



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
TESIS**

**LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE MELGAR,
PUNO. 2017**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
AUTOR**

Bach. MACHACA NINA WILFREDO

ASESOR

Mgtr. BARRANTES RÍOS EDMUNDO JOSÉ

**LIMA – PERÚ
2018**

ASESOR DE TESIS

Mgtr. BARRANTES RÍOS EDMUNDO JOSÉ

JURADO EXAMINADOR

Dr. TAM WONG FERNANDO LUIS

Presidente

Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO

Secretario

Mg. PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por estar en cada momento de mi vida y me brinda la fe espiritual.

A mis padres, que sin su apoyo amor y aliento no sería posible lograr éxitos académicos.

Así mismo a mis hijas Ayda Sahori, Anahi Sahori, que sin su entrega y amor no podría ser el padre que hoy soy, que me dan fuerzas para seguir adelante y lograr éxitos académicos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser la energía más importante de mi vida, por llenar mi vida de fe y bendiciones.

A la Virgen de la Candelaria, por estar presente en mi vida, y derramar muchas bendiciones y ser ejemplo de vida.

A mis padres, por su apoyo, enseñanza y por creer en mí y mis sueños.

A mi familia, por darme las fuerzas para esmerarme día a día con el inmenso amor de mis hijas.

A mi centro de estudios, la Universidad Privada Telesup, por sus enseñanzas y por hacerme sentir orgullo de ser un egresado de la prestigiosa casa de estudios.

RESUMEN

Las organizaciones son relativas en función al tiempo porque estas vienen adecuándose a los avances tecnológicos por lo que se viene empleando las herramientas de gestión que facilita los procesos de selección de personal y ayuda a optimar el desempeño laboral de los colaboradores en la gestión por lo que estas herramientas y/o metodologías permite identificar los defectos en el proceso y tomar medidas correctivas para reducir los vicios negativos en la organización.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo, determinar cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017, estudio que fue realizado en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de la Provincia de Melgar Ayaviri, concluyéndose que existe relación entre las dos variables de estudio cuyo resultado muestra que el valor de $p = 0.022$. Puesto que el valor p es menor que α , se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que las variables están asociadas entre sí.

Así mismo se aplicó las mediciones fiables, estables y consistentes. Para lo cual se utilizó el software con el SPSS (Statistical package for the social sciences) de la AN IBM COMPANY Versión 22.0. Para garantizar la confiabilidad y validez del instrumento utilizado en el estudio se ha efectuado la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach para la consistencia interna que comprueba la fiabilidad de la información recopilada en la investigación.

Palabras clave: Selección, Personal, Desempeño, Laboral, Municipalidad Distrital

ABSTRACT

The organizations are relative in terms of time because they are adapting to technological advances, which is why the management tools are used to facilitate the personnel selection processes and help to optimize the work performance of the employees in the management. These tools and / or methodologies allow to identify the defects in the process and take corrective measures to reduce the negative vices in the organization.

The objective of this research work is to determine the relationship between the selection of personnel and work performance in the District Municipality of Santa Rosa, Province of Melgar. Puno, 2017, a study that was conducted in the District Municipality of Santa Rosa of the Province of Melgar Ayaviri, concluding that there is a relationship between the two study variables whose result shows that the value of $p = 0.022$. Since the p-value is less than α , the null hypothesis is rejected, concluding that the variables are associated with each other.

Likewise, reliable, stable and consistent measurements were applied. For which the software was used with the SPSS (Statistical package for the social sciences) of the AN IBM COMPANY Version 22.0. To guarantee the reliability and validity of the instrument used in the study, the reliability of the instrument has been carried out using the cronbach alpha for internal consistency that verifies the reliability of the information gathered in the investigation.

Keywords: Selection, Personnel, Performance, Labor, District Municipality

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Asesor de Tesis.....	ii
Jurado Examinador	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
Introducción.....	xv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema	21

1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos.....	21
1.3. Justificación del estudio	21
1.4. Objetivos de la investigación	23
1.4.1. Objetivo general.....	23
1.4.2. Objetivos específicos.....	23
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	29
2.2. Bases teóricas de las variables	34
2.2.1. Bases teóricas de la Variable 1: Selección de personal	34
2.2.2. Bases teóricas de la Variable 2: Desempeño laboral	36
2.3. La selección de personal. Sus Dimensiones	37
2.3.1. Pasos a seguir en el proceso de Selección.....	39
2.3.2. Reclutamiento.....	41

2.3.3. Proceso de selección de personal	49
2.3.4. Psicometría en el Proceso de Selección	50
2.3.5. La entrevista	53
2.3.6. El Informe de Elección	57
2.4. Desempeño Laboral. Sus Dimensiones.....	58
2.4.1. Factores de Desempeño Eficaz	59
2.4.2. Educación.....	59
2.4.3. Conocimiento y experiencia	58
2.4.4. Competencias	60
2.4.5. Métodos de Evaluación del Desempeño	68
2.4.6. Método de la escala de calificaciones.	68
2.4.7. Método de comparación de pares	69
2.4.8. Método de distribución forzada	69
2.4.9. Método de índice crítico.....	70
2.4.10. La Entrevista en la Evaluación del Desempeño	70
2.5. Definición de términos básicos	75

III. MÉTODOS Y MATERIALES	77
3.1. Hipótesis de la investigación.....	77
3.1.1. Hipótesis general	77
3.2.1. Hipótesis específicas	77
3.2. Variables de estudio	78
3.2.1. Definición Conceptual.....	78
3.2.2. Definición operacional	78
3.3. Tipo y nivel de la investigación	80
3.3.1. Tipo de investigación	80
3.3.2. Nivel de investigación	80
3.4. Diseño de la investigación	80
3.5. Población y muestra de estudio	81
3.5.1. Población.....	81
3.5.2. Muestra.....	81
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	81
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	82

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	82
3.7. Métodos de análisis de datos	83
3.8. Aspectos éticos.....	84
IV. RESULTADOS	85
4.1. Selección y confiabilidad de instrumentos	85
4.1.1. Selección de los instrumentos	85
4.1.2. Confiabilidad del instrumento	85
4.1.3. Tratamiento estadístico e interpretación de resultados	88
4.1.4. Contrastación de la hipótesis.....	88
V. DISCUSIÓN.....	99
VI. CONCLUSIONES	100
VII. RECOMENDACIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	103
ANEXOS	108

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Proceso de selección de personal.....	39
Tabla 2. Parámetros de reclutamiento de personal.....	42
Tabla 3. Formas de pregunta y su importancia en la entrevista	55
Tabla 4. Información recopilada durante el proceso de selección de personal	58
Tabla 5. Operacionalización de la variable independiente.	79
Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos para la VI.	86
Tabla 7. Estadística de fiabilidad para la VI.....	86
Tabla 8. Resumen de procesamiento de casos para la VD	87
Tabla 9. Estadística de fiabilidad para la VD.....	87
Tabla 10. Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Relación del reclutamiento y el desempeño laboral	92
Figura 2. Proceso de selección de personal y el desempeño laboral.....	94
Figura 3. Instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral	96
Figura 4. Técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral.....	98

INTRODUCCIÓN

Actualmente las Municipalidades Distritales de la Región de Puno, aplican desemejantes procesos de selección de personal, sin embargo estas no se relacionan de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores, el proceso de selección de personal debe de cumplir lo estándares de calidad, para el cumplimiento de las exigencias de cada puesto laboral ya que cada puesto tiene particularidades variantes en función al cargo a desempeñar, una correcta selección de personal permitirá un buen desenvolvimiento del colaborador.

La aplicación de metodologías de selección mediante el implemento de herramientas de gestión en la Municipalidad Distrital permitirá gestionar tanto de los colaboradores de gestión de tal manera que estén relacionadas con las necesidades de la entidad, para lograr este primer proceso de deberá de aplicar procedimientos estandarizados para una efectiva selección de los colaboradores, posterior a esta selección se deberá de aplicar otros procesos evaluativos que permita conocer el talento de los colaboradores para que se obtenga un desempeño exitoso por ende se lograra obtener una gestión eficiente y beneficiosa para la población.

Vuestra investigación es de suma importancia en el aporte de la Gestión Gubernamental y Desarrollo de las entidades públicas descentralizadas, en vuestro caso la investigación es aplicada a la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de la Provincia de Melgar Ayaviri, donde se llegó a que una adecuada selección de los colaboradores tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores ya que nos permite identificar el perfil de los colaboradores y designar de una manera apropiada al puesto ofertado, la aplicación de herramientas de gestión en el proceso son métodos estandarizados, que coadyuvara a una gestión eficiente de los recursos humanos, teniendo como finalidad elevar la efectividad de ambas variables de estudio, de tal manera que los resultados obtenidos del proceso sean favorables a la productividad laboral, alcanzando una ejecución física y financiera de manera eficiente y por ende una gestión eficaz.

