

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

**“Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área
administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020”**

PRESENTADO POR:

BACH. HUAYLLA CISNEROS, SAÚL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL EN:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

MG. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre Isabel por estar siempre a mi lado en cada paso que doy, por darme fuerza para cumplir mi meta.

También a mis hermanos por todo el apoyo moral que me dieron día a día para seguir adelante y finalmente a las personas que creyeron en mí.

AGRADECIMIENTO

Ofrezco un inmenso agradecimiento a mi madre que estuvo brindándome su apoyo incondicional, siempre estuvo apoyándome para cumplir con mis objetivos personales, son sus palabras que me han impulsado para cumplir cada uno de mis metas y no darme por vencido.

INFORME DE SIMILITUD



UPCI

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD

N°049-2023-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER HUAYLLA CISNEROS, SAUL


FECHA : Lima, 10 de agosto de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA, 2020”**, presentado por el bachiller **HUAYLLA CISNEROS, SAUL**
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 26%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. HERMOZA OCHANTE, RUBÉN EDGAR
 Universidad Peruana de Ciencias e Informática
 Docente Operador del Programa Turnitin

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INFORME DE SIMILITUD	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Planteamiento del problema	15
1.3. Hipótesis de la investigación	15
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.5. Variables, dimensiones y indicadores	17
1.6. Justificación del estudio.....	20
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.9. Definición de términos básicos.....	37
II. MÉTODO	40
2.1 Tipo y diseño de investigación	40
Representación gráfica:	41
2.2 Población, muestra y muestreo	41
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	41

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.	42
2.5 Método de análisis de datos.....	44
2.6 Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	46
3.1 Resultados descriptivos	46
3.2 Contrastación de hipótesis	57
IV. DISCUSIÓN.....	66
V. CONCLUSIONES.....	70
VI. RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXO	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Definición estratégica de la variable selección de personal</i>	18
Tabla 2. <i>Definición estratégica de la variable desempeño laboral</i>	19
Tabla 3. <i>Niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach</i>	43
Tabla 4. <i>Confiabilidad del cuestionario Selección del personal</i>	43
Tabla 5. <i>Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral</i>	44
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Selección del personal</i>	46
Tabla 7. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión perfil de puesto</i>	47
Tabla 8. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión reclutamiento del personal</i>	48
Tabla 9. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de Selección del personal en su dimensión pruebas de conocimiento y aptitud</i>	49
Tabla 10. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión entrevista personal</i>	50
Tabla 11. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral</i>	51
Tabla 12. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión resultados</i>	52
Tabla 13. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión desempeño</i>	53
Tabla 14. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión competencias</i>	54
Tabla 15. <i>Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión factores críticos para el éxito</i>	55
Tabla 16. <i>Verificación de normalidad del cuestionario Selección del personal y desempeño laboral</i>	56

Tabla 17. <i>Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los personales en la Municipalidad Provincial de Huanta a.....</i>	58
Tabla 18. <i>Correlación entre el perfil de puesto y los resultados de los personales en la Municipalidad Provincial de Huanta.....</i>	60
Tabla 19. <i>Correlación entre reclutamiento del personal y el desempeño de los personales en la Municipalidad Provincial de Huanta.....</i>	61
Tabla 20. <i>Correlación entre las pruebas de conocimiento y aptitud y competencias de los personales en la Municipalidad Provincial de Huanta.....</i>	63
Tabla 21. <i>Correlación entre la entrevista personal y los factores críticos para el éxito</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Proceso de selección de personal en las organizaciones</i>	26
Figura 2. <i>Porcentaje de los niveles del Selección del personal</i>	47
Figura 3. <i>Porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión perfil de puesto</i>	48
Figura 4. <i>Porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión reclutamiento del personal</i>	49
Figura 5. <i>Porcentaje de los niveles de Selección del personal en su dimensión pruebas de conocimiento y aptitud.....</i>	50
Figura 6. <i>Porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión entrevista personal</i>	51
Figura 7. <i>Porcentaje de los niveles de desempeño laboral</i>	52
Figura 8. <i>Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión resultados.....</i>	53
Figura 9. <i>Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión desempeño.....</i>	54
Figura 10. <i>Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión competencias...55</i>	55
Figura 11. <i>Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión factores críticos para el éxito.....</i>	56

RESUMEN

La investigación buscó determinar si existe alguna relación entre la selección de personal de la Municipalidad Provincial y el desempeño laboral de sus trabajadores, Huanta, 2020. Con ese fin, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 53 colaboradores, a quienes se les aplicó 2 (dos) instrumentos para recoger datos, una fue para la variable selección de personal y la otra para la variable desempeño laboral. Estos instrumentos estuvieron validados por tres expertos, quienes calificaron como buena, además se fijó su confiabilidad utilizando el Alpha de Cronbach, la misma que fijó una confiabilidad elevada de 0,945 y 0.977 para las 2 (dos) variables. Es por ello, que los resultados concluyeron que si concurre una semejanza de 0,767 por el coeficiente Rho de Spearman. Entonces, se anula la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ($\alpha = 0.05$) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llegó a la conclusión de que, La selección de personal en la Municipalidad Provincial de Huanta. Si efectivamente se encuentra coherente con el desempeño laboral de sus personales.

Palabras claves: Selección de Personal, Desempeño Laboral, Técnicas e Instrumentos de Selección.

ABSTRACT

The research sought to determine if there is any relationship between the selection of personnel of the Provincial Municipality and the job performance of its workers, Huanta, 2020. To this end, the research was of a descriptive correlational type, non-experimental design with a quantitative approach. The sample consisted of 53 employees, to whom 2 (two) instruments were applied to collect data, one was for the personnel selection variable and the other for the labor performance variable. These instruments were validated by three experts, who qualified as good, in addition their confidentiality was established using Cronbach's Alpha, which established a high reliability of 0.945 and 0.977 for the 2 (two) variables. For this reason, the results concluded that there is a similarity of 0.767 by Spearman's Rho coefficient. Then, the null hypothesis is annulled with a statistical significance level of 5% ($\alpha = 0.05$) and a confidence level of 95%. With this value it was concluded that, The selection of personnel in the Provincial Municipality of Huanta. If it is indeed consistent with the work performance of its personnel.

Keywords: Personnel Selection, Job Performance, Selection Techniques and Instruments.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los diversos ámbitos de la actividad humana siempre se ha manifestado la necesidad de adaptación del hombre, con el enfoque principal de alcanzar y mantener un ambiente propicio para el desarrollo de sus ocupaciones, que implica además una mejora en sus condiciones de vida. Sin embargo, por la naturaleza social del ser humano, debe interrelacionarse con otros individuos para alcanzar plena satisfacción de sus necesidades, formándose así las organizaciones que alinean metas comunes en diversos contextos socioeconómicos, siendo éstas las responsables de garantizar las condiciones óptimas de trabajo del recurso humano, que permita alcanzar su máximo desempeño. Sin embargo, los cambios producidos en el mercado laboral derivado de las nuevas formas de trabajo y exigencias organizacionales, hacen necesario implementar estructuras adecuadas que optimice el rendimiento del personal a fin de que puedan alcanzarse adecuadamente los objetivos

formulados por la organización. Según Chiavenato (2000) menciona que el proceso de selección no es una final, más bien es el intermedio por el cual una empresa alcance sus metas, procurando dotar a la entidad del personal más idóneo de acuerdo al puesto requerido, para lo cual deben procurarse una serie de elementos que permiten el éxito de proceso.

Según Peña (2013), para un buen proceso de selección de personal, debe detallarse claramente las características del perfil de puesto, la representación de tareas y las especificaciones de rendimiento que debe tener; mientras que, los métodos de recursos humanos a corto y largo plazo, permiten establecer los puestos que requieren cubrirse con exactitud y dirigir el proceso de forma adecuada, guardando el orden y la coherencia en cada etapa. Por otro lado, para la existencia de un proceso de selección exitoso, debe contarse con un universo de candidatos calificados para cubrir las vacantes disponibles, teniendo ampliar opciones para escoger el candidato idóneo. Taype (2016) asevera que el éxito de toda organización radica en una administración eficiente, para lo cual debe contarse con el personal adecuado que evidencie un desempeño óptimo, con conocimiento técnico y capacidad de decisión ante situaciones apremiantes, donde los puestos que ocupen sean producto de un análisis apropiado, con un proceso de selección objetivo y transparente; ante una situación contraria, reinaría la negligencia y el caos.

En el Perú, según lo escrito por Taype (2016) la gestión de recursos humanos en muchas entidades estatales ha evidenciado resultados deficientes, donde los gobernantes de turno optan por copar las entidades del estado con excesivo personal, sin haber realizado la planificación de los recursos humanos en función a la necesidades y objetivos de las instituciones; la realidad considerada incluye la inclusión de personal contratado a plazo fijo, los cargos de confianza con mínima fiscalización de parte de las entidad rectoras de alcance

nacional, los que en ocasiones manifiestan mínimo conocimiento y experiencia en la entidad, sin poseer habilidades directivas necesarias o los conocimientos técnicos adecuados en función del cargo, siendo incorporados directamente a las entidades, sin procurarse un proceso de selección que asegure la idoneidad del personal, incluso llegando a ocupar cargo directivos de marcada relevancia en la entidad.

Para el contexto local, la Municipalidad Provincial de Huanta evidencia necesidades para mejorar sus procesos para la incorporación y selección de personal, que surja mediante un estudio técnico y legal con la participación de personal directivo especializado, que permita adecuados niveles de planificación del proceso. Actualmente, la entidad no define adecuadamente las necesidades de personal por áreas, tampoco determina a nivel técnico los perfiles de puestos y parámetros de desempeño, a falta de una gestión participativa en los recursos humanos, lo que deviene en carencias y limitantes para el adecuado aprovisionamiento de personal, otorgando bajos niveles de desempeño en las funciones realizadas, a causa de deficiencias técnicas o falta de capacitación, ello reduce la calidad de servicio ofrecida a los usuarios interno y externos de la municipalidad.

Asimismo, la gestión del recurso humano de la entidad no se desarrolla de forma adecuada, dado que no se realiza la evaluación del personal de forma periódica, empleando alguna de las técnicas diseñadas para tal fin, tampoco se gestionan correctamente las remuneraciones, existiendo distorsiones salariales entre el personal de diferentes áreas de la entidad, que realizan labores similares. La realidad descrita dificulta el proceso de selección de personal, por la inadecuada delimitación de puestos e inexistencia de estándares de desempeño, dado que no se realizan evaluaciones periódicas de rendimiento, ni se definen las necesidades específicas de la entidad para ser incluidas en el perfil del personal a seleccionar.

A partir de lo descrito previamente, resulta importante conocer a detalle la naturaleza de los actuales procesos de selección en la Municipalidad Provincial de Huanta con el objeto de asegurar el reclutamiento, selección, inducción y ubicación del personal requerido, proveyendo a la entidad de personas más competentes con el adecuado proceso de incorporación, en busca de obtener el máximo desempeño del recurso humano.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿La selección del personal de la Municipalidad de Huanta está vinculado con el desempeño laboral de sus personales, Huanta, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación existente entre el perfil de puesto de la Municipalidad de Huanta y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020?

¿Cuál es la relación existente entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad de Huanta y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020?

¿Cuál es la relación existente entre las pruebas de conocimiento de la Municipalidad de Huanta y las competencias de sus trabajadores, Huanta, 2020?

¿Cuál es la relación existente entre la entrevista de personal de la Municipalidad de Huanta y los factores de éxito de sus trabajadores, Huanta, 2020?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

La selección del personal en la Municipalidad Provincial de Huanta se encuentra relacionado con el desempeño laboral de sus trabajadores.

1.3.2. Hipótesis específicos

Existe relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Coexiste conexión entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Existe relación entre las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020.

Coexiste conexión entre la entrevista de personal de la Municipalidad, y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la selección del personal de la Municipalidad Provincial y el desempeño laboral de sus trabajadores, Huanta, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Conocer el grado de relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Identificar el nivel de vinculación entre el reclutamiento del personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Conocer el grado de relación dentro de las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020.

Analizar el nivel de vinculación dentro de la entrevista del personal de la Municipalidad, y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020.

1.5. Variables, dimensiones y indicadores

Variable Selección del personal

Para (Chiavenato, 2011) nombre que la selección está basada para optar al individuo apropiada para ocupar el puesto apropiado, a través del reclutamiento del personal con el objetivo de continuar el ritmo de trabajo o incrementar en referencia a la eficiencia, desempeño laboral y eficacia de la organización.

