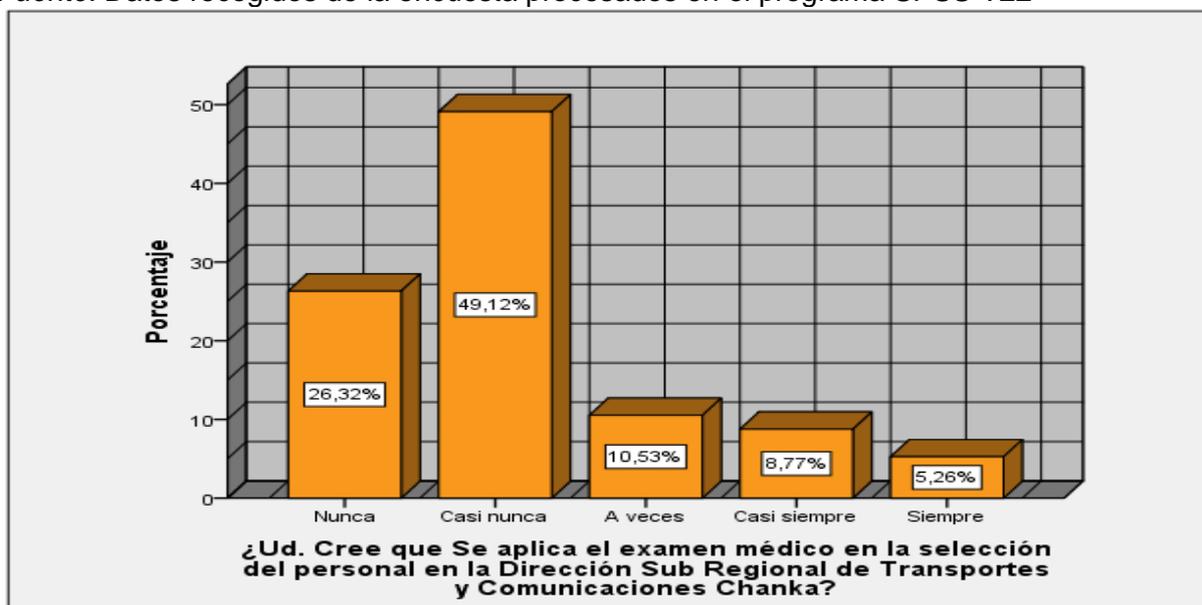


Figura 30: Pregunta 3 de la dimensión 4 referida al examen medico

En la tabla 33 y figura 30, se puede apreciar que el 49,1% el cual representa a los 28 trabajadores encuestados, quienes señalan que **casi nunca** se cree que se aplique el examen médico en la selección del personal. Por otro lado, el 26,3% de las personas encuestadas, el cual representa los 15 trabajadores del total de encuestados mencionan que **nunca** se aplique el examen médico en la selección del personal.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron nunca se aplique Cree que Se aplica el examen médico en la selección del personal.

Tabla 34: Frecuencias de la dimensión 5 - Pregunta 1

¿Cree Ud. Que se aplica la contratación individual en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,8	8,8	8,8
	Casi Nunca	7	12,3	12,3	21,1
	A Veces	20	35,1	35,1	56,1
	Casi Siempre	24	42,1	42,1	98,2
	Siempre	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