El proceso de selección de los colaboradores es la primera etapa en la cual el individuo tiene contacto con la entidad ofertante y por ende esto genera una expectativa en la entidad, respecto al postulante que tiene las pretensiones de ocupar el puesto ofertado, como también el individuo tiene el entusiasmo de lograr la vacante ofertada y espera de esto una satisfacción personal, el proceso de selección de personal inicia desde la apertura de la plaza y concluye hasta la designación de sus competencias en el puesto asignado.

Dentro del proceso de investigación la entidad pública, Municipalidad Distrital de Santa Rosa, cuenta con algunas limitantes, entre ellas podemos citar, que los postulantes no cuentan con la experiencia laboral y en otro de los casos se ha podido diagnosticar que algunos de los administrados no poseen preparación académica lo que conlleva a una deficiencia de gestión, por lo que en la gran mayoría de los casos analizados no poseen el nivel requerido para ocupar el puesto laboral, dado que estas debo suponer que fueron asignadas por acciones de índole político, este tipo de designaciones no es tan apropiado para una gestión eficiente por lo que la problemática identificada en cuanto a gestión, debemos suponer que está relacionado con el inadecuado procedimiento efectuado en la contratación de los colaboradores, lo que conlleva a una gestión inadecuada por el deficiente desempeño laboral al incumplimiento de los requerimientos mínimos del perfil.

Los resultados del proceso, de las dos variables de estudio en la investigación planteada podemos deducir que la aplicación de herramientas de gestión estandarizada permitirá resultados eficientes en cuanto al desempeño laboral de los colaboradores, para medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores , la entidad debe efectuar la evaluación de desempeño mediante instrumentos estandarizados que permita lograr indicadores exitosos y/o deficientes de cada uno de los colaboradores, estos resultados permitirá al responsable de pliego tomar las decisiones más adecuadas y lograr reducir los defectos administrativos y operativos de la entidad optimando el proceso y fluidez de las acciones con la toma de decisiones

de forma oportuna y adecuada a las normas establecidas por el debido procedimiento de desempeño laboral.

En la investigación efectuada se logró establecer que la selección de personal y el desempeño laboral tiene relación de codependencia entre ambas variables de estudio, debido a la importancia del estudio de ambas variables establecidas en el estudio y estas estarían amparadas por diversas investigaciones efectuadas en temas de similitud aplicada en otros espacios.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional existe grandes empresas que seleccionan su personal aplicando parámetros de rigurosidad, esto se denota dentro de las organizaciones y empresas de índole público y privado donde existe un restringido beneficio de las potencialidades del talento de los coadyutores, asimismo identifican los defectos en el proceso de la administración de personal, lo que ha generado un escaso desarrollo y baja productividad de los funcionarios, por lo que toman sus previsiones para mitigar su deficiencia y que a partir de la década de 1980 Motorola implanto, la metodología del Six sigma, con el fin de corregir, los defectos en el proceso productivo, estas metodologías han permitido identificar la deficiencia en el desempeño laboral de sus administrados que cumplen una determinada función dentro de la empresa y que en la actualidad las grandes empresas de índole internacional optan por parámetros estandarizados para definir, medir, analizar, mejorar, controlar el desempeño laboral, para ello optan la capacitación permanente y la especialización del administrado con el único fin de reducir sus costos e incrementar los índices de rentabilidad, y que estas sean más beneficiosa para la entidad.

Así mismo las empresas de mayor trascendencia internacional optaron por aplicar metodologías de selección de personal y que estas sean más beneficiosas para la empresa, podemos citar como Google, Apple, los emprendedores de Silicon valley y empresas asiáticas orientadas a la ciencia y la tecnología, estas señalan un modelo de gestión empresarial de las entidades públicas y privadas con el fin de obtener ingresos lucrativos, por lo que deberá de aplicar parámetros de selección de personal que pueda desarrollar su talento a favor de la entidad, mediante las políticas internas para el mejor desarrollo intelectual, sentido de cualidad, pertenencia y capacidad de tomar decisiones en una determinada área asignada, estos se dan de manera tal que su evaluación es progresivo acorde a las políticas internas de la entidad.

En un contexto nacional las entidad públicas y privadas tiene diferencias significativas en la selección de personal, tomándose criterios de identificación con la empresa u organización, haciéndoles participe en el crecimiento y que estas en muchos casos son motivados con un incentivo por el crecimiento empresarial y que esta sea más beneficiosa para la empresa con el único fin de reducir sus costo e incrementar sus ingresos para la actividad ejercida, así mismo estas apuestan por la capacitación y motivación para el cumplimiento eficiente de modo tal que mejore la productividad mediante su desempeño laboral y que finalmente, este reflejado en los índices de incremento de la rentabilidad dela empresa, esta política privada afecta de tal forma que se da las presiones laborales que conllevaría a la sobre explotación y que la contracción selección de personal estaría en edades de la juventud, en muchos de los casos por debajo de los 30 años de edad ya que esta población percibe mostos por debajo de la canasta familiar o sueldo mínimo, estas políticas son optadas para que el personal cumpla las funciones más eficientes y que en gran parte de estas limitan a personas con edades por encima de los 35 años a más un problemática latente en cuanto a las oportunidades laborales y que estos parámetros estandarizados para la toma de decisiones en la selección de personal no es tan beneficiosa para personas con limitantes en cuanto al cumplimiento de los entandares del sector privado.

Vista la importancia del recurso humano en cualquier organización, se puede deducir que la selección de personal dentro del sistema de recursos humanos, es considerada como el proceso de mayor importancia, puesto que la efectividad de la organización depende en gran manera el desempeño que el colaborador tenga dentro de la empresa. Se debe señalar que las organizaciones actualmente están obligadas por el entorno competitivo a realizar de la mejor manera el proceso de selección, esto motiva a que en cada proceso de contratación las organizaciones inviertan considerables sumas monetarias para seleccionar a su personal. Como resultado del proceso, cuando el recurso humano no es el adecuado y no es efectivo, significa pérdidas para la empresa.

Así mismo el sector público en el contexto nacional, se puede deducir que la selección de personal en mucho de los casos son tomados mediante convocatorias en plataformas de la entidades, por la unidad de recursos humanos y que estas a veces no son estandarizadas ya que los criterios empleados son variantes y que los montos de salarios en muchos de los casos oscilan por debajo de los índices de la canasta familiar, lo que conlleva algunas limitantes en la selección de personal calificado acorde al perfil de desempeño laboral, esta última condicionante es en muchos de los casos perfilados para favorecer a un individuo que tiene afinidad política lo que vulnera el debido proceso de selección, un problemática álgida en el sector público.

Esta problemática en un contexto de la realidad nacional no es ajena a una realidad local, donde la problemática se agudiza e incrementa debido a la falta de recursos económicos y necesidades de la población, que no les admite realizar de modo apropiado su labor hacia su comunidad, esta problemática identificada se debe a que el factor de la deficiencia en el desempeño laboral está relacionada con la mala selección del personal y que esta afecta en contra de la eficiencia de la gestión pública, la razón es muy notoria ya que muchas de estas contrataciones no han cumplido los parámetros establecidos por la norma en algunas de estas contrataciones son de índole político, lo que ha afectado la selección del personal y el mal desempeño laboral en el área asignada, esto ocasiona una gestión eficaz y que va en contra de la población, en muchos de los casos afecta la gestión de las entidades en un ámbito local por lo que la población no percibe un trabajo en favor de ellos, esto como consecuencia en algunos casos los alcaldes son vacados en su cargo por la mala gestión que desempeña como consecuencia de esta, se da la no conclusión de la gestión el periodo establecido, esta problemática afecta una buena gestión en todos los niveles, como es el caso específico de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, perteneciente a la Provincia de Melgar, Departamento de Puno, Considerando este contexto, en describir y explicar con base científica, el nivel de relación o repercusión que existe entre el proceso de seleccionar el personal en el Municipio Distrital de Santa Rosa y el desempeño laboral de los servidores públicos del Municipio en cuestión.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, provincia de Melgar Puno, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación del reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?

¿Cuál es la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?

¿Cuál es la relación de los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?

¿Cuál es la relación de las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?

1.3. Justificación del estudio

La presente investigación está justificada en los siguientes contextos teóricos que amparan la investigación:

Justificación teórica.

La gestión adecuada de los recursos humanos para lograr las metas deseadas, es un tema vital y de importancia para cualquier organización, por tanto: “El realizar estudios sobre los procesos y técnicas de selección de personal son valiosos aportes al campo de la Administración” (Chiavenato, 2007).

Esta influencia del desempeño laboral en la organización tiene correlación directa con la calidad de las personas, por lo que la selección del personal es el punto de equilibrio entre la eficacia y la eficiencia del desarrollo y desempeño de la

organización, y es fundamental efectuar diagnósticos del perfil del personal en las entidades públicas para luego plantear alternativas de solución como nuevas metodologías de elección con el objetivo de conseguir la capacidad anhelada en el sector público y en los empleados quienes residen directa o indirectamente emparentados a ella, ayudando a optimizar el desempeño laboral del personal administrativos de la Municipalidad Distrital.

Justificación metodológica.