Variable Desempeño laboral

Según (Snell & Bohlander, 2013) es el impulso efectivo para un proyecto de apreciación para los participantes. Aunque Recursos Humanos es la oficina que cuenta con la obligación de inspeccionar y ordenar el proyecto de apreciación del desempeño de una entidad, pero ello no implica que los administradores de las oficinas no puedan aportar de forma activa y especial los objetivos del programa en una empresa; la colaboración de los trabajadores en el desarrollo del proyecto de apreciación del desempeño aumenta la posibilidad que estos admitan y estén contentos con ellos mismos.

Tabla 1*Definición estratégica de la variable selección de personal*

	Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Selección de personal	Perfil de puesto		<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia - Formación - Competencias - Referencias 		
	Reclutamiento	Conjunto de acciones destinadas a la elección del individuo más adecuado para un puesto específico, escogiendo la opción que se presenta con mayor idoneidad para las opciones vacantes de la entidad (Chiavenato, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> - Publicidad - Convocatoria - Aceptación de CV - Elección de CV 	Muy bajo	
	Evaluaciones		<ul style="list-style-type: none"> - Factor metal - Aplicación de conflictos - Tipo de identidad - Capacidades interpersonales - labor bajo presión 	Bajo	Regular
	Entrevista		<ul style="list-style-type: none"> - Méritos - Sabiduría - Participación - Habilidades - Experiencia 	Alto	Muy alto

Fuente: Adaptada de los estudios de Guevara & Villanueva (2019)

Tabla 2*Descripción estratégica de la variable desempeño laboral*

	Dimensión	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Desempeño laboral	Los resultados		<ul style="list-style-type: none"> – Planificación – Responsabilidad 	Nunca	
	El desempeño	El desempeño laboral en las organizaciones se fundamenta en la evaluación, monitoreo, medición y evaluación de cuatro aspectos principales: Los resultados, el desempeño, las competencias, los factores críticos para el éxito, según Chiavenato (2018, p. 244)	<ul style="list-style-type: none"> – Iniciativa – Oportunidad 	A veces	Cuestionario
	Las competenci as		<ul style="list-style-type: none"> – Confiabilidad y discreción – Relaciones interpersonales 	Casi siempre	
	Factores críticos para el éxito		<ul style="list-style-type: none"> – Aptitud de labor – Ejecución del orden 	Siempre	

Fuente: Tomada de (Melendrez, 2019)

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

La importancia de la presente investigación radica en su contribución al mejoramiento del proceso de reclutamiento de personal en la Municipalidad Provincial de Huanta, utilizando para ese fin herramientas de análisis y técnicas adecuadas que permitan optimizar los procedimientos y logren una mejora en el desempeño de su personal. El enfoque de mejora del proceso de selección no solo busca cambios en la empresa a nivel del potencial humano, sino que conlleva a un incremento de rentabilidad a partir de las mejoras en el rendimiento del personal.

La investigación tiene fundamento teórico dado que formula reflexiones y un análisis detallado respecto a las selecciones del personal y desempeño laboral, por ende, permita el síntesis adecuada del conocimiento existente en la actualidad, aportando un sustento efecto para la vinculación entre las variables. Asimismo, serviría como referente para futuras investigaciones realizadas en la línea de investigación del talento humano.

1.6.2. Justificación práctica

La investigación se fundamenta a nivel metodológico, dado que presenta un marco procedimental para el desarrollo del estudio dentro de la institución, donde se realizan inicialmente actividades de diagnóstico, avaladas con el fundamento teórico de la selección de personal y desempeño laboral, por ende, se utiliza cálculos matemáticos y análisis estadístico que determine un vínculo entre las variables. Asimismo, en el estudio se especifica la

estructura de indicadores e instrumentos adecuados para la medición de variables, que podrían servir de referencia para las futuras investigaciones del mismo argumento de estudio.

1.7. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Para (Medina, 2017) en su tesis “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO”. En la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; traza tal fin es determinar el acontecimiento que posee la selección del personal en el desempeño laboral de sus empleados en la organización. El estudio corresponde al tipo mixto, por incluir métodos cuantitativos y cualitativos, correspondiente al nivel correlacional. La muestra considera 50 colaboradores, a quienes se aplicó un cuestionario de 10 preguntas. Los datos recolectados se procesaron con la prueba estadística Chi Cuadrado para determinar la relación entre las variables. La prueba estadística realizada establece la existencia de una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, evidenciado por el valor Chi Cuadrado de 7.82 y $p < 0.0$, lo que indica si quieres realzar la elevación del desempeño de los trabajadores tienes que tener un método de selección del personal apropiado que compruebe el compromiso y encajamiento para un actual trabajador apto para la ejecución impecable de sus obligaciones y sustituir sus disgustos de los empleados por técnicas de mejoramiento.

(Cardona & Dávila, 2020) busco narrar la relación que existe a través del clima organizacional y el proceso de selección del intelecto del ser en la Alcaldía de Pensilvania, Caldas. La presente investigación se realizó con el propósito de conocer cómo es el clima organizacional de la Alcaldía de Pensilvania, Caldas y conocer si hay cualquiera correlación

para la selección del personal. La metodología de la indagación se efectuó mediante una aplicación correlacional de corte cuantitativo con una orientación empírico - analítico, para la muestra utilizaron 50 empleados de la entidad y la herramienta que se utilizó fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que, si existe una baja correlación entre ambos, de acuerdo a la correlación Pearson.

Antecedentes nacionales

Mauricio (2022) detalla que la Selección de personal y desempeño laboral de la empresa Grapas, Ate 2022, considero que la meta es definir el vínculo entre selección de personal y desempeño laboral. La investigación metodológica es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, con un nivel correlación transversal y con un diseño no experimental. La muestra fue censal compuesta por 30 colaboradores, a quienes se empleó las preguntas con medida de tipo Likert constituido con 45 ítems, y precisar con el coeficiente alfa de Cronbach con una validación de 0,943. Los resultados estadísticos arrojan un factor de 0.181 en el descriptivo de Pearson, lo que concluye una concordancia muy efectiva, con la nivelación de significancia menor que $< 0,05$, entonces se deduce que al presentar una eficaz preparación de selección de personal y desempeño laboral admitiendo que los trabajadores tengan una seguridad y preferencia en la empresa Grapas.

(Cienfuegos, 2020) la tesis planteó que la meta es definir el vínculo que hay dentro de la selección de personal y el desempeño laboral para los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020, para ello, fue pertinente utilizar la formula hipotético deductivo, con el enfoque cuantitativo de nivel básico, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, con un poblamiento de 50 personas, a quienes se aplicó la encuesta. El resultado fue lo siguiente: la relación de selección de personal fue de nivel regular, conforme a la

mención que detallan 25 individuos la cual corresponde al (50%); para el segundo variable desempeño laboral, participaron 22 individuos la cual es el (44%), con esto se llega a la conclusión que si se encuentra un vínculo moderado para la selección de personal y el desempeño laboral conforme al Rho de Spearman = .614.

Carrillo (2019) su tesis considero como objetivo ver el vínculo que hay dentro de selección de personal y el desempeño laboral para los técnicos de Enfermería del ACLAS Pillco Marca–Huánuco 2018. La metodología comprende un poblamiento de 22 técnicos de enfermería y 66 enfermos del ACLAS Pillco Marca. El nivel de indagación es explicativo; con el tipo prospectivo, observacional, transversal, y analítico. Los desenlaces revelan un vínculo según el Rho de Spearman = 0.578 (en la cual P: es < de 0,05) y una posibilidad de evidencia de 95%, para el vínculo entre Selección de Personal con el Desempeño Laboral, por cual, se aparta la hipótesis general nula y se admite la hipótesis general de la indagación; Hi: Existe vínculo entre la selección de personal y el desempeño laboral de los técnicos de enfermería.

Para Guevara & Villanueva (2019) en su investigación titulado: “Proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019” busca comprobar el vínculo que hay para las variables proceso de selección del personal y desempeño laboral. Para ello, empleo la averiguación básica-aplicada, donde colaboraron 57 trabajadores, diseñando el método del sondeo y la herramienta que se utilizo es el cuestionario. Según el análisis estadístico de Pearson expulsó un resultado factor de concordante de 0,047 para la V1 Selección del personal y V2 Desempeño laboral, el valor bilateral es (P – valor es: 0,726), señala que el vínculo realmente es muy bajo. Entonces, no hay vínculo para las variables mencionadas. Por lo tanto, el procedimiento de selección de personal que elabora esta institución no establece el mejor desempeño laboral que existe.

Melendrez (2019) su tesis menciona como objetivo general: “Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019”. El estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo, mediante un diseño no-experimental de corte transversal, con población que fue integrado por 54 servidores públicos profesionales del régimen 1057. Se empleo como instrumento dos cuestionarios, producto del procesamiento de datos se determinó que la variable de selección de personal se vincula claramente ($Rho = 0,740$) y significativamente (P es igual a 0.000) con la variable desempeño laboral, entonces se admite la hipótesis concreta y el vínculo es alta.

1.8. Teorías relacionadas al tema

Se efectúa una aproximación ideal para la selección de personal y el desempeño laboral.

1.8.1 Selección de personal

La selección de personal se puede considerar según (Ruiz, Ruiz, & Martínez, 2017) como aquella actividad en la cual las empresas invierten muchos de sus recursos, debido a que es una tarea de gran importancia, ya que la tarea de elegir a la persona más idónea es una labor encargada del área de talento humano.

Según (Chiavenato, 2011) menciona que la selección está basada para optar a un individuo indicada para asumir en el puesto conveniente, a través del reclutamiento del personal con el objetivo de continuar el ritmo de trabajo o incrementar en referencia a la eficiencia, desempeño laboral y eficacia de la organización.

Según (Guevara & Villanueva) detalla que la selección de personal se puede precisar a manera un mecanismo donde una institución introduce a un flamante personal experto pero también; considerando de manera formal las conductas, los retos, las actitudes por arriba de

las sabidurías y profesionalismo que tengan, para lo cual se deben poseer personas capaces de desenvolverse en la empresa apropiadamente en el área que labora, entonces se debe seleccionar al individuo adecuada para asumir ese puesto de trabajo.

Frente a la gran labor de seleccionar un personal, la mejor decisión de cómo hacer dicha selección depende también de las habilidades y competencias del selector, ya que es el jefe de línea quien debe tomar esta decisión sobre la contratación, por ello es importante contar con diversas herramientas que permitan descubrir quien es la persona adecuada para el puesto. (López, 2010).

Importancia de selección del personal

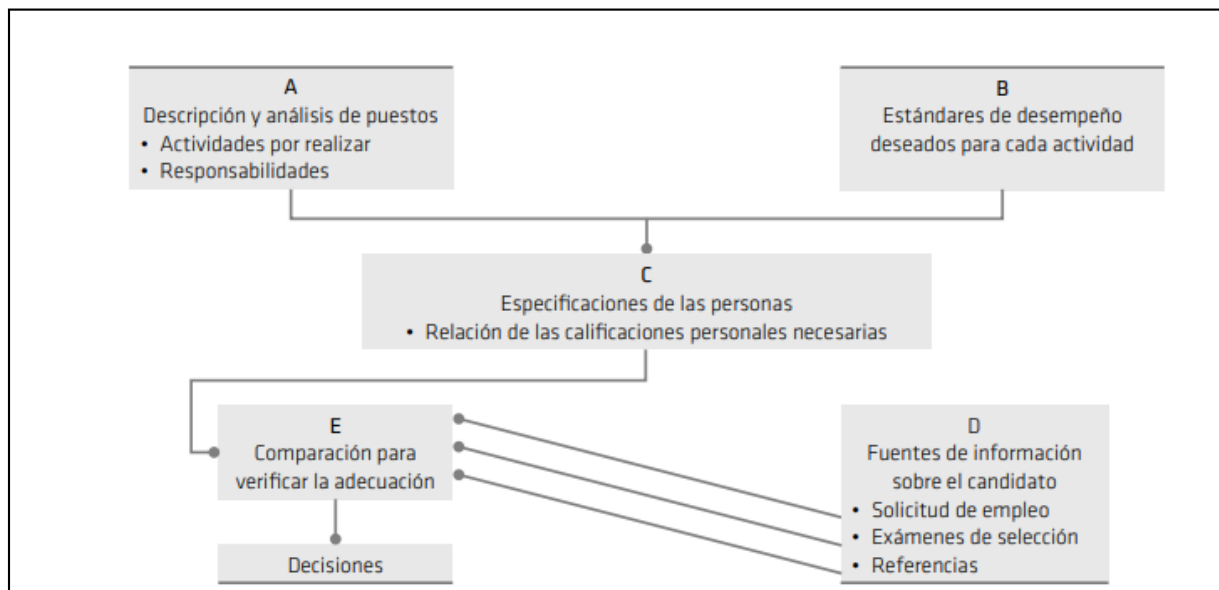
En la oficina de recursos humanos es el área con mayor importancia adentro de una institución, porque sin esa área los procesos de selección no se podrían ejecutar y terminar, también considera que las organizaciones mayormente realizan varios estudios y peritajes para los aspirantes quienes quieren instalarse en un puesto de trabajo en la institución, inclusive están conformados con un área de gestión de los recursos humanos mediante ello abarcan el entendimiento licito para la contratación de un persona, evaluación y medición del desempeño, lo cual indica que se encargan de escoger al sujeto adecuada más idóneo que pueda copar el puesto de trabajo. Esta selección obliga a contar con las destrezas y habilidades que tenga el sujeto para ejercer el trabajo solicitado y determinar sus disposiciones y conductas individuales de manera impecable en la institución. En tal sentido sumar con a la persona indicada para la empresa ya que si se llegara a contratar a un sujeto errado compromete a daños las cuales pueden ser: dinero, gastos, tiempo, aprendizajes insignificantes. (Mauricio J. , 2018)