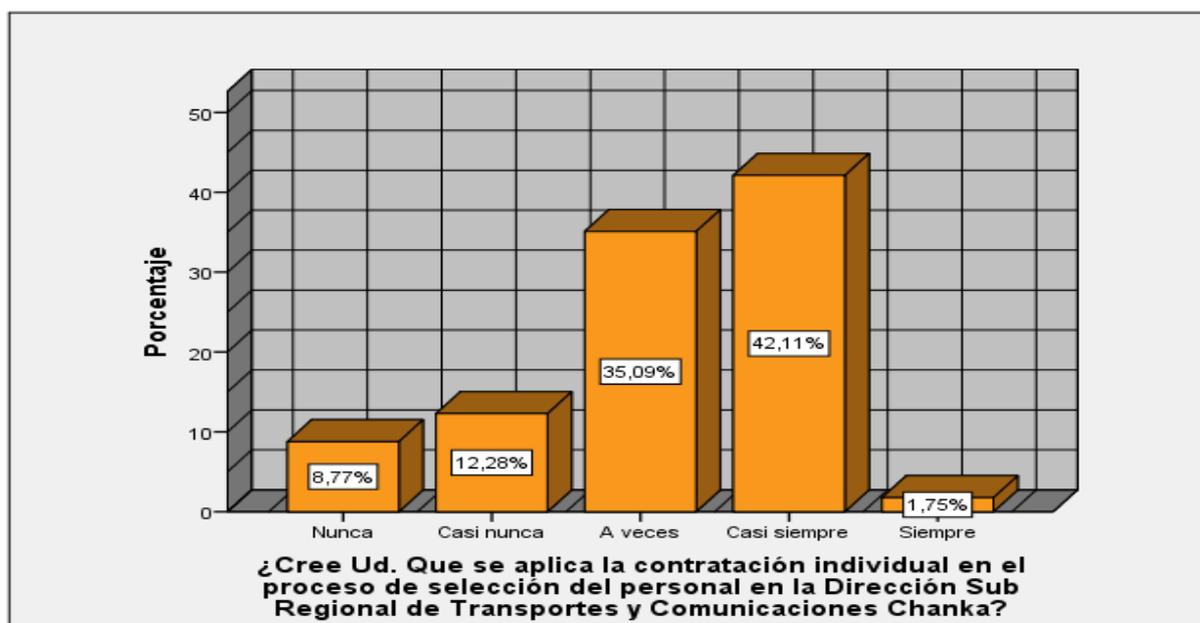


Figura 31: Pregunta 1 de la dimensión 5 referida a la contratación y acogida

En la tabla 34 y figura 31, se puede apreciar que el 42,1% el cual representa al 24 trabajadores encuestados, quienes señalan que **casi siempre** se aplica la contratación individual en el proceso de selección del personal. Por otro lado, el 35,1% de las personas encuestadas, el cual representa los 20 trabajadores del total de encuestados mencionan que **a veces** se aplica la contratación individual en el proceso de selección del personal.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron casi siempre se Que se aplica la contratación individual en el proceso de selección del personal.

Tabla 35: Frecuencias de la dimensión 5 - Pregunta 2

¿Ud. considera que se apliquen la contratación grupal en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	15,8	15,8	15,8
	Casi Nunca	18	31,6	31,6	47,4
	A Veces	21	36,8	36,8	84,2
	Casi Siempre	8	14,0	14,0	98,2
	Siempre	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V22

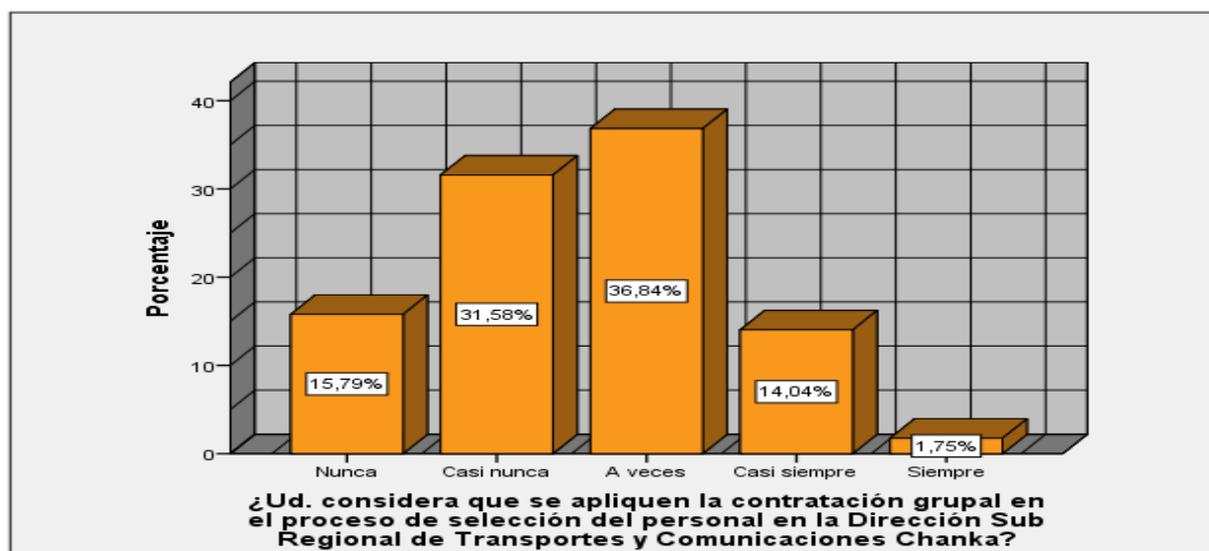


Figura 32: Pregunta 2 de la dimensión 5 referida a la contratación y acogida

En la tabla 35 y figura 32, se puede apreciar que el 38,8% el cual representa al 21 trabajadores encuestados, quienes señalan que **a veces** se apliquen la contratación grupal en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka I. Por otro lado el 31,6% de las personas encuestadas, el cual representa el 18 trabajadores del total de encuestados mencionan que **casi nunca** se apliquen la contratación grupal en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

En conclusión la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron **a veces** se apliquen la contratación grupal en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Examinado los resultados que se obtuvieron luego del procesamiento de los datos del programa spss22 de la investigación titulada: proceso de selección del personal en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, Apurímac – 2018, a continuación expone la comparación a las bases teóricas y a los antecedentes utilizados, que corroboran y justifican la investigación, de acuerdo al problema, objetivos planteados:

En relación al objetivo general, el que hace referencia a describir Cómo se viene dando el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, identificando las técnicas, fases de proceso de selección en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, los resultados del instrumento aplicado permitieron identificar dentro de las 5 fases del proceso de selección del personal, encontrados en la literatura, los que se considera conforme a la importancia, lo más importante en los éxitos de las instituciones destacándose en orden de importancia:

- Descripción del puesto
- Reclutamiento
- Selección
- Examen medico
- Contratación y acogida

Estos resultados se sostienen en la investigación de Ana y Belén, quienes identificaron 12 fases de proceso de selección, entre los cuales se encuentran la descripción del puesto, reclutamiento, selección, examen médico y contratación y acogida, los que según los resultados de la investigación resultaron en primer lugar. Del mismo modo se sostiene la investigación de Chávez, Chiavenato, amando y Joaquín quienes también sostienen que las técnicas de selección, contratación y motivación son fases indispensables para la ejecución del proceso de selección del personal.