En lo que atañe al proyecto de investigación es de importancia porque proporciona parámetros para la toma de decisiones y precisa el perfeccionamiento de las herramientas de gestión, que serán estimadas y validadas para instituir un grado de confiabilidad. Comprobando además los estudios previos respecto al tema, y contrastando la validez de las herramientas usadas.

Al mismo se podrá aplicar las sapiencias alcanzadas en el módulo de Recursos Humanos, que admitirá adquirir nuevas prácticas en los procesos de selección y reclutamiento de personal, para alcanzar a cumplir con los objetivos de la tesis, por lo que aplica un procedimiento metodológico para medir la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral.

Justificación práctica.

Las derivaciones de la investigación servirán para instituir políticas claras y concretas para la administración del proceso de selección de recursos humanos intrínsecamente en la institución. Es decir, que la investigación servirá como una herramienta de gestión aplicable con base científica que evidencia las carencias en el desempeño laboral, como resultado directo de un proceso inadecuado de contratación, equivalentemente la investigación será la base para desplegar y proponer modelos de gestión, con el empleo de la herramienta científica aplicada a las municipalidades así mismo servirá de consulta técnica como fuente para otros estudios de investigación, como modelo para que otras empresas repliquen el estudio para evaluar el proceso de selección de personal y el desempeño laboral.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

1.4.2. Objetivos específicos

Establecer cuál es la relación del reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Establecer cuál es la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Establecer cuál es la relación de los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Establecer cuál es la relación de las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En la presente investigación se ha considerado los siguientes antecedentes de soporte científico basado en pesquisas relacionadas con la investigación propuesta, obteniéndose conclusiones en similitudes para el soporte teórico de la investigación.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Sostiene Quijano (2016) en su investigación: “La selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016” Efectuada por Bach. Quijano Guevara Ana Lisset Bach. Silva Pérez Katia Noelia Chiclayo, Perú – 2016, Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, menciona que de forma textual en su investigación que, para el cumplimiento de los objetivos específicos de la selección de personal y su desempeño laboral en la mencionada empresa de transportes, se efectuaron el análisis respectivo de las dos variables conformadas, por lo clientes y trabajadores, asimismo, contó con una hipótesis positiva y nula en donde se concluye que existe una correlación de 0,687 llegando a una contrastación afirmativa. Asimismo, la investigación fue descriptiva porque se especificaron las propiedades, características de cualquier fenómeno que se someta a análisis.

Los métodos de investigación empleado fue el Hipotético deductivo, ya que la empresa cuenta con problemas de selección y que se ven reflejados en el desempeño laboral de sus trabajadores, a fin de brindar propuestas para las posibles soluciones y para poder llegar a las conclusiones:

El proceso de selección del personal en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo, 2016, se ha determinado a través de las dimensiones comprendidas en la variable independiente en la cual tenemos a la dimensión procesos donde se observa un nivel de aceptación de 74% con calificación alta y 20% muy alta

respectivamente, en ese sentido, se manifiesta que, dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables para los trabajadores.

Se observa que nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo, 2016, posee un nivel relativamente alto (ver gráfico 26), sin embargo, existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50 (ver tabla 33), siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de persona

Según (Casma, 2015) menciona en su investigación: “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas Surco-Lima año 2015”, efectuada por Carlos Antonio Casma Zarate en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con el objeto de optar el grado académico de Magister en Administración con Mención en Administración, cuya investigación se llega a la conclusión de.

Se determinó que el planteamiento estratégico de los recursos humanos ha influido de forma considerables en la selección de personal e incorporación del personal coincidiendo con Pardo & Porras (2001) sostenida en su investigación que considera que el punto de vista estratégico todas las actuaciones del procedimiento en la gestión del talento humano y su desempeño laboral por competencias hasta lograr la incorporación de los recursos humanos, otro de los factores es que el personal debe de trabajar de forma eficaz haciendo uso de los planes estratégicos para un mejor desempeño laboral y alcanzar las competencias deseadas por lo que se debe e implementar un modelo de dirección que permita la gestión de los recursos humanos por competencias que pueda ser prevista desde el planeamiento hasta la obtención del control de los resultados.

Indica (Casa, 2015) en su investigación: “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, efectuada por la Maribel casa carrasco, en la ciudad de Andahuaylas – Perú 2015, investigación efectuada en la Universidad Nacional José

María Arguedas de la Facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas, concluye en su investigación que.

Se debe diseñar un programa de mejoramiento continuo que conduzca a la optimización de procesos y brindar a los empleados la oportunidad de desarrollar sus conocimientos a través de formaciones técnicas que den paso a complementar la formación profesional que poseen cada uno de los trabajadores en pro de satisfacer las necesidades de desarrollo profesional, estimulando a su vez las oportunidades de promoción.

Llevar a cabo mayor cantidad de actividades que fomenten el desarrollo humano, con la finalidad de estimular las relaciones laborales, se recomienda llevar a cabo actividades de aprendizaje basadas en relaciones interpersonales, habilidades de comunicación, habilidades para la negociación que partan de la consigna “ganar - ganar”, manejo de emociones, trabajo en equipo, entre otros; que fomenten el cambio en las percepciones y apreciaciones que los empleados poseen en la actualidad.

Realizar evaluaciones constantes que vayan dirigidas a indagar sobre las percepciones individuales de los empleados de la organización con respecto al desempeño laboral. Esta evaluación permitirá tomar acciones al respecto ya sea para estimular o para afirmar las apreciaciones de los trabajadores, siendo así tomados en cuenta para ser partícipes del desarrollo de la municipalidad.

Indica Colca (2014) en su investigación: “Que el proceso de Selección de Personal y su incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015 se propuso determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla”. Partiendo con la siguiente hipótesis: el deficiente proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad. Para demostrar dicha aseveración se realizó el estudio utilizando el método deductivo con enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva explicativa de diseño no experimental

con una muestra de 14 servidores públicos. Habiendo llegado a las siguientes conclusiones: se constató que existe graves deficiencias y procesos inadecuados en la selección del personal, factor que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad. Por tanto, se propone al Municipio, aplicar lineamientos para el proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución.

Menciona (Casa, 2015) en su investigación: “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Municipalidad de San Jerónimo – 2015, se plantea como objetivo principal determinar la relación existente entre la gestión por competencias y el desarrollo laboral basado en tres dimensiones (selección de personal, capacitación – desarrollo y desarrollo personal)”. El estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, para la obtención de datos en el trabajo se utilizó una encuesta sobre gestión por competencias y el desempeño laboral a 42 trabajadores administrativos, se efectuó la medición de las variables y se observó el nivel de correlación existente entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0.812 para el cuestionario, por lo tanto, los instrumentos se calificaron como fiables y consistentes. Finalmente utilizando el coeficiente de Pearson se obtuvo una correlación de cero, lo que significa para el proyecto que existe una correlación positiva moderada.

Sostiene (Quintanilla, 2012) En su tesis: “Denominado Gestión por competencias y desempeños laborales en municipalidades de Ayacucho indica que el trabajo individual la falta de simplificación, la rigidez normativa y la evasión de responsabilidades son característicos de los métodos tradicionales de trabajo, estos inciden en los rendimientos de la fuerza laboral existente en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho”. Por tanto la alternativa de solución es incorporar un modelo de gestión por competencias, como resultado un alto porcentaje de 0.708 en la variable desempeño laboral la cual resulto ser confiable, en cuanto a la calidad prestada a los estudiantes por parte de los coordinadores con una confiabilidad de

0.937 el cual implica que ambas variables tienen un nivel de confiabilidad alto, se presenta un ambiente de trabajo en equipo y el supervisor es quien controla realmente todas las actividades delegando; poseen autonomía a la hora de tomar decisiones, asume responsabilidades y es capaz de tomar decisiones frente a situaciones críticas; y los factores que caracterizan el desempeño laboral de los del personal administrativo: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas, Por otra parte la calidad del servicio prestada refleja indicadores importantes que se deben mejorar para el logro de los resultados.

Menciona (Villahermosa, 2012) En su tesis denominada: "Competencias del personal administrativo y la satisfacción de los usuarios en los centros de cómputo de las escuelas profesionales de la Universidad Nacional del Altiplano 2010". Indica que existe una relación significativa entre las competencias que posee el personal administrativo y la satisfacción de los usuarios, utilizando la prueba de Chi-cuadrado a un nivel de significancia del 5% resulta que $\chi^2_c = 17.227 > \chi^2_t = 12.592$. Donde se afirma que existe una relación entre ambas variables a un 64.1%.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según (Murillo, 2015) menciona en su investigación denominada: "El sistema de reclutamiento y selección de personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del cantón los bancos Provincia de Pichincha", efectuada por la estudiante Pamela Carolina Murillo Tulmo en el año 2015 de la ciudad de Ambato-Ecuador, estudio efectuado en la Universidad Nacional Autónoma de los Andes, de la Facultad de Dirección de Empresas, Carrera de Administración de Empresas y Negocios, estudio que se ha efectuado con el fin de implementar un sistema de reclutamiento y selección de personal para la cadena de supermercados Mercamaxx, en vista que esta entidad privada adolecía de un sistema de reclutamiento y selección de personal, motivo por el cual se ha implementado la investigación que contribuye a ofrecer el mejor servicio hacia los clientes, en la que se concluye que.