Bases del proceso selectivo

El inicio de un proceso de selección de manera preponderante es los antecedentes, la averiguación del estudio y las definiciones del perfil de puesto de trabajo. El proceso de selección se funda en estos requerimientos de las especificaciones técnicas de puestos, ya que el propósito es brindar mejor objetividad y claridad para la selección de personal de dicho perfil. También, se cuenta con el estudio y los detalles del mencionado puesto de trabajo, con la sugerencia de los requerimientos convenientes que deben poseer el personal ocupante; y por el otro, a los aspirantes con diferencias profundas, en competitividad por el mismo cargo. En estos casos, la selección ocupa el estilo de proceso de comparación y de dictamen. Según refiere (Chiavenato, 2011).

Figura 1

Proceso de selección de personal en las organizaciones



Fuente: (Chiavenato, 2011)

1.8.1.1 Perfil de puesto

(Dessler & Varela, 2011), describen el perfil de puestos como un método para diagnosticar las obligaciones de puestos de trabajo y las particularidades que debe tener una persona para conseguir ocuparlos ya que propone indagación acerca de las ocupaciones y condiciones del perfil de puesto de trabajo, mediante ello se maneja para obtener especificaciones de los puestos y las distinciones del perfil del puesto de trabajo para contratar a un profesional.

Además, al realizar el estudio de puesto se recoge información de manera sistemática y ordenada del personal quien desempeñara dichas funciones en la entidad según requerimiento del puesto y que antes de realizarlo se debe de jerarquizar el puesto para dicho fin. Incluso se debe tener en cuenta que el análisis de puesto debería contener información notable respecto de las responsabilidades y labores, así como el contexto y tipo de individuos para ocupar el cargo, por lo cual el estudio de puestos debe contener una mejor descripción de los mismos y para ello pasa por tres momentos según refiere (Cortezzi & López, 2021): la entrevista, la confirmación de la información y la descripción de puestos planteados con anterioridad.

Según refiere (Chiavenato, 2011), el perfil del puesto es la exhibición de las composuras específicos (capacidad del puesto) y extrínsecos (condiciones para pedir al aspirante - detalles personales) de ocupación. Con cualquier técnica de estudio a realizar, lo primordial en la selección es la indagación del requerimiento y propiedades que debe poseer dicho sujeto para que ocupe el puesto, todo esto para que el proceso de selección se centralice en estos requerimientos y propiedades.

1.8.1.1 Reclutamiento de personal

Como sustenta (Chiavenato, 2011), el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos para así poder atraer aspirantes potencialmente capacitados, que cumplan el perfil del puesto y capaces para ocuparlos dentro de una empresa. Por lo cual se considera como una técnica de información donde la organización difunde y hace una oferta hacia el mercado de talento humano, mediante este proceso ofrece ocasiones para cargos que procura copar. Así el reemplazo sea mejor, debe llamar un causal suficiente de aspirantes que cubran de forma apropiado proceso de selección. asimismo, la tarea de reclutamiento es suministrar aspirantes para la marcha de la institución.

El reclutamiento implica un proceso que se lleva a cabo y alterna juntamente con la empresa. Para diversas empresas, para el comienzo del proceso de reclutamiento depende de necesidad que tiene la empresa. De otra manera, el término de reclutamiento no influye o decide en efectuar nada de acción a la realidad sin que el área o unidad donde se ubica la vacante que haya tomado la determinación conveniente. Como el reclutamiento es una función de importancia, sus medidas necesitan de una toma de decisión de línea.

(Chiavenato, 2011), refiere la existencia de 2 tipos de reclutamiento:

- Interno: en esta fase es donde el reclutamiento primeramente empieza a buscar en la misma compañía. Pasa que la compañía llena un puesto por el método de mover de una oficina a otra oficina a sus trabajadores, por ejemplo pueden ser el ascenso, trasferidos por mejora de honorarios, programas de desarrollo personal y planes de profesional.

- Externo: Pasa en el caso de que hay un puesto vacío en la entidad, entonces trata de copar con individuos desconocidos a la entidad, en otras palabras, llenar con candidatos atraídos por las técnicas de reclutamiento de afuera.

El reclutamiento consta en el método de publicación para atraer de la forma más efectiva, mediante la aplicación con distintas técnicas, pretendientes que cumplan con los requisitos que el cargo vacante o perfil del puesto pide. Asimismo, el periodo de reclutamiento es mediante el cual se ponen en destreza un orden de forma orientada para llamar aspirantes potencialmente autorizados y calificado para copar puestos dentro de la empresa. (Mauricio J. , 2018).

1.8.1.1 Pruebas de conocimiento y aptitud

Para (Chiavenato, 2011) menciona que son herramientas importantes para ajustar la inteligencia y competencias que se obtenido a lo largo de los diferentes niveles de formación, la experiencia. Aquellas pruebas tienen el objetivo de calcular el nivel de formación profesional o especialista que requiere ese puesto de trabajo (conocimiento de administrativos, de ciencia, de productividad, etcétera) o el nivel de competencia o destreza con el que cuenta el postulante para dichos trabajos (experiencia como conductor de carro, oficinista, operador de maquinaria, etc.). existe diferentes exámenes de conocimientos y aptitudes, entonces se acomoda ha catalogar conforme a la táctica. Las pruebas pueden ser pruebas orales, escritas, de realización, generales, específicas, tradicionales, objetivas, entre otras.

El procedimiento de selección tiene que ser eficaz y eficiente. La eficacia radica en elaborar de manera correcta las cosas: conocer bien al momento de entrevistar, emplear pruebas de sabidurías efectivos y específicos, alimentar al procedimiento de selección con velocidad y sutileza, tener como mínimo valores ejecutivos, implicar a los gobiernos y a la vez

al personal en el procedimiento de escoger a los postulantes. La eficiencia consta en lograr rendimientos y obtener como finalidad: llamar a las personas más relevantes para la organización, mediante ello, ayudar para que las nuevas incorporaciones del personal sean mejor esta vez. (Chiavenato, 2011).

Según (Guevara & Villanueva, 2019) esta fase es considerada un periodo muy importante y más sensible de la entrevista, aquí es donde se examinan la información tomada para predecir el acomodamiento al cargo del entrevistado. Este comentario se hace conociendo las demandas del cargo, las intenciones de la organización y de los postulantes.

1.8.1.1 Entrevista personal

Apreciada como el procedimiento de selección mayormente usada para empresas gigantescas, intermedio y chicos. De tal manera carece de fundamentos científicos y tener en cuenta el procedimiento más incorrecto y peculiar, por ello tiene más dominio sobre la disposición terminable para del postulante. La entrevista personal busca otros servicios, así se tiene un mejor filtro original, en la selección de personal, en la información y orientación profesional, en la apreciación del cumplimiento, etc. Como también estas posiciones se deben dialogar con mayor capacidad y percepción para que al final se demuestren las conclusiones esperadas (Chiavenato, 2011).

Asimismo, refiere que las entrevistas se separan en 4 pautas, las cuales son:

- La entrevista totalmente estandarizada: esta entrevista es estructurada, cerrada y directa, con un guión, que pide respuestas a preguntas estandarizadas ya elaboradas. La ventaja es que el entrevistador no necesita preocuparse por lo que investigará en el candidato ni por la secuencia, pues todos estos elementos están

organizados de antemano. Es el tipo de entrevista planeada y organizada para superar las limitaciones de los entrevistadores. En muchas organizaciones, la solicitud de empleo llenada por el candidato sirve de base para realizar la entrevista estandarizada

- Entrevista estandarizada sólo respecto de las preguntas: las preguntas ya están realizadas, pero permiten repuestas libres. El entrevistador recibe una lista de contenidos que tiene que preguntar y recibe las respuestas del candidato. La solicitud de empleo funciona como lista de puntos sobre los cuales entrevistar al aspirante de manera estandarizada.
- Entrevista dirigida: aquí no se especifican las preguntas, busca sólo el tipo de respuestas deseadas. Se emplea únicamente para conocer ciertos aspectos espontáneos del postulante. El entrevistador necesita saber exponer las preguntas de acuerdo con el desarrollo de la entrevista para conseguir la respuesta o información necesaria.
- Entrevista no dirigida: no se detallan las preguntas ni el tipo de respuestas solicitadas. Se les llaman entrevistas no estructuradas, no dirigidas, exploratorias, informales, etc.; son autónomas por completo, cuyo desarrollo y orientación queda a cargo de cada entrevistador. Se reprocha a este tipo de entrevistas por su baja relación debido a que no tienen un guión o directriz preestablecidos. Entonces el entrevistador sigue por la línea de menor resistencia, sin tener que impacientarse por la orden, salvo solamente por el nivel de complicaciones que el dialogo dure. El encargado de entrevistar puede olvidarse, sin darse cuenta, cualquier materia o alguna indagación.

Según (Maldonado, 2013), sin embargo, las entrevistas corrientes suelen llevarse a cabo en la oficina del personal encargado, hay diferentes maneras por las que varios sujetos de la institución determinan el perfil del solicitante en concordancia al cargo al que postula. Normalmente el procedimiento de elección es a través de citas de empleo se dispone de 3 ámbitos las cuales son:

- Explicación de la entidad y del cargo a ocupar por el evaluador.
- Presentación, de parte del participante, de las capacidades, estudios, talentos y motivación con el cargo que intenta copar.
- Acuerdo sobre las presencias utilitarios del cargo, estos pueden ser remuneración, el tiempo y funciones a desempeñar.

1.8.2. Desempeño laboral

Según (Snell & Bohlander, 2013) desempeño laboral es el desarrollo práctico del sistema de valoración en los empleados. Como se sabe RR.HH. es la oficina que cuenta con el compromiso de inspeccionar y regularizar el plan de estimación para el desempeño laboral de una institución, esto no implica para que el jefe de línea de las oficinas ejecutivas no pueda cooperar con aspecto dinámico y mayormente en el despacho de propósitos del proyecto; la contribución de los empleados en el crecimiento del proyecto para el diagnóstico del desempeño levanta la posibilidad de admitir y hallarse contentos con la misma.

Para (Chiavenato, 2011) desempeño es la virtud del profesional que viene laborando en la entidad, la cual es de suma importancia ya que es necesaria para la organización, y sobre todo para que esta se encuentre apropiadamente, asimismo permita desempeñar al locador teniendo un arduo trabajo y motivación laboral. Para ello, el rendimiento de los individuos es

la mezcla de sus conductas con sus rendimientos, para ello se deberán cambiar principalmente algunas actividades a fin de poder medir y observar la acción.

(Robbins & Mary, 2013) desempeño laboral es como un desarrollo para establecer qué tan glorioso esta una empresa en ganancia de sus metas y propósitos profesionales. En su totalidad a la altura organizacional la comprobación del desempeño laboral ofrece una estimación sobre la ejecución de los límites trazadas a nivel personal.

Hasta este momento las evaluaciones de desempeño son centrados en la comprobación, estimación y monitoreo de cuatro físicos importantes: 1) los resultados, propósitos determinados en las instituciones en una determinada etapa; 2) el desempeño, procedimiento de los instrumentos utilizados para colocar en experiencia; 3) las competencias, es la aptitud humana que otorga a una institución; 4) los factores críticos para el éxito, fundamentos importantes para conseguir resultados. (Chiavenato, 2018, p. 244).