Así mismo se pudo identificar que las fases menos importantes para el proceso de selección del personal, pero además tenemos la propuesta de Rodríguez (2006), considera que es un “procedimiento que tiene como finalidad de dotar a la organización de personal adecuado, garantizando el desempeño correcto en el puesto”. (p. 47)

A continuación se presenta la discusión y el análisis para cada uno de los objetivos específicos planteados en la investigación.

En cuanto a Describir cómo se viene dando la descripción del puesto en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, se pudo identificar que el 94.7 % de los trabajadores encuestados respondieron que a veces se lleva a cabo la descripción del puesto, por lo que es mayor el porcentaje de la población, realmente se puede decir que la institución no lleva a cabo la descripción del puesto ya que de ello depende la calidad del personal que se requiere para el puesto.

En cuanto a Describir Cómo se viene dando el Reclutamiento en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, se pudo constatar que el 84.25% de los encuestados respondieron que a veces se lleva el reclutamiento del personal en la institución, lo cual genera una preocupación inmediata al investigador, de qué manera realmente se está empleando a los trabajadores para dicha institución si cumplen o no con los requisitos que requiere en puesto, esto se sostiene en Ana y belén (2008) quien señala, “que se tiene que divulgar en el mercado las oportunidades que la organización “(p.47). Así dando conformidad a las leyes que constituyen el país para con el trabajo.

En cuanto a Describir cómo se viene dando las técnicas de selección en la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, se pudo identificar que el 77.1% de los encuestados consideran que están a veces se aplica las técnicas de selección adecuadamente, por lo general las instituciones aplican las técnicas de selección del personal para captar a personas capaces para el puesto deseado de esa manera se cumplirá con los requisitos que requiere el puesto, esto se sostiene en Chiavenato(2009) sostiene,” el paso siguiente es elegir las técnicas de selección para conocer, comparar y escoger a los candidatos adecuado”. (p. 147).de ese modo es importante tomar en cuenta las técnicas de selección para el buen funcionamiento de la institución.

En cuanto a Describir cómo se realiza el examen médico en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, se pudo identificar que el 82.4% de los encuestados consideran que casi nunca se lleva a cabo el examen médico al personal que ingrese al puesto de trabajo, de esa manera demostrar la idoneidad física con la cuenta en postulante para su desempeño en el puesto, esto se sostiene en Valencia(2016) sostiene ” el examen médicos se deberán ejecutarse al final del proceso de selección de personal, un historial médico completo y estudios médicos que sirven de base para estudiar al personal que se integre a la empresa “. (p. 134). Lo cual demuestra que la institución no aplica el examen médico para la contratación del personal.

En cuanto a Describir cómo se viene dando la contratación y acogida en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, se pudo identificar que el 80.4% de los encuestados consideran que a veces se realiza la contratación y acogida adecuada, esto varía dependiendo del tipo de la empresa, esto sostiene Valencia (2016) sostiene” la contratación de personal es otro asunto que no se puede dejar al azar cuando la necesidad presiona. La contratación debe responder a un procedimiento preparado con tiempo suficiente y en que se especifica los requisitos legales necesarios. (p. 135). Lo que indica que la institución no da prioridad a cumplir con las necesidades de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. Esta investigación se convierte en un punto de partida, como referencia Teórico en el cual se identifica las fases del proceso de selección que se debería incorporar a la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, permitiendo que la contratación del personal sea más eficiente, de esa manera optar a incorporar el proceso de selección del personal para la contratación de los trabajadores que laboren en la institución.
2. Referente a las características generales de los trabajadores de la dirección de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas, son hombres y mujeres con una diferencia numérica, en su mayoría el 71.93% son varones y el 28.1% son mujeres que vienen laborando en la institución, como también el 70% tienen el nivel de educación universitario y el 19% pertenecen a institutos tecnológicos.
3. Así mismo se encontró de que el 71.93% de los trabajadores de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas los cuales respondieron que a veces se aplique el proceso de selección del personal para contratar al personal, más bien el 19.30% respondieron que casi siempre, quiere decir que la mayor parte de los trabajadores respondieron que no están informados o no quieren responder que se lleven a cabo el proceso de selección adecuado.
4. En cuanto sobre si se realiza la descripción del puesto para identificar las cualidades que requiere tener el postulante para el puesto de, los trabajadores que se encuestaron el 94.7 % respondieron que a veces, es el porcentaje más alto, lo cual significa que no se está tomando en cuenta las fases de los procesos para la selección del personal y solo 5.3% responde que están de casi siempre se aplique.
5. En cuanto al reclutamiento el resultado de la investigación muestra que el 84.25% consideran que a veces se lleva el reclutamiento del personal y el 15.3% en casi nunca se apliquen. De tal manera que no se realiza el reclutamiento en la institución.
6. En cuanto a las técnicas de selección, la investigación demuestra que el 77.1% de los encuestados consideran que a veces se aplica las técnicas de selección, más bien el 22.9% responde que nunca se aplica lo que demuestra que el porcentaje mayor

responde que de vez en cuando se llevaría la técnica de selección establecidas por la institución.

7. En cuanto al examen médico, contratación y acogida los resultados que demuestran la investigación demuestran que en el 80% que no se está aplicando debidamente las fases del proceso de selección del personal para la contratación de los trabajadores para dicha institución.