La ausencia de capacitación e inclusión de los trabajadores en la cadena de supermercados Mercamaxx, trae como efecto una mala atención a los clientes y por ende un mal desempeño laboral en la asignación de sus responsabilidades. La carencia de un análisis del puesto y la no identificación clara del puesto laboral ofertada por la cadena de supermercados, genera que la selección de personal no sea la adecuada, así mismo se denota que el personal que desempeña en el puesto no es el personal idóneo para desarrollar la actividad.

Se concluye que la entidad privada de la cadena de supermercados, desconocen las técnicas y métodos de selección de personal por lo que la investigación contribuirá de forma favorable el proceso de selección y el desempeño laboral para el cumplimiento eficiente, mediante la aplicación de las herramientas de gestión para la identificación de los efectos en el proceso de atención del cliente y por ende se subsanara los defectos con la implementación de herramientas que contribuirá al mejor desempeño laboral de los trabajadores.

Según (Vallejo, 2017) sostiene en su investigación:” El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos” Investigación efectuada por el ing. Jaime Cesar Vallejo Salinas, para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Administración con especialidad en relaciones industriales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, facultad de ingeniería mecánica y eléctrica división de estudios de postgrado de san Nicolás de los Garza, Nuevo León, diciembre, 1996, en la que se llega a la conclusión:

Una buena organización necesita establecer objetivos y una planeación ordenada, la falta de diseño es ilógica, cruel, un desperdicio e ineficiente. Es ilógica porque lo que se requiere primero es un buen diseño o planeación, tanto si se habla de ingeniería o de la práctica social. Es cruel porque quienes más sufren por la falta de diseño en la organización son aquellas personas que trabajan en la misma. Es un desperdicio porque a menos de que los trabajos se ordenen con claridad a lo largo de líneas de especialización funcional, es imposible capacitar a nuevos hombres (o mujeres) para que ocupen puestos cuando sus titulares sean ascendidos, renuncien o se jubilen. Y es insuficiente porque si la administración no

se basa en principios se basará en personalidades, con el consiguiente aumento de políticas de la compañía.

En las compañías tradicionales en general, se revisa el trabajo sólo en el caso de que surja un problema. El control de sistemas enfocado a la prevención es incipiente: Gerentes y empleados se sienten presionados cuando alguien revisa su trabajo, pues siente que se está perdiendo la confianza en su capacidad laboral. El proceso de control se asocia con un sentimiento de culpabilidad y a menudo es causa de señalar culpas ajenas más que resolver los problemas enfrentándolos.

En las compañías modernas el control se considera parte de la rutina diaria y el proceso abarca todos los niveles; así cada empleado o gerente es responsable de revisar (controlar) su propio trabajo. Los procedimientos de seguimiento son vistos positivamente: El jefe se interesa por la persona y su trabajo, y al mismo tiempo ofrece su disposición para ayudar cuando se requiera. Los problemas se resuelven en equipos; se da importancia a las soluciones, no a la identificación de culpables. Este enfoque ha dado excelentes resultados en las compañías que se han modernizado al cambiar su estilo de administración autocrático por uno participativo.

Según (Cancinos, 2015) sostiene: “Que el tipo de investigación realizada fue del tipo descriptivo, con un nivel de investigación cuantitativa debido a que se recurrió al análisis estadístico de las variables en un determinado periodo, esto de acuerdo al diseño no experimental (transaccional o trasversal) utilizado a la selección de personal”. Cuyo desempeño laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur), presentado en la universidad Rafael Landívar para optar por el Título de Psicóloga Industrial, realiza un estudio con el objetivo principal de determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral.

La población de estudio fueron los colaboradores del área administrativa de un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, de los cuales se obtuvo una muestra de estudio de aproximadamente 36 personas, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario. Los

resultados del trabajo demostraron que el proceso de Selección de Personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se puede decir que es efectivo lo que se concluye que el proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño así mismo se recomienda realizar entrevistas de trabajo implementando preguntas para obtener información personal, familiar y actitudinal de los candidatos al puesto de trabajo, y dedicarle la entrevista de trabajo un mayor tiempo para poder indagar en los temas de interés que refleje la personalidad del trabajador y que los niveles de desempeño laboral de los trabajadores logre ubicarse de los estándares aceptables lo que conlleva a el individuo logre sobresalir de forma considerable, es decir que el desempeño de los colaboradores cumple con los objetivos establecidos y políticas de la organización, lo que podría mejorar de forma tal que el proceso de selección contribuirá de forma considerable el desempeño laboral, así mismo también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, por lo que se requiere mejorara el conocimiento de la personalidad del postulante y que esta pueda incidir que el candidato pueda desempeñar de una mejor manera sus labores.

Indica (Carrasco, 2011) en el trabajo de graduación: “Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Peliservimed S.A. del Cantón Pelileo” presentado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Se propone como objetivo general elaborar un sistema de selección de personal que mejore el desempeño laboral del personal de la empresa mencionada para lo cual se plantea definir un sistema de selección de personal para aplicarlo en la empresa. El trabajo tiene el enfoque cualitativo- cuantitativo, en la investigación se utilizó la encuesta como instrumento. La encuesta se aplicó a clientes internos y externos de la empresa, teniendo como población y muestra a 17 personas y 180 clientes.

Con el estudio se concluyó que los problemas que aquejan a la empresa Peliservimed S.A. se originan en una inadecuada selección de los trabajadores.

Esto en la medida que el proceso se desarrolla al margen de las consideraciones técnicas que el subsistema de reclutamiento y selección recomienda, generando la inconformidad dentro de la nómina y afectando en sentido negativo en la atención al cliente.

Menciona (Mejia, 2012) en su investigación: “Que, a partir de su investigación sobre la Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales, menciona que el sistema de evaluación del desempeño realizado en forma administrativa es tradicional, formal y constante”. Y se logró identificar en la encuesta de opinión, que los agentes admiten en un 75% que los parámetros de desempeño y competencias laborales establecidas siempre facilitan y mejoran su desempeño. Resultados que concuerdan con la opinión que tienen los jefes superiores; ya que el 67% de ellos siempre se sienten obligados a desarrollar sus habilidades de escucha e interpretación de lo escuchado, ser amables, corteses y respetuosos a cada cliente porque saben que son evaluados de manera periódica y constante pues solo un 6% mencionó que raras veces la evaluación influye en su desempeño.

Sostiene (Angulo, 2006) en su investigación: “Desempeño laboral y calidad de servicio de las universidades públicas del municipio Maracaibo del estado de Zulia menciona que los métodos tradicionales como forma de trabajo en las municipalidades retrasan y dificultan los logros y genera incumplimiento de los plazos, es decir, inciden en el bajo nivel de los rendimientos de la fuerza laboral existente”. En consecuencia, es necesario novedosas y nuevas formas de organización del trabajo. Igualmente, se ha demostrado que la adecuada organización de equipos de trabajo contribuye con eficacia en la mejora continua y permanente de los desempeños laborales en las universidades públicas del municipio Maracaibo del estado de Zulia. De ahí que, los equipos de trabajo funcional, multidisciplinario y de solución de problemas constituyen alternativas a los modelos tradicionales.

Indica (Garcia, 2013) en su investigación: “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal

administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”. Resultados que indican que la gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo.

Menciona (La torre, 2012) en su investigación: “La Gestión de Recurso Humano y el Desempeño Laboral. Menciona que la variable desempeño del empleado como indicador de desempeño organizacional”. Su consistencia interna fue adecuada (α de Cronbach=.78). Los índices de agregación fueron satisfactorios. Así el Índice de Desviación Promedio (ADM (J)) alcanzó un valor de 0.45 apoyando el consenso dentro de las organizaciones. Por otro lado, el análisis de varianza (ANOVA) entre organizaciones mostró diferencias significativas ($F(213, 5.083) = 3,501$ $p < 0.01$). Por último, los Índices de Correlación Intraclase ($ICC1=.09$, $ICC2=.71$) sugieren una fiabilidad aceptable si los comparamos con estudios previos.