Anteriormente, la mayoría de las empresas solo evaluaban la manera en que los trabajadores efectuaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las empresas actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. (Robbins & Judge, 2013). Los estudiosos ahora reconocen 3 tipos principales de conductas que componen el desempeño laboral:

1. *Desempeño de la tarea.* Se refiere al cumplimiento de las necesidades y responsabilidades que contribuyen a la mejora de un bien o servicio, o a la ejecución de los trabajos administrativos. Aquí se incluyen la mayoría de los trabajos en una descripción convencional de puestos.
2. *Civismo.* Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como ofrecer asistencia a los demás, aunque esta no se requiera,

respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, dar consejos constructivos y decir cosas efectivas sobre el lugar de trabajo.

3. *Falta de productividad.* Esto incluye las acciones que perjudican de manera activa a la organización. Tales comportamientos incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma violenta con los compañeros y faltarse al trabajo con frecuencia.

Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

1.8.2.1 Resultados

(Rojas, 2015), explica que es importante indicar que no es suficiente realizar apropiadamente el desempeño de la estimación, en tal sentido es elemental que las conclusiones estén bien detalladas para que puedan facilitar una decisión brillante y específico del nivel de crecimiento de las rivalidades que suman por los trabajadores, por lo cual los esfuerzos realizados serían inválidos. El efecto de la apreciación nos ayuda a obtener el dictamen de obligaciones del aprendizaje, otro instrumento de la oficina de RR.HH. la cual es estar basada en competitividades.

Los resultados son aquellos que se obtienen, luego de haber fortalecido las competencias de los colaboradores, manifestando cuál es la utilidad para una organización y para los trabajadores establecidos en el nuevo plan de capacitación y desarrollo. (Capuano, 2004).

1.8.2.1 Desempeño

(Chiavenato, 2011), afirma que el desempeño se focaliza en la conducta del sujeto estimado encaminado a conseguir positivamente los propósitos. La apariencia primordial del procedimiento radica en este trazo. También establece la destreza personal para lograr las metas trazadas.

La estimación del cumplimiento y las gratificaciones a las trabajadoras ayudan a formar una situación laboral de trabajo en el momento que se organizan a garantizar una prestación eficiente. El trabajador tiene en mente que será estimado conforme a la forma que desempeñe sus funciones y que merita desempeñarla adecuadamente por este motivo. Un modo importante de apreciación del cumplimiento, que disponga y haya búsqueda a finales para la ordenación en su compuesto, mayormente las técnicas de beneficio, para los efectos y sistema, la cual es mayormente para el cumplimiento personal de gerentes y funcionarios de la institución, mejora el rendimiento para la mejora diaria. (Ramírez, 2006).

(Chiavenato, 2011), hace saber que el desempeño laboral es la eficacia que da a conocer el colaborador al realizar su trabajo en la organización, la cual esta resulta necesaria en la mayoría de las empresas, por ello, la misma se transforma en una ventaja competitiva para las empresas actualmente.

El desempeño laboral es el valor que se espera colaborar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que un sujeto lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes instantes temporales a la vez, ayudarán a la eficiencia organizacional. (Robbins & Judge, 2013).

1.8.2.1 Competencias

(Chiavenato, 2011), manifiesta que la competencia es el principal soporte para un buen clima laboral y en su mayoría penden del talento humano. Las competencias (habilidades, aptitudes, intereses, rasgos, valor u otras características personales) son aquellos comportamientos personales esenciales para desempeñar las funciones y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe tener un conjunto de capacidades elementales para desarrollar sus actividades en cualquier organización.

Según (Capuano, 2004) para que un individuo exponga competencias que incluyen en los requerimientos solicitados ya sea por su función, es obligatorio la asistencia y enlace de los próximos componentes: conocer, conocer formar, conocer ser, desear formar y ser formar.

(Alles, 2013), menciona como competencia a las aptitudes que se utiliza para aplicar conocimientos y habilidades, y cuando corresponda, atributos propios demostrados además se indica que es el conjunto de métodos relacionados con los individuos que integran la organización y que permiten precisar los conocimientos necesarios para los puestos de trabajo.

(Cuesta, 2010), define el término competencia como un conjunto de conductas visibles habituales que posibilitan el triunfo de una persona en su actividad o función, es un resumen de conocimiento, actitud personal, destrezas y experiencia relevante, necesaria para tener conquista en una determinada función. De igual manera, indica que las competencias son las aptitudes de una persona ejerce la misma ocupación lucrativa en diversos entornos, situaciones y con fundamento para pedir la condición deseados por el área beneficioso. La capacidad que se alcanza con el logro y incremento de habilidades, competencias y inteligencia que son expresados al momento de laborar en una institución.

1.8.2.1 Factores críticos para el éxito

Dentro de una organización, es notable la carencia de pacto de los técnicos acerca de los factores del éxito para su marcha de su misión y visión, la cual puede ser favorecer a la incuestionable realidad de tales proyectos. Hay atenciones que constituyen la posibilidad de fijar, de manera clara para que los factores críticos del éxito sean coherentes con el desarrollo positivo de fortalezas y oportunidades, así el sujeto posea la conducta que se requiere, se promueva el crecimiento de una ilustración organizacional y un ambiente de labor mejor abierto y apropiados para laborar en conformidad (Dávila, Noriega, Máynez, Hernández, & Torres, 2017).

Factores críticos para éxito representa: Trabajo y resultado para dirigir una empresa con fundamentos en los manuales que defina si se consiguió o no un efecto triunfante”. Los Factores Críticos de Éxito ayudan más en el cumplimiento de los objetivos que se delinee la Alta Dirección de una organización, esto permite visualizar las acciones críticas a las que debe dedicársele mejor atención o supervisión y por supuesto a las que no debe escatimársele la asignación de recursos. La supervisión valdrá para afirmar una ejecución exitosa de la planeación estratégica. En conclusión, una vez determinados y detallados los factores críticos de éxito, se prosigue con la definición de las estrategias. Por lo tanto, este paso es muy importante y preciso en el desempeño empresarial de toda organización, ya que aquí se precisan los soportes operativos y tácticos de las áreas implicadas para la ejecución de las actividades críticas (Perez & Serrano, 2013).

1.9. Definición de términos básicos

Capacitación

Es un conjunto de actividades claras, orientadas a desarrollar las habilidades, conocimientos y aptitudes del personal que trabaja en una empresa (Alfaro, 2012).

Evaluación de desempeño

Es el proceso en el cual se aprecia el rendimiento general del empleado y argumenta su continuidad en la empresa. Es un procedimiento de evaluación del desempeño bien establecido esto ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección e inducción. De igual manera ayuda en las decisiones como promociones internas, compensaciones (Daves y Werther, 2008).

Inducción

Reforzar al locador para que de esta manera realice distintas labores del puesto de trabajo. Facilitar informaciones para el impulsar y potenciar al trabajador, no sólo en su mismo puesto de trabajo, además se pueda considerar al trabajador en distintas oficinas de acuerdo a la necesidad de la empresa (Mondy, 2010).

Reclutamiento

Conjunto de etapas orientadas para conseguir al locador perfecto que requiera la institución, pasando por varios exámenes fue elegido de muchos profesionales con los requisitos necesarios (Ibáñez, 2005).

Selección de personal

La cual es escoger, mayormente de un conjunto de participantes, al participante que mayor se acomode a un sitio exclusivo en la institución. La incorporación adecuada a los

individuos para las oficinas de requeridas con la institución es el fin del procedimiento de reclutamiento (Mondy, 2010).

Gestión por competencias:

Es de tipo administrativo que admite que la mayoría de los locadores de una institución desde el más bajo del personal, de los altos gerentes hasta la mayoría de los locadores laboren unidos para realzar los objetivos organizacionales, en otras palabras, en su totalidad unidos para conseguir la misión, visión y las tácticas de la institución (Alles, 2010).

Eficiencia

El beneficio de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Es considerada como beneficio de las metas mediante el talento humano (Chiavenato, 2011).

Eficacia

Encaminada para la indagación de la forma deseable de formar o cumplir los procedimientos, con el único propósito de que los bienes materiales se manejen de forma más factible. Se agrupa en trabajos teniendo en cuenta la observación en las apariencias mismas de la institución. Tener en cuenta que no se debe inquietar por tales, más bien por los medios (Chiavenato, 2011).

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

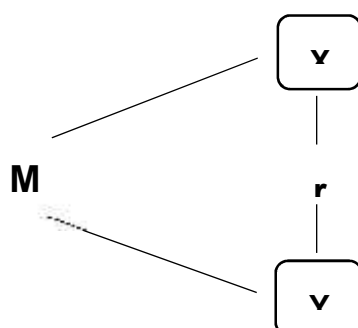
El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, busca determinar la existencia de una relación entre las variables utilizando métodos estadísticos a partir de la valoración numérica de cada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de investigación es no experimental - transversal, dado que evalúa las variables en un momento determinado sin realizar manipulación alguna sobre ellas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el presente estudio se busca demostrar un posible vínculo para la selección de personal y el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta.

El enfoque empleado es el cuantitativo. Esta forma de investigación emplea como herramienta de recolección de fichas el cuestionario y expresa los resultados en cantidades, siendo la estadística su herramienta de soporte.

Por las características de las variables, corresponde al nivel descriptivo correlacional. Comenzando de la descripción de las variables, se pretende encontrar el grado de correlación existente.

Representación gráfica:



Donde:

M: Muestra del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huanta

Ox: Selección de personal

Oy: Desempeño laboral

r: Grado de correlación entre Selección de personal y Desempeño laboral

2.2 Población, muestra y muestreo

La población del estudio se conformará con los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huanta con contrata válido durante el año fiscal 2020, cuya cantidad asciende a 60 trabajadores.

Para la muestra se considerará el probabilístico; las que aplicados en la fórmula resulta 53 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huanta, que tienen vínculo laboral con la institución en el año fiscal 2020.

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

El procedimiento de recaudación de documento de las variables (selección de personal y desempeño laboral) se utilizará la técnica de la encuesta, para ello implica el enlace con los elementos componentes de la muestra a través de la interrogación directa.

El instrumento a utilizar será el cuestionario con una escala de Likert, un cuestionario para la variable selección de personal y un cuestionario para la variable desempeño laboral, diseñados de acuerdo a los objetivos de la investigación, con interrogantes cerradas de orientación positiva, las cuales serán ponderadas en una escala de Likert de 5 opciones de respuesta, con el fin de lograr una puntuación por cada interrogación que al sumarse resultará en el puntaje para todo el cuestionario, este puntaje corresponde a la medición de la variable. Estos instrumentos fueron tomados de los estudios realizados por Guevara & Villanueva (2019).

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.

La validación se realizará por juicio de expertos, de acuerdo a la apreciación de 3 especialistas en la función, quienes evaluarán los efectos usando pautas especiales de imparcialidad y congruencia para cada uno de los elementos presentados, consolidando su criterio de eliminar o mantener los ítems del cuestionario. La confiabilidad de los instrumentos se determinará a partir del estadístico Alfa de Cronbach, el cual evaluará la fiabilidad de la aplicación del instrumento a diferentes sujetos de prueba, estableciendo la consistencia de los resultados en diversos momentos de su aplicación.

Tabla 3. *Niveles de confiabilidad del coeficiente Alpha de Cronbach*

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

La Tabla anterior muestra el nivel de confiabilidad del Coeficiente de Alpha de Cronbach.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario Selección del personal

	Nº ítem	Alfa de Cronbach
Selección de personal	20	0.945
Perfil de puesto	5	0.872
Reclutamiento de personal	5	0.827
Pruebas de conocimiento y aptitud	6	0.836
Entrevista personal	4	0.823

La tabla 4 muestra la confiabilidad del cuestionario de selección del personal y sus dimensiones, con relación a la variable Selección del personal muestra un coeficiente alfa superior a 0.9 (0.945), este valor indica que la fiabilidad del instrumento es excelente; por lo cual, se tiene un Alpha de sus dimensiones cuya la fiabilidad está por encima de 0.8, donde estos valores revelan que el instrumento también es muy bueno, en ese sentido mostramos que el instrumento es aprobada para la presente investigación.

Tabla 5*Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral*

	N° ítem	Alfa de Cronbach
Desempeño laboral	25	0.977
Resultados	6	0.921
Desempeño	7	0.897
Competencias	7	0.951
Factores críticos para el éxito	5	0.901

La tabla 5 muestra la confiabilidad del cuestionario desempeño laboral, lo cual presenta un coeficiente alfa superior a 0.9 (0.977), con este valor muestra que la fiabilidad del instrumento es excelente; de igual manera, se tiene al Alpha de las dimensiones también se encuentran por arriba de 0.9 a excepción de la dimensión desempeño pero aun así es bueno puesto que el Alpha se encuentra por encima de 0.8 (0.897), por lo tanto este instrumento también es confiable, en conclusión, este instrumento también es aprobada y se puede usar para esta investigación.