RECOMENDACIONES

1. Es fundamental que el gobierno y entidades de competencia, haga un seguimiento de la contratación del personal, ya la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas es una entidad pública tienen toda la potestad de intervenir, para que se cumpla con las estipulaciones que tiene las contrataciones del estado.
2. En el primer resultado de la investigación menciona que no se realiza la descripción del puesto, por lo cual se recomienda que se debe realizar la capacitación a los profesionales que están a cargo del recurso humano para identificar los problemas que tienen la institución, de ese modo se efectuará el proceso de selección del personal.
3. El resultado que se muestra se recomienda que se del proceso de reclutamiento, que mejor manera que empleando las dos modalidades de reclutamiento como es el interno y el externo de esa manera se amplía la opción de encontrar al personal idóneo para la organización.
4. En el resultado tercero se recomienda dar prioridad a la atención del recurso humano, ya que de ello depende el buen manejo y funcionamiento de la institución, en caso que no se aplique de las técnicas de elección del personal se dará consecuencias a largo plazo con los trabajadores, de que no puedan incorporar adecuadamente y ocasionar conflictos entre otros.
5. En el resultado cuarto se recomienda tomar en consideración la salud del personal, ya que ellos dependen el buen desempeño del trabajador en la institución, de esa manera se evitara problemas futuros tanto la organización como el trabajador.
6. En el quinto resultado se recomienda aplicar una contratación eficiente ya que beneficia a ambas partes, de tal manera que la acogida que se le brinde al personal influirá en la integración y adaptación al clima laboral con que cuenta la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, D. I. (2013). *diseño de un sistema basada en competencias para el reclutamiento, seleccion, contratacion e induccion de personal para la empresa crime stop. Itda, periodo 2013.*
- Amando, C. S. (2015). *Gestion de Talento Humano y del Conocimiento* (Primera ed.). colombia: MACRO.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigacion: Introduccion a la Metodologia Cientifica* (Sexta ed.). Venezuela: EPISTEME.
- Belen, D. G. (2008). *Recursos Humanos* (Cuarta ed.). Madrid, Madrid, España: Paraninfo S.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (tercera ed.). Colombia: Pearson.
- Callalli, G. J. (2015). *Optimizacion del proceso de seleccion e implementacion de metodologia tecnica para la seleccion de personal operativo en una planta de confeccion de tegidos de punto para incrementar la productividad.* Lima- Peru.
- Carrasco Diaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica.* Perú: San Marcos.
- Carrasco, & Sergio. (2008). *Metodología de la Investigacion Cientifica.* Perú: San Marcos.
- Castañeda Cabrera, N. &. (2010). *Procesamiento de Datos y Análisis Estadísticos Utilizanso el SPSS. Un Libro Practico para Investigadores y Administradores.* Brasil: EDIPUCRS.
- Chavez, L. M. (2015). *Gestion del Talento Humano.* Ecuador: La Caracola Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Ibañez Machicao, M. (2009). *Administracion de Recursos Humanos en la Empresa.* LIMA - PERU: San Marcos E.I.R.L.
- Idalbertho, C. (2007). *Administracion de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (Octava Edicion ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Kestler, A. M. (2015). *Seleccion de Personal y Desempeño Laboral.* Quetzaltenango - Guatemala.
- MurrilloTulmo, P. C. (2015). *Sistema de Reclutamiento y Seleccion del Personal para la Cadena de Supermercados " MERCAMAXX" del Canton de Bancos, Provincia de Pichincha.* Amnato - Ecuador.
- Nel, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Lima: MACRO.
- Nel, L. Q. (2014). *Estadística con SPSS22.* Peru: MACRO.
- Pacheco, A. (2006). *Metodologia Critica de la Investigacion, logica, procedimeintos y tecnicas.* Mexico: Continental.
- R. Gomez Luis-Mejia David, B. R. (2000). *Gestion de Recurso Humano.* Madrid: MCMCXCXV.

- Robbins, S. P. (2010). *administracion*. Mexico: E-BOOK.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion* (decima ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Rodriguez, M. J. (2006). *Seleccion de Personal* (Primera ed.). España: Gesbiblo S.L.
- Rosales, L. A. (2007). *Diccionario de Administracion* (Primera ed.). Peru: San Marcos.
- Sampieri, H. (2010). *Metodologia de la Investigacion* . MEXICO.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta Edicion ed.). Mexico D.F.: MCGraw Education.
- Stephen P. Robbins, & C. (2010). *Administracion* . Mexico: Decima .
- V., J. B. (2003). *Los Metodos de la Seleccion Efectiva del Personal y su Aplicacion en la Empresa*. Tacna - Peru.
- Valencia, J. R. (2016). *Administracion de Recursos Humanos en Pequeñas y Medianas Empresas*. Mexco - Trillas: Editorial Trillas, S.A de C.V.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo se viene dando el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo se viene dando la descripción del puesto en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cómo se viene dando el reclutamiento en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cómo se viene dando las técnicas selección en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Describir Cómo se viene dando el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Describir cómo se viene dando la descripción del puesto en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p> <p>Describir Cómo se viene dando el Reclutamiento en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p> <p>Describir cómo se viene dando las técnicas de selección en la dirección sub regional de</p>	<p>No corresponde</p> <p>(Sampiere R. H.) Menciona que estas hipótesis se utilizan a veces en algunos estudios, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir y observar, cabe comentar que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis (p. 104).</p>	<p>VARIABLE I:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Selección del personal. <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción del puesto • Reclutamiento. • Selección • Examen medico • Contratación y acogida