Indica (Urdanela, 2009) en su investigación:” Desempeño Laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades privadas. Utiliza el tipo de investigación correlacional, descriptiva, aplicada, y de campo, con un diseño no experimental, transaccional – correlacional”. Se trabajó con un censo poblacional no probabilística a juicio del investigador, se empleó un cuestionario de alternativas fijas de respuesta, los cuales se sometieron a validación de expertos y la confiabilidad se determinó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, dando como resultado un alto porcentaje de 0.708 en la variable desempeño laboral la cual resulto ser confiable, en cuanto a la calidad prestada a los estudiantes por parte de

los coordinadores con una confiabilidad de 0.937 el cual implica que ambas variables tienen un nivel de confiabilidad alto, se presenta un ambiente de trabajo en equipo y el supervisor es quien controla realmente todas las actividades delegando; poseen autonomía a la hora de tomar decisiones, asume responsabilidades y es capaz de tomar decisiones frente a situaciones críticas; y los factores que caracterizan el desempeño laboral de los del personal administrativo: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas, Por otra parte la calidad del servicio prestada refleja indicadores importantes que se deben mejorar para el logro de los resultados.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Base teórica de la Variable 1: Selección de personal

Indica (Chiavenato, 2002) en su teoría que el proceso de selección de personal es: “Un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible” (p.150). Considerando las actuales condiciones del mercado. El mismo autor también define a la Selección de Personal: “Como un sistema de comparación y elección, apoyado en parámetros o criterios de referencia para que la comparación tenga validez” (Chiavenato 2009, p.143). El proceso parte de la identificación de las competencias deseadas, es decir el perfil del postulante para el puesto a cubrir.

Indica (Ibañez, 2009) en su teoría de la selección de personal: “Que es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado”. La selección de personal es el proceso de determinar quiénes, de entre los solicitantes de empleo, son los que mejor llenan los requisitos necesarios y a los que se les debe ofrecer posiciones en la organización.

Según (Robbins, 2000) indica que el: “Objetivo de una selección eficaz es vincular las características individuales, habilidad, experiencias, con los requisitos

del puesto”. Bajo estas definiciones es importante afirmar que la selección adecuada es un proceso esencial en la administración de personal para lograr el éxito en la organización. El proceso se inicia en una fase de identificación del perfil para el puesto a cubrir y finaliza con la selección del personal adecuado e idóneo para el puesto. Es preciso señalar que en el proceso se hace uso de herramientas y técnicas que coadyuvan a definir la elección.

2.2.2. Base teórica de la Variable 2: Desempeño laboral

Indica (Robbins, 1998) en su investigación: “El desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el profesional o colaborador, en el logro de las metas en el tiempo determinado por la organización. Cuando se establece que el desempeño se mide respecto al nivel de ejecución, se hace referencia a la capacidad lograda en la ejecución de una tarea en términos de calidad y cantidad en un tiempo prudente”. Hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio.

Según (Chiavenato, 2009) define que el: “Desempeño laboral como toda acción realizada o ejecutada por un individuo” (p. 173). En respuesta a todo aquello de lo que es responsable y que será medido en base a su ejecución.

Según (Tejedor, 2010) menciona que: “El desempeño laboral es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores”.

Si bien es cierto que el desempeño laboral puede verse afectado negativamente por ciertos condicionantes como un estilo de liderazgo definido, un clima laboral pésimo, insatisfacción en el trabajo y muchos otros factores. Es necesario evaluar el desempeño laboral de los colaboradores orientándose a la labor cumplida y el cumplimiento de las metas y los resultados logrados.

2.3. La selección de personal. Sus Dimensiones

Sostiene Chiavenato (2006) en su publicación menciona: “Que la administración de personal, expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado” (Chiavenato, 2006). Este concepto fue introducido con un sentido mucho más amplio el de escoger entre los individuos postulantes a un determinado puesto, y ocupar esta, en las entidades públicas descentralizadas, no tanto es acogida esta teoría en vista que esta tiene vacíos por lo que se debería de cumplir para que el individuo pueda desempeñar de manera eficiente y se mantenga y preferiblemente incremente su rendimiento en el desempeño laboral.

El personal de una entidad puede definirse mediante el adjetivo que se hace la referencia a lo perteneciente o relativo a la apersona, este término suele utilizarse para nombrar a lo propio o particular de ella. Se conoce como el conjunto de individuos y/o personas que laboran en una misma entidad, o el personal que representa el total de los trabajadores o empleados que desempeña una actividad en la organización desempeñando una función en cuestión, este personal desarrolla actividades en diferentes áreas que forman un conjunto de trabajadores con responsabilidades en el cumplimiento de funciones según lo designado para desarrollar un determinado trabajo.

Sostiene Beer–Spector (2002) señala que: “El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que genera la plaza vacante” (Beer, 2002). Este criterio optado respecto a los presupuestos disponibles y la generación de la vacante fue sustentado principalmente para sustentar la viabilidad de la contratación, por lo que deberá de generarse las especificaciones técnicas de la plaza y/o puesto laboral, cuyo fin tiene que dar el soporte legal y técnico cuya objetividad estará enmarcada, para precisar del porque se está efectuando la selección de personal para el puesto requerido en la entidad.

Según sostiene en su publicación:” Que la selección del personal se considera como un proceso de comparación y de decisión” (Boy, 2003). Esta toma de decisiones es en base a los documentos de gestión generados para dar el sustento técnico y un análisis de la necesidad, en la cual la entidad se encuentra, cuyo análisis es basada en especificaciones del cargo, por otra parte, los postulantes y/o candidatos tiene personalidades distintas y habilidades, cuyo conocimiento, aptitudes deberá estas plasmada en los documentos de gestión, y estas deberá de estar en estricta correlación con el puesto ofertado.

El proceso de selección de personal en las entidades descentralizadas , para nuestro caso la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, se menciona que este proceso deberá se ser como un proceso de comparación en la cual deberá necesariamente tener dos variables para efectuar las comparaciones, estas variables son las exigencias del cargo, y las características y/o personalidades de los postulantes que se presentan en un proceso de convocatoria, esta variable en mención se logra obtener mediante el perfil del postulante y la descripción del puesto convocado, y la segunda variable podremos obtener mediante la aplicación de técnicas y/o procedimientos estandarizados por la unidad de recursos humanos para la aplicación de técnicas de selección de personal y esta sea más beneficiosa para la entidad.

Este proceso de selección podemos sostener, mediante la comparación de las dos variables en mención, según el siguiente análisis lógico.

Sean “X” la primera variable, “Y” la segunda se deduce.

- Sí X es mayor que Y, el postulante no reúne las condiciones que se necesitan para ocupar el cargo.
-
- Si X y Y son iguales, el postulante posee las condiciones ideales para ocupar el cargo.

- Si X es menor que Y, el postulante tiene más condiciones que las exigidas por el cargo.

Efectuada las comparaciones de las variables en mención, podemos sostener que, en comparación entre ambas incógnitas, se obtienen postulantes viables en el proceso de selección por lo que se tomarán en cuenta, los que se considere con las exigencias de las bases y/o puesto laboral convocado, en tal análisis los candidatos deberán de postular para ocupar el cargo vacante.

La unidad de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa será la encargada del proceso de selección de personal, y no podrá interponer al postulante o solicitante del puesto, que acepte a los postulantes aprobados durante el tiempo de comparación, por lo que la toma de decisiones de parte del encargado del proceso de selección de personal debe limitar sus funciones, y prestar de manera eficiente sus servicios profesionales apegados a la norma y los procedimientos deberá estar enmarcados bajo los parámetros estandarizados por la unidad en el proceso de selección y que esta sea más beneficiosa para la entidad, por lo que el responsable deberá de aplicar la técnica de selección establecida y recomendar a aquellos postulantes y/o candidatos que considere lo más idóneo para el cargo al cual postula.

En la decisión final para admitir a los postulantes es de suma responsabilidad de modo tal que esta recae en el responsable de línea de la unidad de recursos humanos, de tal modo que la decisión en la selección del personal implica tres modelos para la toma de decisiones, estos tres modelos de selección servirán para que el responsable de línea tome la decisión más adecuada y que esta sea más beneficiosa para la entidad, por lo que deberá de tomar criterios de razonabilidad según la necesidad.

- **Modelo de colocación.**
- Este modelo está basado en que solo existe un solo candidato para el puesto laboral y que las opciones para elegir son limitadas, en la toma

de decisiones solo le correspondería al responsable de línea o declara desierta la vacante, tomando el criterio de razonabilidad.

- **Modelo de selección.**
- Este modelo está basado en que existe las opciones de elegir entre varios candidatos que pugnan para obtener el puesto laboral, por lo que el responsable de línea deberá descartar aquellos postulantes que no cumplan con las bases y requisitos establecidos en el proceso de convocatoria, cuyo principio deberá de predominar la razonabilidad del porque se toma una decisión respecto al candidato idóneo, para que pueda cubrir la plaza ofertada.
- **Modelo de clasificación.**
- Este modelo tiene un enfoque mucho más amplio, en la cual se puede optar por varios postulantes para que se adopten de una forma óptima, y si el postulante es rechazado, tendrá una segunda opción de postular a otras plazas hasta que se agoten las plazas ofertadas.

2.3.1. Pasos a seguir en el proceso de Selección

Menciona (Alles, 2011) en su investigación: “Establece veinte pasos básicos e indispensables en la selección de personal exitoso, los cuales se presentan a continuación”.