2.5 Método de análisis de datos

El análisis de datos recolectados se realizará de manera descriptiva, mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos, para valorar numéricamente la selección de personal y desempeño laboral, complementario a ello se evaluará la posible relación entre variables mediante el análisis inferencial, para lo cual se empleará el coeficiente de correlación, que permite determinar el grado de asociación de dos variables y debe aplicarse en caso dichas

variables correspondan al tipo ordinal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 306); dicho análisis se realizará mediante el software estadístico (SPSS versión 24).

2.6 Aspectos éticos

La actual investigación se fundamenta en el respeto a los principios de confidencialidad e integridad de la información, considerando como prioridad máxima el cuidado de la dignidad humana, sin contemplar el uso de los datos personales recopilados en el estudio, salvo con fines específicos del estudio. Asimismo, se considera la originalidad de la información presentada y los derechos de autor en cada cita realizada, los que serán debidamente referenciadas acorde a la norma APA.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

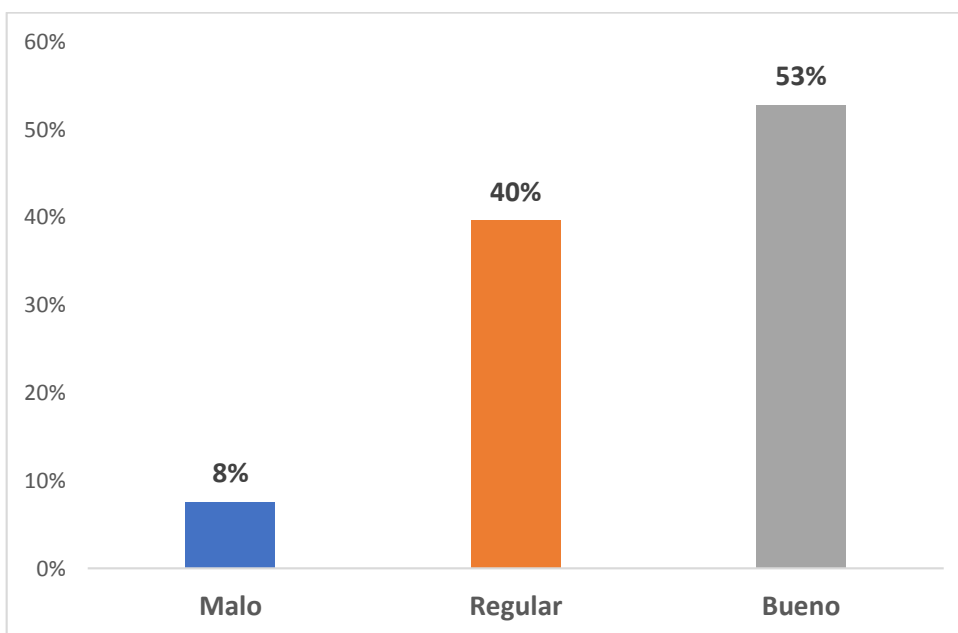
Distribución de frecuencias de los niveles de la variable Selección del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	8%
Regular	21	40%
Bueno	28	53%
Total	53	100%

La tabla 6 y figura 2 muestran la distribución de frecuencias de los niveles de selección del personal donde se encuestaron a 53 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta. Se observa que el 53% del personal indicaron que la selección de los personales es buena mientras que sólo el 8% califican que la selección del personal es mala.

Figura 2

Porcentaje de los niveles de Selección del personal

**Tabla 7**

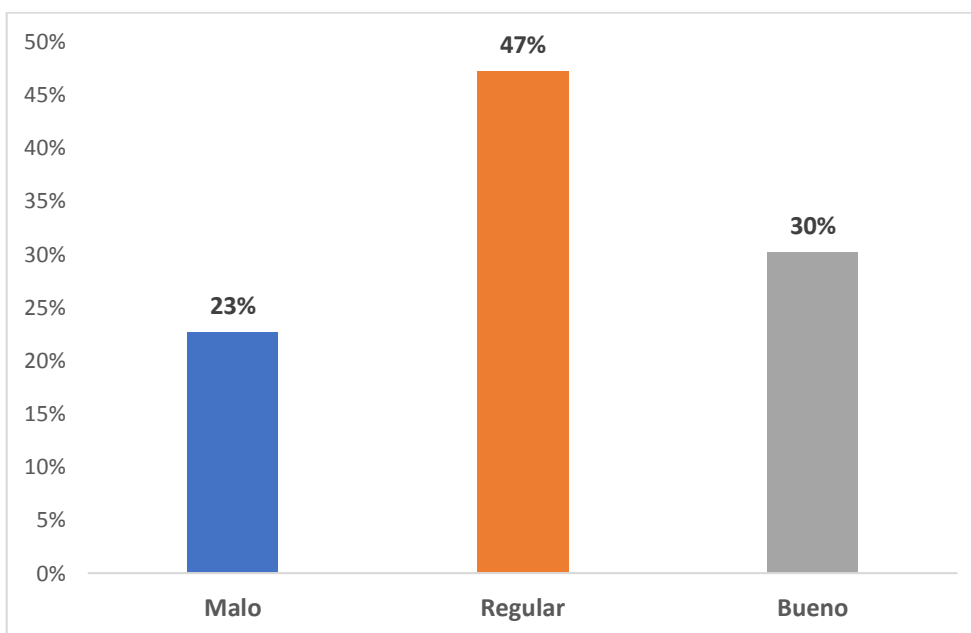
Frecuencia y porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión perfil de puesto

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	23%
Regular	25	47%
Bueno	16	30%
Total	53	100%

La tabla 7 y figura 3 muestran la distribución de frecuencias de los niveles de la selección del personal en su dimensión perfil de puesto de 53 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. Se observa que 47% de los personales mencionaron que el perfil de puesto es de manera regular mientras que el 23% de los mismos mencionaron que es malo.

Figura 3

Porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión perfil de puesto

**Tabla 8**

Frecuencia y porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión reclutamiento del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7	13%
Regular	19	36%
Bueno	27	51%
Total	53	100%

La tabla 8 y figura 4 muestran la distribución de frecuencias de los niveles de la selección del personal en su dimensión reclutamiento del personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. Podemos observar que el 51% de los empleados mencionaron que es bueno mientras que el 13% calificaron como malo.

Figura 4. *Porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión reclutamiento del personal*

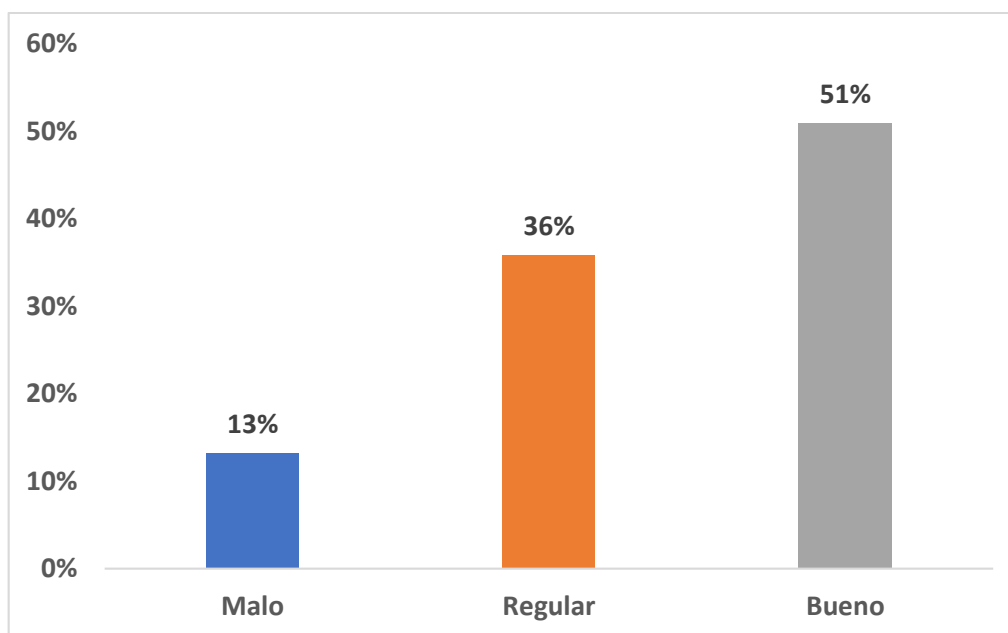


Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles de Selección del personal en su dimensión pruebas de conocimiento y aptitud

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	6%
Regular	24	45%
Bueno	26	49%
Total	53	100%

La tabla 9 y figura 5 muestran la distribución de frecuencias de los niveles del Selección del personal en su dimensión pruebas de conocimiento y aptitud. De ello se observa que 49% de los personales mencionaron que las pruebas de conocimiento y aptitud es buena mientras que el 6% de los mismos calificaron como malo

Figura 5. *Porcentaje de los niveles de Selección del personal en su dimensión pruebas de conocimiento y aptitud*

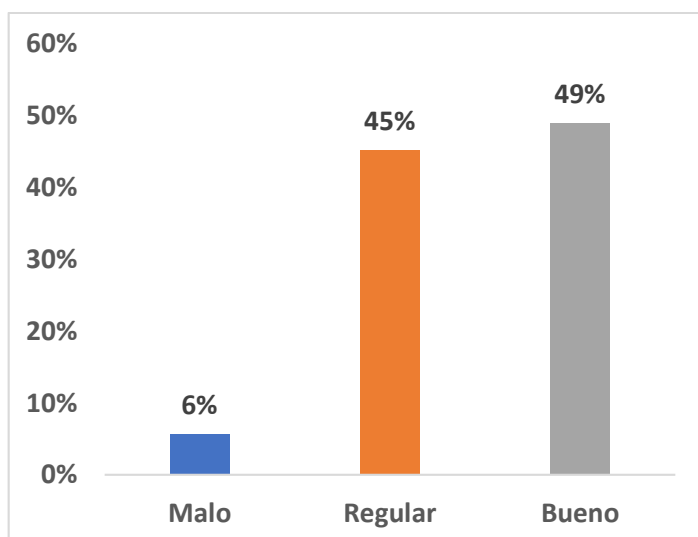


Tabla 10

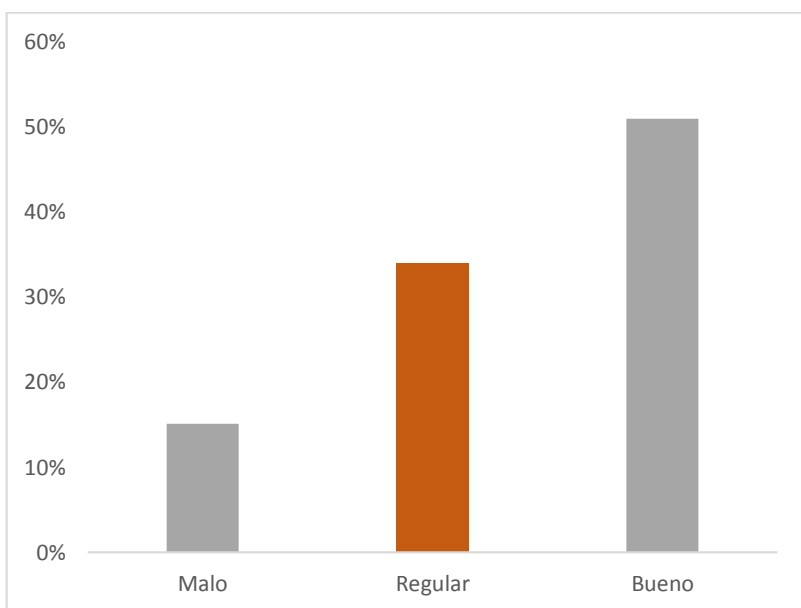
Frecuencia y porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión entrevista personal

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	15%
Regular	18	34%
Bueno	27	51%
Total	53	100%

La tabla 10 y figura 6 muestran la distribución de frecuencias de los niveles del Selección del personal en su dimensión entrevista personal. De ello podemos observar que el 51% de los personales mencionaron que la entrevista es buena mientras que el 15% calificaron como malo.