<p>¿Cómo se realiza la revisión médico en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cómo se viene dando la contratación y acogida en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p>	<p>transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p> <p>Describir cómo se realiza el examen médico en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p> <p>Describir cómo se viene dando la contratación y acogida en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p>		
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>MÉTODO: Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Investigación Básica</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No Experimental : Transaccional - Descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población considerada para este proyecto de investigación abarca a los trabajadores en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, con un total de 57 trabajadores.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra es de 57 trabajadores.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <p>Encuesta</p>	<p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <p>Programa Excel 2016</p> <p>Programa estadístico informativo SPSS22</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

TITULO: Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1</p> <p>Proceso de Selección del Personal.</p> <p>El proceso de selección del personal es una secuencia de etapas, técnicas o fases por las que deben pasar los candidatos de esa manera se consigue al candidato más idóneo para que ocupe el puesto de trabajo.</p>	<p>Dimensión 1: Descripción del Puesto</p> <p>La descripción o el análisis del puesto de trabajo permiten obtener información relativa a un puesto de trabajo y reflejarla formalmente un documento o ficha.</p>	<p>1.1. Análisis de puesto en el mercado 1.2. Técnica de incidentes críticos 1.3. Solicitud del personal</p>
	<p>Dimensión 2: Reclutamiento</p> <p>Consiste en tratar de captar a los futuros candidatos al puesto vacante por los medios de reclutamiento más habituales.</p>	<p>2.1. Reclutamiento interno 2.2. Reclutamiento externo</p>
	<p>Dimensión 3: Selección.</p> <p>Una vez que se tiene la información respecto a los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados.</p>	<p>3.1. Entrevista 3.2. Pruebas de conocimiento 3.3. Pruebas de psicológicas 3.4. Pruebas de personalidad 4.5. Técnicas de simulación</p>
	<p>Dimensión 4: Examen Medico</p> <p>Como acto previo a la contratación, las empresas suelen a exigirá los futuros trabajadores al sometimiento a una examen o revisión médica. En dicha revisión médica el trabajador al trabajador se le otorga la calificación de apto o no apto.</p>	<p>4.1. Idoneidad física</p>
	<p>Dimensión 5: Contratación y Acogida</p> <p>Una vez que el candidato a superado todas las fases del proceso de selección la empresa procede a contratar al trabajador realizando todos los trasmites necesarios, pero además conlleva la necesidad de la exigencia en la empresa de un plan de acogida.</p>	<p>5.1. Contrato individual 5.2. Contrato grupal</p>

	<p>Dimensión 2:</p> <p>Reclutamiento</p>	<p>2.1. Reclutamiento interno</p> <p>2.2. Reclutamiento externo</p>	<p>25%</p>	<p>5</p>	<p>5. ¿Usted considera que se realiza el reclutamiento interno adecuado en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p> <p>6. ¿Ud. Cree que sería más factible dar prioridad al reclutamiento interno en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p> <p>7. ¿Considera Ud. ¿Que se dé prioridad al Reclutamiento interno ante el Reclutamiento externo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p> <p>8. ¿Para Ud. Se realizan el Reclutamiento externo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p> <p>9. ¿Usted considera que el Reclutamiento adecuado favorece positivamente a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p>	
--	--	---	------------	----------	---	--

	Dimensión 3: Selección.	3.1. Entrevista 3.2. Pruebas de conocimiento 3.3. Pruebas de psicológicas 3.4. Pruebas de personalidad 3.5. Técnicas de simulación	30%	6	10. ¿Ud. Está de acuerdo que se realicen las entrevistas de selección de personal para ingresar a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka? 11. ¿Ud. está de acuerdo que los encargados de la entrevista personal sean profesionales capacitados en el área de recursos humanos? 12. ¿Usted cree que las pruebas de conocimiento se aplican para la selección de personal debidamente en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka? 13. ¿Ud. ¿Está de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por las pruebas psicológicas? 14. ¿Ud. Está de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por la pruebas de personalidad para identificar si es apto o no para laborar en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka? 15. ¿Ud. Cree que se aplican las técnicas de simulación para ser contratados para ocupar el puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?	
	Dimensión 4:	4.1. Idoneidad física			16. ¿Ud. Cree que el examen médico prueba la	

	Examen medico		15%	3	<p>capacidad física para aplicar al puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p> <p>17. ¿Para Ud. La idoneidad física demostrada mediante el examen médico refleja la capacidad intelectual del personal para el desempeño para el puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p> <p>18. ¿Ud. Cree que Se aplica el examen médico en la selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p>	
	Dimensión 5: Contratación y acogida	5.1.contrato individual 5.2. contrato grupal	10%	2	<p>19. ¿Cree Ud. Que se aplica la contratación individual en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p> <p>20. ¿Ud. considera que se apliquen la contratación grupal en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?</p>	

100%

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018."

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Simón José Coma Flores
Grado Académico: Magister en Administración
Fecha: 10.10.9.1.2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

FORMA: (ortografía, coherencia, redacción)

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

ESTRUCTURA (referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

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

CONTENIDO (referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

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

IV. VALIDACION:

Luego de observado el instrumento: **procede** **no procede**
para su aplicación.

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



Sello y Firma del Evaluador
DNI: 24461156

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018."

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: JOHN PETER AGUIRRE LARDA
Grado Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha: 10.09.18

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

FORMA: (ortografía, coherencia, redacción)

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

ESTRUCTURA (referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

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

CONTENIDO (referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

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

IV. VALIDACION:

Luego de observado el instrumento: **procede** **no procede**
para su aplicación.