Tabla 1. Proceso de selección de personal

Proceso de selección	Definición
Necesidad	Esta necesidad se da por despido de un colaborador que cubría una determinada plaza, o se genera una nueva plaza por el crecimiento de la entidad
Solicitud de personal	Esta se establece acorde a lo encausado por las normas vigentes, efectuando el debido procedimiento al jefe inmediato superior sustentado la necesidad de la contratación
Descripción del puesto	El responsable de línea de la unidad de recursos humanos evaluará la solicitud, para que esta esté debidamente sustentada y que exista la disponibilidad presupuestal y tome la decisión enmarcada en la norma para determinar el tipo de proceso de selección por la cual se optará.

Información del perfil	Esta información deberá ser alcanzada a la unidad de recursos humanos de parte del solicitante y/o área que requiere la contratación del personal.
Análisis de postulantes internos	Este análisis se deberá tomar en cuenta para efectuar el ascenso de los trabajadores de la entidad y que cumplan con los requisitos solicitados
Toma de decisión sobre reclutamiento interno o externo	Este análisis se deberá tomar en Virtud de que se requiere ascender, y al vacío de esta se tomará en cuenta el mercado laboral.
Fuente de reclutamiento	Esta definición podemos citar, que se requiere el personal acorde al tipo de vacante.
Recepción de legajos	Esta evaluación consiste en que los postulantes cumplen con los requisitos solicitados o no están concordante, por lo que esta primera etapa es el filtro de evaluación.
Revisión de legajos	Esta etapa está basada en la revisión para determinar si los postulantes cumplen las bases de selección de personal, en donde se evalúa la documentación de los postulantes a la plaza.
Entrevista	Esta atapa puede variar acorde a las políticas de la entidad pública o privada, por lo que se recomienda efectuar dos entrevistas esta puede ser dada por la unidad de recursos humanos o por el jefe inmediato superior solicitante.
Evaluaciones específicas	Esta etapa consiste en determinar la personalidad e inteligencia del postulante para una mejor toma de decisiones, esta etapa tiene un carácter técnico y conocer el grado de conocimiento del postulante.
Formación	En esta etapa es fundamental tomar las decisiones para clasificar a los tres postulantes que hayan ocupado los primeros puestos en el proceso de selección
Elaboración de informe	En esta etapa se debe efectuar un informe técnico con los resultados obtenidos del proceso de selección
Presentación de finalistas	En esta etapa se debe levantar un informe técnico de los tres candidatos que logran ocupar los tres primeros puestos, al jefe inmediato superior para que esta sea evaluada y se tome la decisión más idónea del proceso.
Selección del finalista	El jefe inmediato basándose en los informes técnicos y las recomendaciones, deberá de tomar la decisión del mejor candidato, basándose en la objetividad y la razonabilidad del caso.
Negociación	En esta etapa la unidad de recursos humanos deberá de efectuar la negociación con el candidato ganador ya que esta deberá de informar, aspectos que no hayan sido contempladas en las bases y que el candidato deberá de aceptar o rechazar las condiciones del puesto.
Oferta de trabajo	La unidad de recurso humanos deberá de comunicar la oferta de trabajo donde se debe detallar aspectos como el horario de trabajo, la sede de trabajo, el salario mensual y beneficios que gozaría el trabajador y las condiciones y el régimen enmarcado en la norma y otras condiciones que esta unidad estime necesario por lo que deberá estar de forma detallada de forma escrita.
Comunicado	Culminado el proceso de selección la unidad de personal deberá de comunicar de forma escrita a los postulantes los resultados finales del proceso de selección de personal.
Proceso de admisión	En esta etapa se comunica de forma escrita las funciones que deberá desarrollar el trabajador de forma específica, así mismo

	de le debe otorgar todos los implementos necesarios la desarrollar las funciones asignadas.
Inclusión de personal	En esta etapa el personal deberá de pasar por un proceso de capacitación con el fin de orientar al trabajador se adopte al medio de forma muy rápida a la entidad de tal forma que el personal seleccionado pueda ser evaluado durante dos meses su desempeño laboral en el área asignado, esta etapa es muy importante ya que el seleccionado complete el ciclo del proceso de selección.

Fuente: (Flores, 2018)

El procedimiento estandarizado de los veinte pasos establecidos en la selección de personal servirá como una herramienta de gestión para la toma de decisiones, este proceso constituye para que las entidades públicas y privadas puedan tomar decisiones en base a las herramientas de gestión y que estas sean más beneficiosas para la entidad de modo tal que el personal incluido en la entidad cumpla sus funciones de manera eficiente.

2.3.2. Reclutamiento

Indica (Lopes, 2008) en su publicación: “Que exponen que el reclutamiento es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo”. Este se orienta a la captación de candidatos que tomen el debido interés de las ofertas laborales publicadas por la entidad y que motive a los postulantes a buscar una plaza, este proceso de reclutamiento agrupa actividades cuyo fin es atraer el interés de las personas del medio cuyo objetivo es lograr una participación masiva, para conseguir una selección mucha más eficiente y que la beneficie a la entidad convocante, esta etapa es considerara la primera por entrar en contacto con la persona interesada en la plaza ofertada, cuya inspiración del postulante es acceder a esta, por lo que está añade su interés, la importancia que tiene la entidad pública o privada es que mediante el reclutamiento pueda obtener datos que puedan ser considerados en una futura contratación.

Por lo general las entidades públicas y podemos citar que la Municipalidad Distrital de Santa Rosa no está ajena a esta por lo que se debe proyectar una

imagen de la entidad y la transparencia en la cual se ha enmarcado los procedimientos para una gestión eficiente por consiguiente las políticas establecidas en el proceso de reclutamiento de personal, algunas de estas prefieren de una manera discretas, en su mayoría por lo que estas prácticas están relacionadas con el aspecto políticos y que estas no son tan beneficiosas para la entidad, mientras otras están relacionadas en la difusión de forma pública mediante anuncios, son aquellas que no están relacionadas con la primera condicionante por lo que este proceso servirá como herramienta de gestión pública aplicada de forma tal que en el proceso de reclutamiento se debe tomar aspectos como el puesto laboral, el perfil social que posea los candidatos es decir que se adapte acorde al puesto ofertado y el perfil.

En síntesis, podemos mencionar que el éxito del proceso de reclutamiento del personal esta inmersos en la influencia y la efectividad del proceso de selección, que abarca algunos aspectos de afecta de forma interna como proceso y de forma externa el mercado laboral en el proceso de selección por lo que se detalla de forma precisa estos aspectos en mención.

Tabla 2. Parámetros de reclutamiento de personal

Organización	Mercado de trabajo	Los postulantes
Exigencias	Donde están Quienes son Que quieren	Los candidatos posibles
Competencias		
Fortalezas		
Debilidades		

Fuente: Elaboración propia.

Este proceso de reclutamiento quedara finalizado desde que el candidato ganador logre la vacante ofertada por la entidad, por lo que el ganador deberá de poner sus datos personales en una solicitud de empleo formal la misma que deberá ser establecida por la entidad, esta acción administrativa correspondería a la unidad de recursos humanos cuya acción deberá estar dentro de los cánones administrativos del debido procedimiento para la formalidad del caso.

Fuente de reclutamiento interno

Menciona (Alles, 2012) en su publicación que: “El reclutamiento utiliza dos metodologías para la atracción de los candidatos; estas pueden variar de acuerdo a la tipología que se utilice”. Esta tipología que sostiene, en el reclutamiento interno es que la unidad de recursos humanos efectúa la evaluación interna de sus trabajadores y aquellas que logren un ascenso por acciones de buen desenvolvimiento de sus funciones o que estas, están relacionadas a la capacitación especializada de parte del trabajador o que esta haya obtenido algún grado académico que le permita acceder a un ascenso esta decisión deberá estar en concordancia con las normas vigentes y políticas internas de la entidad y que el jefe de línea tome la decisión de cubrir esa plaza tomando los informes técnicos de las unidades solicitantes y que estas estén relacionadas con el reclutamiento interno, este tipo de proceso por lo general es aplicado en las entidades privadas como una motivación al trabajador y que esta esté plenamente identificado con el crecimiento institucional.

Fuentes de reclutamiento externo

Las entidades pública y privadas optimizan sus gastos, por lo que en la actualidad al año 2018 estas emplean portadas institucionales donde pueden dar de conocimiento público procesos de convocatoria cuyo fin es ahorrar recursos en el proceso de reclutamiento este tipo de procesos son mucho más eficientes por lo que los procesos están actualizados de tal forma que la población tenga acceso a la información pública y que esta esté buscando una oportunidad laboral por lo que este procedimiento reduce en gran parte las políticas burocráticas y que en alguno de los casos se viene implementado las postulaciones vía internet, estos avances de la tecnología permite a las entidades poder llegar a un número mayor de interesados y que esta pueda transparentar sus procesos de convocatoria las municipalidades con la ley de transparencia a la información pública optan por este medio para poder hacer llegar todo tipo de información a la población que esté relacionada con la gestión y el gasto público las entidades privadas es estos casos son mucho más reservados así mismo estos instrumentos de la tecnología permite

acceder a un gran número de ciudadanos que estén interesados en el proceso de selección y puedan enterarse por este medio, que no genera gasto alguno a la entidad, por lo que en la actualidad existe diferentes plataformas para poder llegar a diferentes paginas virtuales que sirven de herramienta para que los candidatos conozca y emplee este medio para acceder a una plaza laboral.