Figura 6

Porcentaje de los niveles de selección del personal en su dimensión entrevista personal

**Tabla 11**

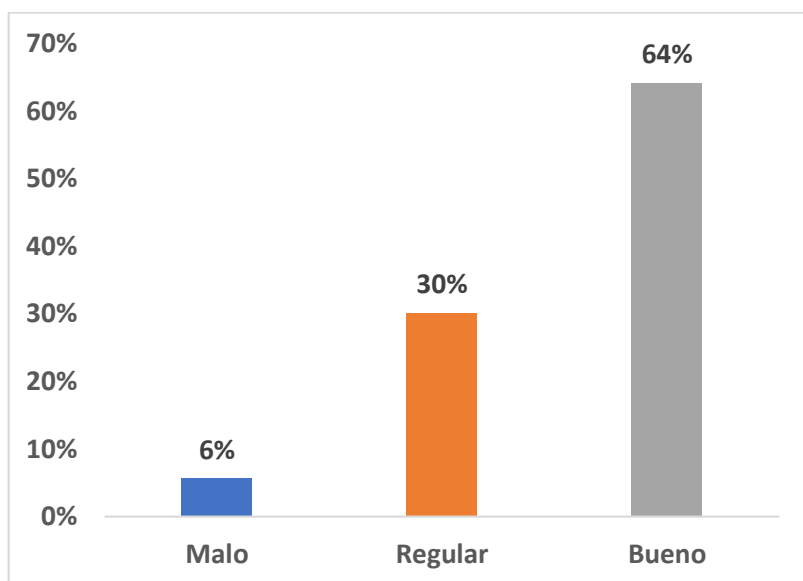
Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	6%
Regular	16	30%
Bueno	34	64%
Total	53	100%

La tabla 11 y figura 7 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral que opinaron 53 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta. Y en ese sentido logramos apreciar que el 64% del personal presentan un buen desempeño laboral mientras que el 6% califican como un mal desempeño laboral.

Figura 7

Porcentaje de los niveles de desempeño laboral

**Tabla 12**

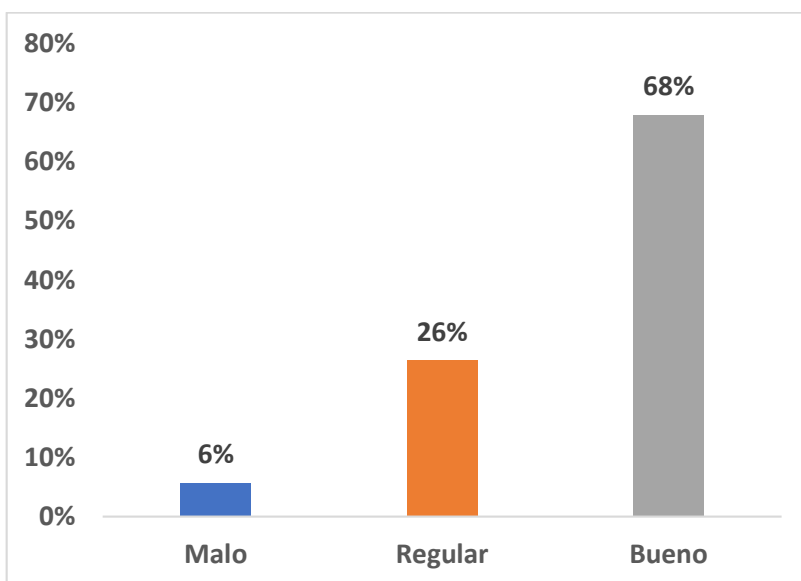
Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión resultados

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	6%
Regular	14	26%
Bueno	36	68%
Total	53	100%

La tabla 12 y figura 8 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión resultados que opinaron 53 personales. En ese sentido podemos observar que el 68% de los personales presentaron un buen resultado mientras que el 6% un mal resultado.

Figura 8

Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión resultados

**Tabla 13**

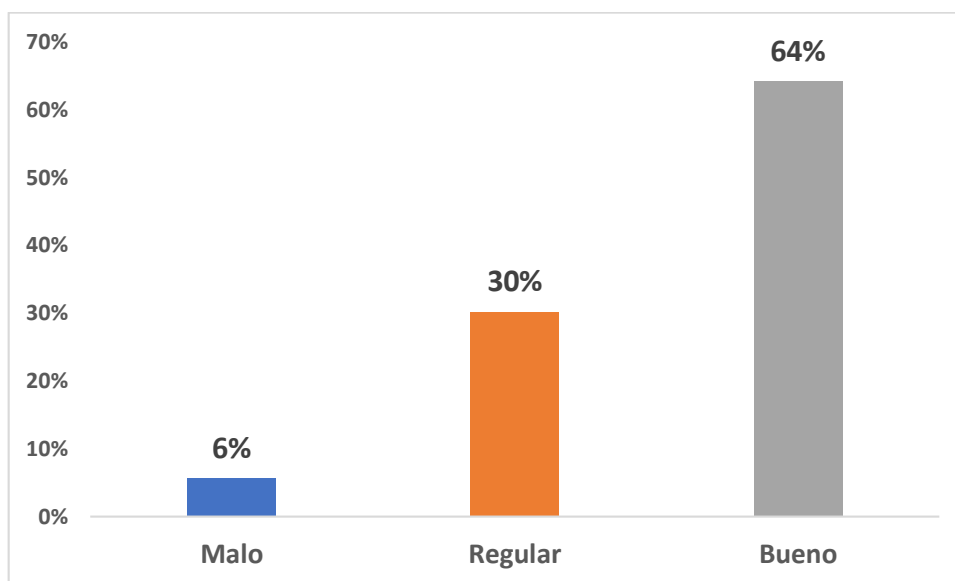
Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	6%
Regular	16	30%
Bueno	34	64%
Total	53	100%

La tabla 13 y figura 9 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión desempeño que opinaron 53 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta. Entonces se observa que el 64% del personal mencionaron que tienen un buen desempeño mientras que el 6% un mal desempeño.

Figura 9

Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión desempeño

**Tabla 14**

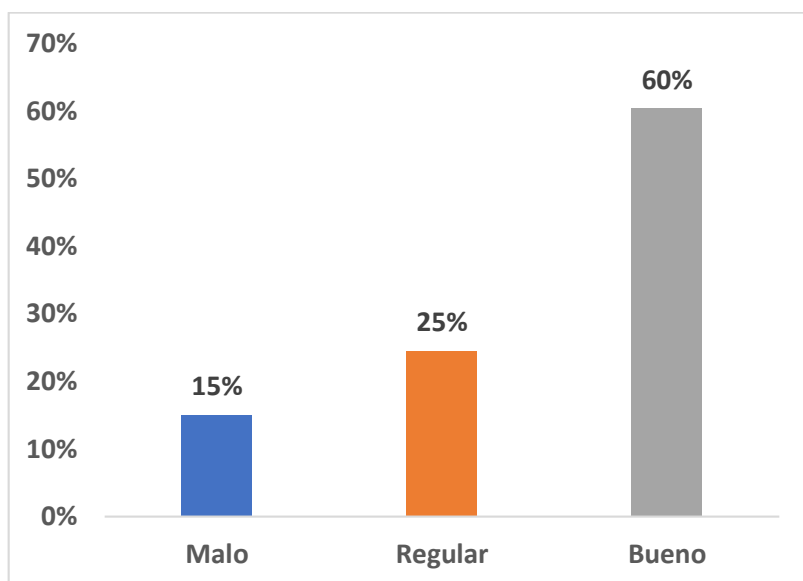
Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión competencias

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	15%
Regular	13	25%
Bueno	32	60%
Total	53	100%

La tabla 14 y figura 10 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión competencias que opinaron 53 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. En ese sentido podemos observar que el 60% de los personales calificaron tener una buena competencia laboral mientras que el 15% calificaron como una mala competencia laboral.

Figura 10

Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión competencias

**Tabla 15**

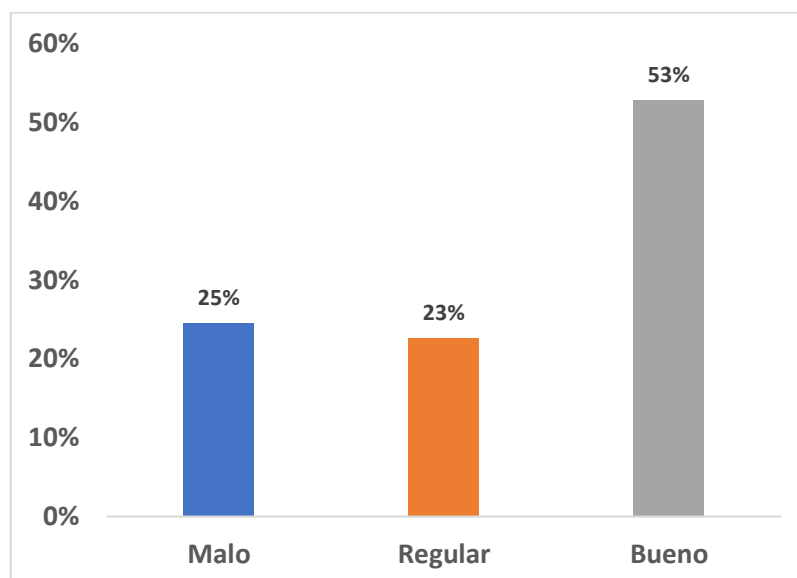
Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión factores críticos para el éxito

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	25%
Regular	12	23%
Bueno	28	53%
Total	53	100%

La tabla 15 y figura 11 nos muestran la distribución de frecuencias de los niveles de desempeño laboral en su dimensión factores críticos para el éxito que dieron la opinión 53 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta. En ese sentido logramos apreciar que el 53% del personal calificaron tener buenos factores para el éxito mientras que el 25% calificaron como malo.

Figura 11

Porcentaje de los niveles de desempeño laboral en su dimensión factores críticos para el éxito



Prueba de normalidad

Tabla 16

Verificación de normalidad del cuestionario Selección del personal y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	0.223	53	0.000	0.914	53	0.001
Perfil de puesto	0.122	53	0.048	0.970	53	0.205
Reclutamiento de personal	0.142	53	0.009	0.957	53	0.055
Pruebas de conocimiento y aptitud	0.139	53	0.012	0.933	53	0.006
Entrevista personal	0.192	53	0.000	0.914	53	0.001
Desempeño laboral	0.243	53	0.000	0.860	53	0.000
Resultados	0.244	53	0.000	0.830	53	0.000
Desempeño laboral	0.155	53	0.003	0.920	53	0.002
Competencias	0.236	53	0.000	0.846	53	0.000
Factores críticos para el éxito	0.204	53	0.000	0.904	53	0.000

La tabla 16 muestra la verificación de la distribución normal de los dos variables en estudio y sus dimensiones, de la cual logramos observar a un nivel de significancia asintótica bilateral al 5%, el cuestionario selección del personal y sus dimensiones como también la variable desempeño laboral y sus dimensiones no presentan distribución normal puesto que el p-valor se encuentra por debajo del 5% ($p\text{-valor} < 0.05$) para esta prueba se utilizó el test de Kolmogorov-Smirnov, puesto que el tamaño de muestra es grande ($n=53 > 50$) En ese sentido se utilizaron los estadísticos de prueba, Rho de Spearman para el proceso de la prueba de hipótesis.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula (H_0)

La selección de personal en la Municipalidad Provincial de Huanta no se encuentra relacionado con el desempeño laboral de sus trabajadores.

Hipótesis alterna (H_a)

La selección de personal en la Municipalidad Provincial de Huanta se encuentra relacionado con el desempeño laboral de sus trabajadores.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

Rechazaremos, la H_0 si $p > \alpha$, caso contrario no se rechazará la hipótesis H_0

Tabla 17

Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los personales en la Municipalidad Provincial, Huanta.

			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1.000	,767**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	53	53
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,767**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	53	53

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

Resultado: De la Tabla anterior logramos verificar que el Rho de Spearman fue 0.767, este resultado revela un nivel de correlación directa alta, también logramos corroborar que es significativo puesto que el p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). Por cual, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ($\alpha = 0.05$) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llegó a la conclusión de que: La selección de personal en

la Municipalidad Provincial de Huanta se encuentra relacionado con el desempeño laboral de sus trabajadores.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀)

No, existe relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020.

La prueba de hipótesis se ejecutó, con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

Rechazaremos, la H₀ si $p > \alpha$, caso contrario no se rechazará la hipótesis H₀

Tabla 18

Correlación entre el perfil de puesto y los resultados de los personales en la Municipalidad Provincial, Huanta.