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


UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Selfo y Firma del Evaluador
DNI: 78002395

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"Proceso de Selección del Personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018."

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: *Henry Wilfredo Agreda Cerna*
Grado Académico: *Magister en Adm. de la Educación*
Fecha: *10.1.09.1.2018*

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

FORMA: (ortografía, coherencia, redacción)

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

ESTRUCTURA (referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

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

CONTENIDO (referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

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

IV. VALIDACION:

Luego de observado el instrumento: **procede** **no procede**
para su aplicación.


GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
MAG. HENRY WILFREDO AGREDA CERNA
EXCLENTE
CIAD N° 83541

Sello y Firma del Evaluador
DNI: *18142002*

Anexo 5: Fotografías de la investigación



Encuesta realizada al jefe de almacén de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.



Encuesta realizada al jefe de logística de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.



Encuesta realizada al jefe de almacén de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.



Encuesta realizada al encargado de oficina de licencias de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.



Encuesta realizada a secretaria de administración de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.



Encuesta realizada al jefe de oficina de caminos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.

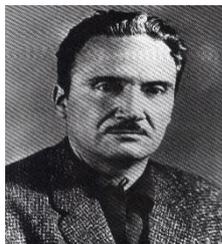


Encuesta realizada al ingeniero encargado de oficina de obras de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.



Encuesta realizada a la jefa de recursos humanos de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones chanka Andahuaylas.

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre:

“PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2018”, Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una **X** la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

- a) Femenino () b) Masculino ()

1.2. Edad :

- a) Menos de 25 años ()
 b) De 26 a 35 años ()
 c) De 36 a 45 años ()
 d) De 46 a más ()

1.3. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado:

- a. Primaria ()
 b. Secundaria ()
 c. Instituto tecnológico ()
 d. Universidad ()

Para evaluar las variables, marcar con un **“X”** en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilícela siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión: Descripción del puesto					
1	¿Considera Usted que se realiza el análisis de puesto para identificar las dificultades y a si contratar al					

	personal idóneo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
2	¿Considera usted que se aplica las técnicas de incidentes críticos (anotaciones sistemáticas del jefe inmediato para identificar las necesidades del puesto) en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
3	¿Ud. considera factible que las técnicas de incidentes críticas ayudaría mejorar la selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
4	¿Usted considera que se toma en cuenta la solicitud del personal para identificar las necesidades del puesto en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
	Dimensión: Reclutamiento	1	2	3	4	5
5	¿Usted considera que se realiza el reclutamiento interno adecuado en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
6	¿Ud. Cree que sería más factible dar prioridad al reclutamiento interno en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
7	¿Considera Ud. que se dé prioridad al Reclutamiento interno ante el Reclutamiento externo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
8	¿Para Ud. Se realizan el Reclutamiento externo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					

9	¿Usted considera que el Reclutamiento adecuado favorece positivamente a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
	Dimensión: Selección.	1	2	3	4	5
10	¿Ud. Está de acuerdo que se realicen las entrevistas de selección de personal para ingresar a la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
11	¿Ud. está de acuerdo que los encargados de la entrevista personal sean profesionales capacitados en el área de recursos humanos?					
12	¿Usted cree que las pruebas de conocimiento se aplican para la selección de personal debidamente en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
13	¿Ud. Está de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por las pruebas psicológicas?					
14	¿Ud. Está de acuerdo que todo personal que se contrate debe pasar por la pruebas de personalidad para identificar si es apto o no para laborar en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
15	¿Ud. Cree que se aplican las técnicas de simulación para ser contratados para ocupar el puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
	Dimensión: Examen medico	1	2	3	4	5
16	¿Ud. Cree que el examen médico prueba la capacidad física para aplicar al puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					

17	¿Para Ud. La idoneidad física demostrada mediante el examen médico refleja la capacidad intelectual del personal para el desempeño para el puesto de trabajo en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
18	¿Ud. Cree que Se aplica el examen médico en la selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
	Dimensión: Contratación y acogida	1	2	3	4	5
19	¿Cree Ud. Que se aplica la contratación individual en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					
20	¿Ud. considera que se apliquen la contratación grupal en el proceso de selección del personal en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 7: Base de datos del cuestionario en el programa Excel 2016

N°	Genero	Edad	Nivel de Estudio	VARIABLES																									
				VA1. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.																			TOTALES						
				V1 d1: Descripción del puesto				V1 d2: Reclutamiento					V1d3: selección					V1 d4: Examen Medico					V1d5: Contratación y Acogida					V1	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	V1 d1: Descripción del puesto	V1 d2: Reclutamiento	V1d3: selección	V1d4: Examen Medico		V1d5:Contratación y Acogida
1	1	1	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	13	16	30	9	7	75
2	2	2	4	3	3	5	3	2	1	1	4	5	5	5	3	5	5	2	3	1	1	4	3	14	13	25	5	7	64
3	1	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	16	16	24	6	6	68	
4	2	2	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	2	2	3	5	5	5	5	4	2	3	2	15	19	22	11	5	72
5	2	2	4	3	3	5	3	2	2	2	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	14	12	27	10	7	70
6	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	14	22	27	10	8	81
7	2	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	2	4	4	17	21	26	7	8	79
8	2	4	2	5	2	4	4	2	4	4	2	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	15	14	25	11	6	71
9	1	4	4	1	1	5	1	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	2	4	1	2	4	2	8	22	24	7	6	67
10	2	1	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	5	2	5	4	2	2	2	2	2	2	16	14	22	6	5	63
11	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	3	14	19	29	7	5	74
12	2	3	4	5	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	16	19	29	14	9	87
13	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	16	19	30	14	8	87
14	2	4	4	4	4	5	3	2	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	16	17	26	13	7	79
15	1	2	3	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	16	21	26	7	6	76
16	1	3	3	1	1	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	10	17	30	7	2	66
17	2	4	3	1	1	4	3	1	4	2	4	4	5	4	5	4	3	5	2	3	1	2	4	9	15	26	6	6	62
18	1	2	4	1	1	4	1	1	3	3	1	5	1	1	1	5	5	5	3	3	2	1	1	7	13	18	8	2	48