Otra de las herramientas de difusión son por intermedio de colegas o colaboradores que brindan la información del proceso de reclutamiento con el fin de atraer a los candidatos y que esta tome mayor interés, esta técnica empleada deberá ser manejada de forma discreta en vista que podría conllevar a malas interpretaciones lo cual apañaría la transparencia del proceso, así mismo los convenios establecidos con las universidades, que por lo general los estudiantes tanto del tercio y quinto superior son beneficiados ya que las entidades privadas prefieren estos por estar mejor preparados para el desenvolvimiento de sus funciones otro de los aspectos es que en la actualidad algunas de estas empresas prefieren personas con edades de 18 a 28 años esto se debe a que las persona desarrollan mejor sus funciones ya que esta población es muy joven y que aprovechan al máximo sus edades con fines de mejorar la atención al público y otros aspectos relacionados con la presentación y mejor atención al cliente, presencia y personalidad, este tipo de convenios laborales permite a las personas dentro de estas edades acceder a puestos laborales, este tipo de actividades de reclutamiento se puede percibir muy a menudo, sin embrago las municipalidades que son parte del estado no toman estas consideraciones que son muy distintas en cuanto a políticas de reclutamiento en tanto estas están inmersas en los procedimientos enmarcados por las normas, por lo que esta investigación servirá para orientar a las entidades a aplicar herramientas de gestión que permita efectuar un reclutamiento de personal de forma eficiente y que pueda prevalecer el principio de razonabilidad en la toma de daciones y que esta la ves favorezca la gestión pública y que de forma indirecta beneficie a la población con el buen desempeño de las funciones en el cargo.

Innovaciones en el reclutamiento externo

Indica (Rojas, 2010) en su publicación: “Que un nuevo modelo para encontrar talento, en la actualidad los medios de reclutamiento de la web, se presentan como un opción viable para las organizaciones, ya que no les genera mayores gastos, y es una herramienta bastante útil, ya que permite revisar las papelerías de una manera digital y evita que las organizaciones acumulen papelerías de candidatos que no aplican en el proceso”. El internet es una de las herramientas de mucha utilidad y esta viene variando en el pasar de los años por lo que se viene implantando aplicativos que sirve para poder estar informado de los acontecimientos a nivel mundial por lo que su utilización servirá para reducir los costos y que esta herramienta sirva para informar de todo el proceso de reclutamiento, en forma oportuna, las empresa privadas utilizan la técnica de reclutamiento mediante la implementación de páginas virtuales estableciendo una metodología de proceso de selección y aplicativos de herramientas que facilita el proceso, donde los candidatos puedan efectuar pruebas de conocimiento y estos resultados solo puede verificar la empresa, este método le permite optimizar de una forma eficiente utilizando aplicativos tecnológicos de páginas como Twitter, o Facebook y otras plataformas virtuales.

Fuentes de reclutamiento interno

Indica (Dessler, 2009) en su publicación: “Que los empleados actuales de la organización son la mejor opción para cubrir las plazas vacantes dentro de la organización, y de esta manera también se promueve el crecimiento profesional de los colaboradores”. Cubrir una plaza ofertada con un trabajador dentro de la organización, podría conllevar a que el trabajador sea motivado e incluido dentro de la organización por lo que este tipo de reclutamiento interno tiene sus ventajas, por lo que el trabajador conoce el sistema de procedimientos y mejoras de la organización, otro de los aspectos es que este tipo de empleados dentro de la organización tome mayor interés y asuma su responsabilidad de forma tal que este comprometido con la organización y su crecimiento, este tipo de asensos motiva a otros y afecta de forma positiva el clima organizacional, así mismo la organización

tiene un ahorro económico respecto a la capacitación de su personal por lo que este tipo de toma de decisiones dentro de una organización puede favorecer de forma considerable y que los procesos de producción no tenga ningún tipo de efecto más a lo contrario podría beneficiar de forma considerable la organización.

Dentro de este tipo de toma de decisiones podría conllevar a que los empleados de la organización, que logren ascender dentro del proceso de selección interno podría algunos de los participantes sentirse descontento de los resultados ante una posible elección interna, por lo que se deberá de tomar la decisión de forma objetiva según el desempeño laboral en el tiempo y como este empleado ha venido desarrollando sus actividades a favor de la entidad, por lo que la toma de decisiones no deberá de llevar a mayores parámetros como la entrevista y otros aspectos que no conlleva a ningún puesto, por lo que se estima quien se quedara en el puesto por los factores de evaluación de desempeño laboral de forma constante en la entidad, por lo que este tipo de prácticas conllevaría a una pérdida del tiempo efectuar los veinte pasos establecidos en la investigación por lo que se recomienda tomar decisiones de forma objetiva según la evaluación durante el tiempo del empleado.

Tipo de anuncios de reclutamiento

Según (Behrouz, 2002) En su publicación la Transmisión de datos y redes de comunicaciones sostiene: “Que, en el momento de elaborar un anuncio, se debe tomar en cuenta, que transmita la imagen de la empresa hacia el exterior y que el formato del anuncio sea visto como un indicador de la importancia de la empresa y del interés que muestra hacia el profesional que busca”. Podemos citar en la investigación diferentes tipos de anuncios, que permita llegar a una población que podría tomar el interés en participar por diversos factores como: “El monto ofertado en la retribución económica que lograría percibir esto motivaría al individuo a tomar mayor interés en el anuncio” (Vertise, 2008). Este tipo de noticias están en función de:

Del tamaño

Un anuncio pequeño no es tan favorable para la entidad por lo que sobrellevaría un resultado negativo a lo que se quiere lograr con el proceso de selección de personal los anuncios para la captación de personas con tipografías pequeñas no es tan eficiente en vista que pocas personas lograrían percibir este tipo de anuncios lo que sobrellevaría una poca postulación lo que generaría una desventaja para la entidad, este tipo de anuncios por lo general son resaltar la primera palabra en negrita y el resto en forma normal.

Un anuncio grande, es más favorable para la entidad este tipo de anuncios permite captar un gran número de aspirantes, que por lo general es un giro positivo respecto al prestigio que podría presentar la organización, este tipo de anuncios impacta de forma tal que la postulación es masiva, esto permite a la organización poder elegir de forma óptima, este tipo de estrategias por lo general es más beneficiosa para la entidad.

Por su redacción

La relación de la convocatoria deberá ser de forma objetiva de modo tal que el interesado en la postulación a la plaza pueda percibir el contenido textual, motivando el desarrollo personal y en lo profesional, lo que este tipo de empleo le permitiría un desarrollo tanto profesional con posibilidades de proyección positiva en su formación.

Este tipo de nuncios deberá tener un contenido más referido al puesto laboral ofertado por la entidad, por lo que se recomienda en la investigación no presentar información referida a la entidad para nuestro caso la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

2.3.3. Proceso de selección de personal

La selección de personal es un proceso que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo: “Una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante” (Ventura, 2012) . Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado.

Este tipo de proceso deber ser de forma objetiva, efectuando procedimientos estandarizados, basados en la técnica y empleo de herramientas que nos permita lograr resultados favorables para la entidad, para nuestro caso de investigación la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, por lo que permito en citar que para un resultado favorable deberá de aplicarse la selección de personal, acorde a las características de la entidad pública o privada entre estas podemos citar las principales que se podrá adaptar a su necesidad: “con lo cual la unidad de recursos humanos deberá de implementar las herramientas de gestión en la investigación que nos permita facilitar los procesos de selección para el logro de los resultados a favor de la entidad y/o organización” (Ventura, 2012) .

Selección en una sola etapa

Este tipo de selección es basado en un solo proceso, lo que concluye en una sola prueba, cuyo procedimiento está basado en la entrevista del postulante, lo cual conlleva a la toma de decisiones, esta puede ser admitida o rechazada y si esta es admitida pasara a la siguiente fase que es la admisión para ello deberá de proceder acorde a las normas y procedimientos establecidos por la unidad de recursos humanos, concordantes establecidos por ley.

Selección secuencial en dos etapas

Este tipo de procedimiento puede tomarse en dos etapas lo que nos conllevaría a postergar la selección, cuando la información adquirida de la primera etapa sea evaluada para aceptar o rechazar al postulante, este tipo de

procedimiento por lo general mejora los procedimientos, lo que nos conlleva a tomar la decisión posterior a la segunda etapa, este proceso por lo general esta desde la entrevista, posterior a esta decisión de la primera etapa o el rechazo del postulante y si esta es admitida pasa a la segunda prueba de conocimiento, esta segunda etapa tiene las variables de rechazo y si esta es admitida nos conllevaría a la toma de decisiones entre los postulantes que logro pasar esta etapa y si está en rechazada o es admitida en el proceso de selección y si es admitida el postulante lograra ubicarse en la etapa de admisión: “ Este postulante deberá de adecuarse a los procedimientos establecidos por la unidad de recursos humanos establecidos por las bases y estará en concordancia con la ley y las normas vigentes establecidas” (Ventura, 2012) .