		Perfil de puesto	Resultados
Rho de Spearman	Perfil de puesto	Coefficiente de correlación	de 1.000 ,550**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	53 53
Rho de Spearman	Resultados	Coefficiente de correlación	de ,550** 1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	53 53

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

Resultado: De la Tabla anterior alcanzamos observar que el Rho de Spearman fue 0.550, este resultado muestra un nivel de correlación directa moderada, también logramos corroborar que es significativo puesto que el p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ($\alpha = 0.05$) y nivel de confianza del 95%. Entonces con este valor se llega a la conclusión de que: Existe relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

No, Existe relación entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

Rechazaremos, la Ho si $p > \alpha$, caso contrario no se rechazará la hipótesis Ho

Tabla 19

Correlación entre reclutamiento del personal y el desempeño de los personales en la Municipalidad Provincial, Huanta.

		Reclutamiento de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,829**
		N	53
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,829**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	53

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

Resultado: De la Tabla anterior logramos observar que el Rho de Spearman fue 0.829, este resultado indica un nivel de correlación directa alta, que además logramos corroborar con el p-valor ya que el p-valor se encuentra por debajo de 0.05 (p-valor=0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ($\alpha = 0.05$) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: Existe relación entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H₀)

No, Existe relación entre las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$). Rechazaremos, la H₀ si $p > \alpha$, caso contrario no se rechazará la hipótesis H₀.

Tabla 20

Correlación entre las pruebas de conocimiento y aptitud y competencias de los personales en la Municipalidad Provincial, Huanta.

		Pruebas de conocimiento y aptitud		
Pruebas de conocimiento y aptitud	Coeficiente de correlación	de	1.000	,617**
	Sig. (bilateral)			0.000
Rho de Spearman	N		53	53
Competencias	Coeficiente de correlación	de	,617**	1.000
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		53	53

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

Resultado: De la Tabla anterior logramos apreciar que el Rho de Spearman fue 0.617, este resultado indica un nivel de correlación directa alta, logramos corroborar con el p-valor, la significancia puesto que el p-valor es menor a 0.05 (p-valor=0.00). Por lo cual, rechazamos la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ($\alpha = 0.05$) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: Existe relación entre las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020.

Hipótesis específica 4**Hipótesis nula (H₀)**

No, Existe relación entre la entrevista de personal de la Municipalidad, y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre la entrevista de personal de la Municipalidad, y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020.

La prueba de hipótesis se realizó, con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

Rechazaremos, la H₀ si $p > \alpha$, caso contrario no se rechazará la hipótesis H₀.

Tabla 21*Correlación entre la entrevista personal y los factores críticos para el éxito*

				Entrevista personal	Factores críticos para el éxito
Rho de Spearman	Entrevista personal	Coeficiente de correlación	de	1.000	,869**
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		53	53
Rho de Spearman	Factores críticos para el éxito	Coeficiente de correlación	de	,869**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		53	53

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

Resultado: De la Tabla anterior logramos verificar que el Rho de Spearman fue 0.869, este resultado indica un nivel de correlación directa muy alta, logramos corroborar con el p-valor, la significancia puesto que el p-valor es menor a 0.05 (p-valor=0.000). Por lo cual, rechazamos la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% ($\alpha = 0.05$) y nivel de confianza del 95%. Con este valor se llega a la conclusión de que: Existe relación entre la entrevista de personal de la Municipalidad, y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020.

IV. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general, se consideró: La selección de personal en la Municipalidad Provincial de Huanta se encuentra relacionado con el desempeño laboral de sus trabajadores”. El resultado demostró una correlación directa alta entre las variables de estudio, con un coeficiente Rho de Spearman = 0,767 y P-Valor = 0,000. Los resultados a la altura descriptivo determinaron que el 53% de los personales considera que la selección de los personales es buena mientras que sólo el 4% califican que la selección del personal es mala. De igual manera, se obtuvo que 64% de los personales presentan un buen desempeño laboral mientras que el 6% califican como un mal desempeño laboral. Indagando estudios similares, encontramos a Mauricio (2022) en su tesis: “Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022”, el resultado concluye una relación efectiva muy sólido, con una nivelación de significancia de $< 0,05$, según el estadístico de Pearson $r=0,181$, para ello, empleó la metodología aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional de diseño no

experimental, tomando una muestra de 30 colaboradores a quienes se aplicó el cuestionario con escala de Likert. Similar resultado lo obtuvo Medina (2017) en su tesis: “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO” de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador”, el estudio corresponde al tipo mixto, nivel correlacional, la muestra consideró 50 colaboradores, a quienes se aplicó un cuestionario, la prueba estadística realizada estableció la existencia de una relación significativa entre ambas variables, evidenciado mediante valor Chi Cuadrado de 7.82 y $p < 0.0$, lo que indica que para levantar los niveles de desempeño de los funcionarios se tiene que realizar un método de reclutamiento de personal apropiado. Si bien ambos estudios emplean diferente técnica estadística, los resultados demuestran la efectividad de una correlación recto y valioso.

En correlación a la hipótesis específica 1, se consideró: Existe relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020. Los resultados obtenidos fueron que las dimensiones perfil de puesto y resultados tienen correlación directa moderada (Rho de Spearman: 0,550 y valor p : 0,000). Un hallazgo similar se encontró en el estudio de Guevara & Villanueva (2019) en su investigación titulada: “Proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019”, el que afirma que existe una relación positiva, según correlación de Pearson de 0,047 de relación a través de las variables selección del personal en su dimensión perfil de puesto y desempeño laboral, la significación bilateral (P - valor: $P = 0,726$) menciona que la correlación es positivamente muy baja.

En relación a la hipótesis específica específico 2, se consideró: Existe relación entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020. Los resultados obtenidos fueron que las dimensiones reclutamiento de personal y

desempeño tienen correlación directa moderada (RS: 0,829 y valor $P=0.000$). Similar conclusión lo obtuvo Cienfuegos (2020) en su tesis: “Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020”, investigación que llegó a concluir que la dimensión reclutamiento se concierne con el desempeño laboral, el nivel de correlación es fuerte según (Rho de Spearman 0,608y p-valor 0,000), el estudio empleó el método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, nivel básico, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, con una población de 50 fiscalizadores, a quienes se aplicó la encuesta.

En relación a la hipótesis específica 3, se consideró: Existe relación entre las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020. Los resultados obtenidos fueron que las pruebas de conocimiento y aptitud y las competencias tienen correlación directa alta (Rho de Spearman: 0,617 y valor $p: 0,00$). El desenlace es similar a lo conseguido por Carrillo (2019) en su tesis: “Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Aclas Pilco Marca, Huánuco - 2018”, el estudio concluye que las herramientas de reclutamiento del personal y el desempeño laboral muestran una relación estadísticamente significativa de $Rho = 0.518$ (donde $p: < 0,05$). Ambos estudios evidencian un grado de correlación positiva moderada, siendo en este último el nivel de investigación fue explicativo; de tipo prospectivo, observacional, transversal, y analítico.

En relación a la hipótesis específica 4, se consideró: Existe relación entre la entrevista de personal de la Municipalidad, y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020. Los resultados obtenidos fueron que la entrevista personal y los factores críticos para el éxito tienen relación directa muy alta (Rho de Spearman: 0,869 y valor $p: 0,000$). El resultado es

análogo a lo obtenido por Melendrez (2019) en su tesis: “Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019”, el estudio concluye que el grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman es de 0,758 alta y positiva entre las variables.

V. CONCLUSIONES

Se comprobó que la selección de personal y el desempeño laboral tienen una relación con el RS (Rho de Spearman) igual a 0.767, lo cual indica un nivel de correlación directamente alta entre las referidas variables, habiendo determinado en un p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). Así mismo se obtuvo que el 53% de los encuestados percibe como buena la selección de personal y 4% calificaron como mala. De estos resultados se concluye existe relación, la que requiera implementar estrategias vanguardistas de la selección de personal, así como conocer el perfil del encargado de llevar a cabo el proceso de selección de personal.

Se determinó que el perfil de puesto y resultados tiene relación igual a 0.550, la que implica un nivel de relación directamente moderada, P-Valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). De ello, el 47% de los encuestados perciben como regular o moderado esta dimensión y sólo el 23% considera que el perfil de puesto es inadecuado y afecta los resultados. Es así que, cuando existe un diseño adecuado del perfil de puestos esta incidirá en los desenlaces.

Se determinó que el reclutamiento de personal y desempeño tienen relación igual a 0.829, la que refiere un nivel de relación directamente alta, con un P-Valor se encuentra por debajo de 0.05 (p-valor=0.000). De ello, el 51% de los encuestados perciben como positivo esta dimensión y sólo el 13% considera que el reclutamiento de personal es malo. Es decir, que el procedimiento de selección del personal es apropiado y estratégico esta falta en el desempeño de los trabajadores.

Se determinó que las pruebas de conocimiento y aptitud y las competencias tienen relación igual a 0.617, la que menciona un nivel de relación directamente alta, con un P-Valor es menor a 0.05 (p-valor=0.00). De ello, el 49% de los encuestados perciben como buena esta dimensión y un 6% considera que es malo. Lo cual expresa, que cuando se diseñan estrategias de pruebas de conocimiento y aptitud esta incidirá en las competencias de los trabajadores.

Se determinó que la entrevista de personal y factores críticos para el éxito tienen relación igual a 0.617, la que refiere un nivel de relación directamente alta, con un P-Valor es menor a 0.05 (p-valor=0.00). De ello, el 51% de los encuestados perciben como buena esta dimensión y un 15% de ellos considera como malo. Lo cual expresa, que cuando las entrevistas de personal con correctas esta incidirá y será considerado como factor crítico de éxito.

VI. RECOMENDACIONES

Se aconseja a la Municipalidad Provincial de Huanta a diseñar y aplicar un proceso de selección de personal, con el objetivo de revertir la percepción que tienen los trabajadores como agentes activos de la institución, los que mostraron su opinión sobre cómo se vienen desarrollando los procesos de selección, así también se debe promover taller a quienes están directamente vinculados con esta función.

Se sugiere, a los trabajadores y titulares de la Municipalidad Provincial de Huanta, a redefinir y actualizar el perfil de puestos, y que estas estén de acuerdo a los documentos de gestión de la institución, ya que su influencia determina su incidencia en los resultados y la productividad de los funcionarios.

Se recomienda a los empleados y titulares de la Municipalidad Provincial de Huanta a implementar herramientas modernas de reclutamiento de personal, las que permitirá a sus colaboradores mejorar su desempeño.

Se sugiere a a los funcionarios y titulares de la Municipalidad Provincial de Huanta a aplicar las pruebas de conocimiento y aptitud contenidas en los documentos de gestión institucional, ya que su gestión adecuada incide en las competencias del trabajador.

Se recomienda a los funcionarios y titulares de la Municipalidad Provincial de Huanta a aplicar el proceso de entrevista de personal contenidas en los documentos de gestión, ya que su implementación y seguimiento adecuado permitirá mejorar los factores críticos para el éxito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias*. Granica S.A.
- Alles, M. (2013). *Comportamiento organizacional, cómo lograr un cambio cultural a través*. Ediciones Granica.
- Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13), 139-150. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Cardona, C., & Dávila, N. (2020). *Relación entre el clima organizacional y selección del talento humano en la Alcaldía Municipal. Especialización en Gestión. Universidad de Manizales*. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5881/Relaci%C3%B3n%20entre%20Clima%20Organizacional%20y%20Selecci%C3%B3n%20del%20Personal%20en%20la%20Alcaldia%20de%20Pensilvania%20caldas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, K. (2019). “*Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Aclas Pilco Marca, Huánuco - 2018*”. Tesis de maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4976>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (9 ed.). McGrawHill. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales, Surquillo 2020*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48692>
- Cortezzi, L., & López, A. (2021). *Tesis de pregrado: Análisis de puestos y su influencia en la adecuada selección de personal en el CADUP*. Universidad Tecnológica del Perú.

- Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4667/L.Cortelezzi_A.Lopez_Trabajo_de_Investigacion_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Dávila, F., Noriega, S., Máynez, A., Hernández, A., & Torres, V. (2017). Modelo de factores críticos del éxito para el despliegue de programas de filosofía organizacional. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 9(18), 459 - 485. Obtenido de <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-ModeloDeFactoresCriticosDelExitoParaElDespliegueDe-6488439.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5 ed.). Prentice Hall. Obtenido de https://www.academia.edu/34193974/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_latino_america
- Guevara, R., & Villanueva, L. (2019). *Selección de personal y desempeño en la empresa tiendas Exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019*. UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, R., & Villanueva, L. (2019). *SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TIENDAS EXCLUSIVA S.R.L. EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2019. Tesis de grado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, R. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *PERSPECTIVAS*(26), 129-152. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

- Maldonado, R. (2013). *ENTREVISTA LABORAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Maldonado-Rita.pdf>
- Mauricio, C. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate 2022. Tesis de grado. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93222>
- Mauricio, J. (2018). *Tesis de pregado: Importancia del reclutamiento y selección del personal de trabajo para una organización*. Universidad Galileo. Obtenido de <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1106/1/TESIS%20JOSELYN%20VANESSA%20MURICIO%20FUENTES.pdf>
- Medina, A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*". Tesis de grado. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25037>
- Melendrez, J. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38315>
- Perez, K., & Serrano, F. (2013). *FACTORES CRITICOS DE ÉXITO QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANDA. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10881/FACTORES%20CRITICOS%20DE%20C3%89XITO%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20EL%20DESEMPE%20EMPRESARIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, D. (2006). La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia. *Ciencias Holguín*, XII(4), 1-8. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). Pearson. Obtenido de

http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf

Robbins, S., & Mary, C. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Pearson Educación de México.

Rojas, W. (08 de Mayo de 2015). *Conexiónesan*. Obtenido de La evaluación de desempeño basada en competencias: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/evaluacion-desempeno-basada-competencias>

Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). *Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo*. Compas. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). Cengage Learning.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿La selección de personal de la Municipalidad de Huanta se encuentra relacionado con el desempeño laboral de sus trabajadores, Huanta, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el perfil de puesto de la Municipalidad de Huanta y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad de Huanta y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre las pruebas de conocimiento de la Municipalidad de Huanta y las competencias de sus trabajadores, Huanta, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la selección de personal de la Municipalidad Provincial y el desempeño laboral de sus trabajadores, Huanta, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer el grado de relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020.</p> <p>Identificar el grado de relación entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020.</p> <p>Conocer el grado de relación entre las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020.</p> <p>Analizar el grado de relación entre la entrevista de personal de la Municipalidad,</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La selección de personal en la Municipalidad Provincial se encuentra relacionado con el desempeño laboral de sus trabajadores.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el perfil de puesto de la Municipalidad y los resultados de sus trabajadores, Huanta, 2020.</p> <p>Existe relación entre el reclutamiento de personal de la Municipalidad y el desempeño de sus trabajadores, Huanta, 2020.</p> <p>Existe relación entre las pruebas de conocimiento y aptitud de la Municipalidad, y las competencias en sus trabajadores, Huanta, 2020.</p> <p>Existe relación entre la entrevista</p>	<p>Variable 1</p> <p>Selección de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perfil de puesto - Reclutamiento de personal - Pruebas de conocimiento y aptitud - Entrevista personal <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resultados - Desempeño - Competencias - Factores críticos para el éxito 	<p>Población:</p> <p>Se conformará por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huanta que asciende a 60 trabajadores.</p> <p>Muestra:</p> <p>53 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>Técnica de la encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de encuesta.</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>Software M.S. Excel. Software SPSS.</p>

<p>entrevista de personal de la Municipalidad de Huanta y los factores de éxito de sus trabajadores, Huanta, 2020?</p>	<p>y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020.</p>	<p>de personal de la Municipalidad, y los factores críticos en sus trabajadores, Huanta, 2020.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de la variable selección de personal

Estimado colaborador (a): el instrumento de medición para la tesis: “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020”, tiene por finalidad recabar información de carácter académico y su llenado es anónimo y confidencial. Lea detenidamente cada uno de los ítems y marca la valoración más conveniente.

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Perfil del puesto					
1	La institución realiza la descripción detallada de cargos.					
2	La institución tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto.					
3	La institución planifica las necesidades del personal con el fin de lograr sus objetivos.					
4	La institución adapta el perfil del personal de acuerdo a sus necesidades y la realidad del mercado laboral.					
5	La institución evalúa las competencias de cada perfil del candidato.					
	Reclutamiento de personal					
6	La institución realiza difusión de las convocatorias de personal por diversos medios de comunicación.					
7	La institución realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal.					
8	La institución brinda la misma oportunidad a todos los postulantes, difundiendo la información de todo el proceso.					
9	La institución fija plazos y fechas para el proceso de selección de personal.					
10	La institución emplea técnicas de reclutamiento adecuadas para obtener mejores resultados del proceso de reclutamiento.					
	Pruebas de conocimiento y aptitud					
11	Durante la selección de personal se evalúa el conocimiento técnico de los postulantes, de acuerdo al perfil del cargo.					
12	En el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato.					

13	En el proceso de selección de personal se evalúa el tipo de personalidad de cada candidato.					
14	En el proceso de selección de personal se identifica y valora las habilidades interpersonales de cada candidato.					
15	En el proceso de selección se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión.					
16	En el proceso de selección se identifica los valores compatibles con la institución en cada candidato.					
	Entrevista personal					
17	Durante la entrevista se indaga y valora los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo.					
18	Se realiza la entrevista a través de una comunicación efectiva por ambas partes (entrevista-entrevistador).					
19	En la entrevista se indaga y valora las habilidades blandas con las que cuenta el candidato.					
20	El entrevistador indaga sobre la experiencia laboral del candidato en puestos anteriores.					

Cuestionario de la variable desempeño laboral

Estimado colaborador (a): el instrumento de medición para la tesis: “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020”, tiene por finalidad recabar información de carácter académico y su llenado es anónimo y confidencial. Lea detenidamente cada uno de los ítems y marca la valoración más conveniente.

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Resultados					
1	Planifica sus actividades del trabajo.					
2	Cumple con las actividades planificadas en el plazo determinado.					
3	Saca el máximo provecho de los recursos en sus actividades planificadas.					
4	Es responsable con las funciones encomendadas.					
5	Muestra compromiso al asumir funciones.					
6	Cumple de manera oportunas las funciones encomendadas.					
	Desempeño					
7	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas.					
8	Realiza sus actividades sin necesidad de instrucción y supervisión.					
9	Evalúa constante avances y logros.					
10	Generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad y realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.					
11	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.					
12	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.					
13	Se ha retrasado en la entrega de ejecución de trabajos debido al exceso de carga laboral.					
	Competencias					
14	Sabe usar la información con fines discretos y constructivo con respecto a la Institución y a los compañeros.					

15	Es prudente y guardar la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.					
16	Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo.					
17	Muestra amabilidad con todos.					
18	Facilita la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.					
19	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.					
20	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.					
	Factores críticos para el éxito					
21	Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores.					
22	Realiza buenos trabajos con un mínimo de errores.					
23	La presentación de los trabajos encomendados presentan orden.					
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución.					
25	Se informa y actualiza la normas que regulan su área de trabajo.					
	ESFUERZO PERSONAL					
26	Mantiene una actitud positiva en su vida laboral y personal propicia cambios e innovaciones					
27	Se esfuerza por mantener su motivación en alto					
28	Se involucra en actividades que enriquecen el clima laboral y fomentan el desarrollo integral					
29	Esta constantemente capacitándose y actualizándose de acuerdo a su especialidad					
	TRABAJO EN EQUIPO - SOCIABILIDAD					
30	Promueve la participación de todos sus colaboradores y compañeros en las actividades realizadas y mantiene un ambiente de trabajo agradable					
31	Retroalimenta el equipo y da crítica constructiva buscando crecimiento colectivo e institucional					
32	Comparte abiertamente información con las personas del equipo.					
33	Participa con entusiasmo en actividades diferentes a las asignadas					
34	Le interesan y preocupan las demás personas que forman parte de su entorno					
35	Mantiene una actitud positiva de servicio al cliente tanto interno como externo					

Anexo 3. Validación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. Maritza Bonifacia Bellido León

Institución donde labora: Municipalidad Distrital de San Juan Bautista y Empresaria

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Temática: "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020"

Autor del Instrumento: Bach. HUAYLLA CISNEROS, SAÚL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					90%
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					90%
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los ítems					90%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					90%
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					90%
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					90%

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

El instrumento de recolección de datos es adecuado y apto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión de la tesis en mención, esta obtiene 91.25%.

Lima, 20 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante
DNI: 70066949 Telf./Cel.: 948684969

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. Mayra Solange Laines Areco

Institución donde labora: Independiente

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Temá: "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020"

Autor del Instrumento: Bach. HUAYLLA CISNEROS, SAÚL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					90%
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					100%
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los ítems					90%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				80%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					90%
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					90%

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

El instrumento de recolección de datos es adecuado y apto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión de la tesis en mención, esta obtiene 92.5%.

Lima, 20 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante
DNE: 70418756 Telf./Cel.: 920847806

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO



I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Lic. José Luis Sánchez Vilastoma

Institución donde labora: Asesor y Consultor

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Temática: "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020"

Autor del Instrumento: Bach. HUAYLLA CISNEROS, SAÚL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					90%
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				80%	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los ítems					90%
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				80%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90%
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100%
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					90%
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					90%

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

El instrumento de recolección de datos es adecuado y apto.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Realizada la revisión de la tesis en mención, esta obtiene 88.75%.

Lima, 20 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante
DNI: 45870573 Telef./Cel.: 943427311

Anexo 4. Datos recolectados

	SELECCIÓN PERSONAL																			
	PERFIL DE PUESTO					RECLUTAMIENTO DE PERSONAL					PRUEBAS DE CONOCIMIENTO Y APTITUD						ENTREVISTA PERSONAL			
ID	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5
2	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	1	2	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5
6	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5
7	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
8	4	2	4	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4
9	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	4	2	3	4	4
10	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
12	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3
13	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5
14	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	5	5	5	5	1	2	1
15	2	2	1	2	1	3	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2
16	1	3	1	1	1	2	3	3	3	4	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3
17	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2
18	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3
19	2	2	5	4	3	5	3	3	2	5	5	3	5	5	3	2	3	5	4	3

20	1	1	1	1	1	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3
21	3	2	4	4	3	4	3	5	4	2	2	5	3	3	3	4	2	3	2	3
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
23	1	1	1	1	1	3	4	4	1	3	4	4	3	2	4	5	4	2	2	2
24	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4
25	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
26	2	3	1	3	2	3	1	4	2	3	2	4	3	5	4	3	3	5	1	3
27	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	4	5	3	3	1	2	3
28	3	1	3	2	2	1	1	4	2	5	2	4	3	2	5	3	4	1	1	1
29	3	4	2	1	3	2	2	3	1	2	4	3	3	5	5	2	5	2	1	3
30	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	3	4	3	5	3	3	3
31	2	3	3	2	4	2	1	2	3	2	4	2	2	3	3	4	5	3	4	3
32	5	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
33	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5
34	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5
35	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
36	4	2	4	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4
37	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	4	2	3	4	4
38	3	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4
39	4	2	3	4	2	5	2	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	5	4
40	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5
41	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4
42	4	2	4	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5
43	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5
44	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
45	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	1	2	2
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
47	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5

48	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5
49	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
50	4	2	4	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4
51	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	4	2	3	4	4
52	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
53	4	2	4	4	3	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4

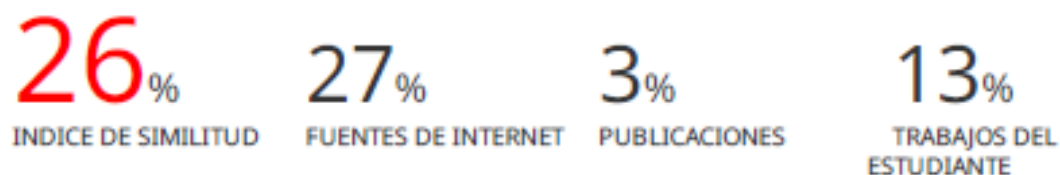
DESEMPEÑO LABORAL																								
RESULTADOS						DESEMPEÑO							COMPETENCIAS						FACTORES CRÍTICOS PARA EL ÉXITO					
B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4
4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4
2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2
4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
1	3	1	1	3	2	3	3	2	3	5	3	5	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	1
4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	1
5	5	5	3	5	5	5	4	4	1	5	5	4	5	3	1	2	5	5	1	1	2	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2

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

ANEXO 5: EVIDENCIA DE SIMILITUD DIGITAL

Selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad de artes, ciencias y comunicación UNIACC Trabajo del estudiante	2%
5	docero.mx Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Huaylla Cisneros Saul

DNI: 74022493 Correo electrónico: Lito999223912@gmail.com

Domicilio: AA.MM. Vista Alegre - Huanta - Ayacucho

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 999223912

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales y de Negocios

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Selección de Personal y su Relación con el Desempeño
Laboral del Área Administrativa en la Municipalidad
Provincial de Huanta, 2020

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de

agosto de 2023.

Huella digital


Firma
74022493