19	1	2	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	17	23	30	15	6	91
20	2	4	2	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	5	1	2	18	10	15	12	3	58	
21	1	2	4	3	4	3	5	4	1	1	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	1	1	4	15	13	28	10	5	71
22	2	2	4	3	3	5	2	1	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	1	2	1	3	4	13	19	25	4	7	68
23	2	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	4	3	1	4	1	17	22	23	8	5	75
24	2	2	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	10	17	22	6	8	63
25	1	1	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	1	16	19	22	8	5	70
26	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	14	15	22	11	6	68	
27	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	16	18	21	6	6	67
28	2	2	4	4	2	3	5	4	4	2	2	4	4	5	2	4	5	2	3	1	2	3	3	14	16	22	6	6	64
29	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	15	16	25	7	6	69
30	2	2	3	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	17	15	24	11	6	73
31	2	4	4	4	2	5	2	1	4	2	2	5	4	4	1	5	5	2	3	2	2	1	1	13	14	21	7	2	57
32	1	2	4	2	2	4	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	4	10	21	27	6	6	70
33	2	2	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	3	5	2	5	5	2	4	3	2	2	2	11	17	22	9	4	63
34	2	3	2	4	3	5	4	2	4	4	3	5	5	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	16	18	24	6	4	68
35	2	3	4	5	2	6	2	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	3	3	3	2	3	3	15	19	25	8	6	73
36	2	4	4	1	2	5	3	3	4	4	3	5	5	5	2	4	5	3	3	3	2	3	3	11	19	24	8	6	68
37	1	3	4	2	3	4	2	2	2	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	2	3	2	11	16	26	9	5	67
38	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	2	4	5	2	4	4	2	3	3	14	15	21	10	6	66
39	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	5	2	5	3	5	5	3	4	4	2	3	2	13	18	23	10	5	69
40	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	1	5	1	5	1	5	5	2	5	3	1	4	3	9	16	19	9	7	60
41	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	14	19	25	11	7	76
42	2	4	3	5	5	5	4	4	2	3	1	4	3	4	3	4	4	1	3	3	1	3	3	19	14	19	7	6	65
43	2	3	2	1	1	5	1	1	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	3	1	8	13	15	9	4	49
44	2	3	2	3	1	4	1	3	4	3	1	5	1	5	3	4	4	3	4	3	2	2	2	9	16	20	9	4	58

45	2	2	4	5	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	5	5	2	3	3	2	4	3	16	16	21	8	7	53
46	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	5	5	2	5	4	2	3	3	2	4	2	12	16	23	8	6	51
47	1	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	5	1	5	1	4	4	2	3	3	1	4	2	10	14	17	7	6	41
48	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	1	4	4	2	3	3	1	4	2	9	14	19	7	6	42
49	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	5	2	5	1	4	4	2	2	4	2	4	2	10	15	18	8	6	43
50	2	3	4	2	2	4	2	1	1	1	1	5	4	5	2	5	5	2	4	4	2	3	2	10	9	23	10	5	42
51	2	3	4	1	1	4	1	2	2	2	2	5	2	5	2	5	5	3	3	4	2	3	2	7	13	22	9	5	42
52	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	5	2	5	3	5	4	3	3	3	2	3	2	12	15	22	8	5	49
53	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	12	16	19	10	7	47
54	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	13	17	18	10	7	48
55	1	1	4	2	3	4	2	3	4	4	2	5	3	5	3	5	5	3	4	3	2	4	1	11	18	24	9	5	53
56	2	1	4	5	4	5	4	3	4	2	1	5	5	4	2	5	5	4	2	3	4	2	1	18	15	25	9	3	58
57	1	1	4	4	1	4	4	4	5	3	4	4	1	4	5	4	4	2	4	3	1	3	3	13	20	20	8	6	53

Anexo 8: Relación de trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones chanka Andahuaylas – Apurímac, 2018



DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RELACIÓN DEL PERSONAL DE LA DSRTC-CH-2018

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	N° DNI
1	ANTONIO IBAÑEZ ESCALANTE	DIRECTOR DE LA DRTC-CH.	23989868
2	PLACIDO GUTIERREZ ZEA	SUB DIRECTOR DE CAMINOS	31475813
3	EDGAR DOMINGUEZ RIVERA	PERSONAL NOMBRADO	31189536
4	JORGE CONDOR CCORIMANYA	S.D- DE CIRCUL. TERRESTRE	23909140
5	MARCELINO ROSALES TICONA	JEFE TESORERIA	31164327
6	ABELIO ALFARO CHOCSETAY	SUB DIRECTOR DE TELECOMUNICACIONES	31158577
7	VICENTE AREVALO PALOMINO	PERSONAL NOMBRADO	31151645
8	MARCELINO ROBLES QUISPE	RESPONSABLE DE ARCHIVO CENTRAL	31160306
9	CARLOTA GLADYZ LOA NAVARRO	ASISTENTE DE S. D. PLANIF. Y PPTO	0998558
10	JESUS ANICETO GUEVARA TICONA	TOPOGRAFO	29400609
11	RICHARD LIPA MELENDEZ	INSPECTOR DE TRANSPORTES	31186757
12	LUCY BAUTISTA AYESTA	RESP. CARGA Y MERCANCIAS	31180784
13	RUBEN SALAZAR CAVERO	RESP. EDUCACION VIAL	31169616
14	HUGO PALOMINO ALTAMIRANO	EVALUADOR DE MANEJO	40693250
15	DEMETRIO SALAZAR ARENAS	JEFE DE EQUIPO DE MAQUINARIAS	31170339
16	VICTOR ALCARRAZ ALARCON	INSPECTOR DE TRANSPORTES	31157173
17	ELEAZAR BERROCAL HUARACA	JEFE DE INSPECTOR DE TRANSPORTES	28217002
18	FRANCISCO CCORISAPRA RINCON	GUARDIANA TURNO DIA-DSRTC-CH	31150820
19	JOSE SALAZAR LOA	CONDUCTOR DE CAMIONETA	31153557
20	GUILLERMO CHACON AREVALO	GUARDIAN TALLER TURNO DIA	31149497
21	BELISARIO MUÑOZ TORREZ	GUARDIAN TALLER TURNO NOCHE	31148633
22	CEFERINO ANDRADA HUASCO	GUARDIAN CIRCUITO DE MANEJO	31125849
23	EDGAR MUÑOZ MONTES	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	41269282
24	AMADEO CORDOVA ZEVALLOS	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	08338455
25	REYNALDO ROJAS ESPINOZA	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	31187255
26	HECTOR A. FLORES MORENO	INSPECTOR DE TRANSPORTES	09961450
27	FELIX ORTIZ NOLASCO	CONDUCTOR DE SUB DIRECCION DE CIRC. TERRESTRE	31121410
28	DANIZELA DE LA CRUZ CALLE	ASISTENTE DE EDUCACION VIAL	43593274
29	SERGIO MAÑUICO SOTAYA	CONTADOR	31168717
30	DIANA OROSCO RODRIGUEZ	JEFE DE PERSONAL	31189355
31	RAMIRO ANDIA CAMPOS	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	31171366
32	ERASMO HANCCO CONDORI	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	24705517
33	EPIFANIO SARABIA MAYHUA	ASESOR LEGAL-DSRTC-CH	23974298
34	DANIEL J. HURTADO CORDOVA	SUB DIRECTOR DE PLANIF. PPTO	46147619
35	DEMETRIO OSCCO CCARHUAS	S.D. ADMINISTRACION	31036938
36	GERADO FUENTES HURTADO	JEFE DE ABASTECIMIENTOS	31170962

JR. MAZURACCRA S/N- TALAVERA-APURÍMAC-PERÚ TELÉFONO: 083-424039
www.transporteschanka.pob.pe FACEBOOK: Transportes y Comunicaciones Chanka



DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

37	CEFERINO CCANA CONDORI	JEFE DE LICENCIAS	41540275
38	SILVIA RAMOS DURAND	SECRETARIA GENERAL DE DIRECCION	40980917
39	YUBER GOMEZ MOSCOSO	JEFE DE ADQUISICIONES	47121527
40	MANUEL DE LA CRUZ NAVEROS	ASISTENTE DE ADMINISTRACION DE RR.HH.	42155117
41	VICTOR ZUÑIGA ROMAN	GUARDIAN CIRCUITO DE MANEJO	31151788
42	ALEJANDRO ROJAS CHIPANA	GUARDIAN LOCAL DE LA DSRTC-CH	43222583
43	MARCELINO CARRION ORIHUELA	GUARDIAN LOCAL DE LA DSRTC-CH	31171822
44	LILIANA LLAMOZA MOLERO	EVALUADOR DE CONOCIMIENTO	41717730
45	JULIO ALVAREZ QUISPE	EVALUADOR DE MANEJO	42740728
46	JULIA QUISPE GUIZADO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO CAMINOS	46874576
47	HERLINDA CASTILLO HUAMAN	ATENCION VENTANILLA	47012095
48	SILVIA E. ALARCON PEREZ	JEFE DE ALMACEN DE DSRTC-CH	06557608
49	CARMEN B. ALARCON AYVAR	PERSONAL DE LIMPIEZA	41115533
50	AQUILINO FRANCISCO TORRES MENDEZ	PERSONAL DE ENLACE CHINCHEROS	31490415
51	GLORIA SOTO SOTO	IMAGEN INSTITUCIONAL	40950953
52	JORGE W. ALARCON PEREZ	TECNICO EN TELECOMUNICACIONES	40309302
53	ELMER QUISPE QUISPE	ESTUDIO DE SUELOS	45180152
54	LUIS EDMUNDO OSORIO ESPINOZA	INSPECTOR DE TRANSPORTES	47110941
55	TANIA GUTIERREZ MENDOZA	ATENCION VENTANILLA	47910810
56	ROMEL R. VIVANCO HERRERA	INSPECTOR DE TRANSPORTES	31174120
57	TEODOSIO TABOADA PALOMINO	ESTUDIO DE PROYECTOS	28200992



Anexo 9: Organigrama de Ministerio de Transportes y Comunicaciones



ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