Selección secuencial de tres etapas

La aplicación de tres etapas en el proceso de selección de personal es una secuencia en la cual el postulante a una plaza deberá de someterse ya que este tipo de proceso suele ser mucho más eficiente, por lo que al personal de línea encargado en la selección del proceso designado por la unidad de recursos humanos podrá obtener resultados variados en cada proceso y esto a la ves servirá para la toma de decisiones, este tipo de proceso por lo usual suele ser más dificultoso para el postulante sin embargo, cada individuo podrá mostrar sus habilidades y cualidades respecto a la forma de prestación del postulante su fluidez y desenvolvimiento, estos aspectos soy mucho más resaltantes como la prueba de conocimiento , y que esta está en correlación con la entrevista técnica ya que el individuo podrá dar de conocimiento verbal las fortalezas respecto a capacidades y lograr ser admitida, siempre en cuando este tipo de postulante se haya sometido en el proceso de selección, este tipo de proceso es distinto a los demás en mención por lo que se diferencia en base de tres técnicas de selección, la entidades del estado implementan este tipo de selección secuencial por lo que cada una de estas etapas son transparentadas, cuya ventaja podremos citar que es una técnica mucho más superior que la selección de una y/o dos etapas mencionadas en la investigación, y la principal ventaja de esta selección radica en la disminución de los

costos de obtención de información lo que radicaría que una selección eficiente conllevaría a tener mejores resultados este tipo de estrategias favorece de forma considerable el desempeño laboral: “ La mala práctica empleada en el proceso de selección de los colaboradores, con acciones de favorecer a otro postulante sin tomar el principio lógico del proceso este tipo de procedimientos por lo general no es favorable para la entidad pública” (Werther, 2003).

2.3.4. Psicometría en el Proceso de Selección

Según sostiene en su publicación: “Que la psicometría en el proceso de selección ocupa un lugar muy importante, para explicar de una mejor manera, una definición de las pruebas en el proceso de selección” (Guth, 1999). Este procedimiento es un proceso estandarizado, cuyo tipo de prueba nos podrá determinar las aptitudes y características del postulante, estas actitudes y capacidades personales son de mucha importancia por lo que influirá en el desenvolvimiento y desempeño laboral, la unidad de recursos humanos deberá de variar el test en función al cargo o plaza que se desea cubrir, esta deberá de estar de forma escrita en términos verbales y/o numéricas, dependiendo del área de postulación.

La gran mayoría de las pruebas empleadas en el sector privado como también en el sector público determinan de forma tal que podremos medir la capacidad del postulante y comprobar su grado de conocimiento y nivel de inteligencia esta variable puede ser fundamental ya que esto podrá ser aplicado en la etapa del desempeño laboral, por lo que la entidad no tendrá dificultad alguna con su administrado, este tipo de metodologías son mucho más eficientes en la determinación del grado de conocimiento del postulante, otro de los aspectos a resaltar es que este tipo de personal con niveles altos de conocimiento, es mucho más eficiente por lo que se logra optimar en el tiempo su desenvolvimiento y alcanzar a reducir costos en la entidad por lo que la empresa se ve rebajado en la designación de presupuestos para la capacitación del personal, dentro de estos parámetros de medición podemos exteriorizar.

Prueba de inteligencia

Este proceso tiene la posibilidad de medir el grado de inteligencia del postulante, respecto a la aplicación del pensamiento lógico, este proceso también nos mide su capacidad intelectual, este tipo de pruebas podemos citar como predictivas del desempeño laboral y puede predecir el desempeño eficiente del puesto laboral, por lo que la aplicación de esta herramienta nos permitirá reducir de forma óptima un posible defecto en el poseso productivo, el rendimiento en el desempeño laboral tiene relación directa con la capacidad de tomar acciones lógicas en la solución de los problemas, esto de forma considerable reduce los costos e incrementa su rentabilidad optimando las acciones administrativas y de proceso durante todo el flujo productivo.

Pruebas psicológicas y de personalidad

Este tipo de pruebas nos determina los rasgos características del postulante y del mismo modo podremos evaluar su grado de comportamiento, este tipo de selección deberá ser aplicada acorde a los rasgos de la entidad y/o empresas basándose de forma estricta en el perfil del puesto ofertado por la entidad, este tipo de pruebas aplicadas en el proceso de selección nos determinara el temperamento, sus motivaciones, y sus preferencias vocacionales del postulante, así como los hábitos y actitudes, en la actualidad este tipo de procedimientos en la medición de la personalidad del postulante a tomado mayor énfasis en vista que este tipo de pruebas está relacionada con la inteligencia de un individuo, por lo este no es un arma de trabajo más a lo contrario es un complemento que se relaciona con la personalidad, esto nos permitirá que la personalidad del trabajador indicara un desempeño laboral mucho más eficaz, lo que permitirá adaptarse de mejor forma en el puesto laboral.

2.3.5. La entrevista

La entrevista es una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas (entrevistador y entrevistado), debidamente

planeada con un objetivo determinado con la finalidad de obtener información relevante para tomar decisiones benéficas para ambas partes: “ En el proceso de selección de personal la entrevista es una forma de comunicación entre el responsable de línea designada por la unidad de recursos humanos en efectuar la función de entrevistador, mediante parámetros estandarizados, cuyo elemento es plantear preguntas es decir que el entrevistador y el entrevistado ambos dependen de la comunicación “ (Llanos, 2005).

Durante este proceso de selección se deberá de emplear un lenguaje sencillo, claro y directo de tal forma que cuando el entrevistador plantea las preguntas, sea de forma clara y que esta no deberá de perder el respeto y la sencillez son aspectos que una forma genera mayor confianza al entrevistado.

El empleo de un lenguaje de un alto nivel con postulantes que no entienda esto puede generar una angustia y retraimiento lo que de forma inmediata tendrá una respuesta nada satisfactoria lo que podría distorsionar los resultados ya que este tipo de postulantes no podrá asimilar el nivel de lenguaje avanzado esto como consecuencia tendrá un retraimiento y una pésima entrevista.

Este tipo de lenguaje empleado en postulantes con alto grado académico y una cultura, puede generar una actitud defensiva y asimilarlo como un desafío en el proceso.

El empleo de un lenguaje juvenil, puede despertar en el entrevistado un sentimiento de desvalorización, por lo que como consecuencia generar un desprestigio del entrevistador, cuidar durante el proceso de entrevista la figura es de vital importancia ya que estos aspectos generaran la importancia del proceso.

Este proceso servirá para obtener información que permita esclarecer su forma y estilo de vida del aspirante, donde se podrá visualizar aspectos referidos a la forma de comunicación, postura, tono de voz, movimientos y gestos corporales, silencios y omisiones a preguntas de parte del entrevistador, lo que concluirá en una

conceptualización general del postulante aspecto de mucha importancia en la selección, esta técnica permite conocer síntomas y dificultades del postulante.

Preguntas en la entrevista

Menciona (Llanos ,2005) que las preguntas deben estar clasificada en la entrevista acorde al tipo de plaza vacante, la misma que está representada de la forma siguiente.

Tabla 3. Formas de pregunta y su importancia en la entrevista

Pregunta	Importancia	Ejemplo
Abierta	Este tipo de pregunta le permite al candidato tener la facilidad y la responsabilidad del proceso selectivo	¿El postulante en este tipo de entrevista, plasma su experiencia en trabajos en una entidad x?
Facilitadora	Este tipo de pregunta motiva al postulante efectuar una conversación de forma fluida.	¿Supongo que usted se sintió a manera de?
Aclaratoria	Este tipo de pregunta alienta a profundizar la pregunta con suma claridad	¿Al postulante se le pide responder con más claridad la respuesta?
Confrontadora	Este tipo de pregunta genera en el postulante contradicciones e inconsistencia y desafíos en el proceso.	¿Al postulante se le indica que, Usted dijo anteriormente qué?
Directa	Este tipo de pregunta genera en el postulante la responsabilidad y esta asume la conversación	¿Qué le expresó a su madre en el instante que critico la decisión que usted tomo?

Fuente: Elaboración propia (2018).

Método de entrevista en el transcurso de elección

El éxito del proceso de selección esta sostenida en la base aplicada en la entrevista, por lo que establece un sistema de entrevistas para el proceso, y cada una de estas deber ser de forma concreta, por lo que se estima que una sola entrevista no logra constituir un concepto claro sobre el perfil del postulante, por lo que se recomienda en la investigación plantear un proceso de selección de forma específica para cada proceso o etapa.

Entrevista inicial

Esta etapa constituye el primer filtro del proceso por lo que esta etapa está basada en obtener información preliminar que permita conocer los aspectos básicos del entrevistado como si el postulante cumple o no cumple con las bases establecidas, experiencia para el cargo que postula, las aspiraciones económicas, esta información se le es proporcionada con el fin de que el postulante tenga el pleno conocimiento sobre los aspectos generales de la plaza ofertada por la entidad convocante.

Entrevista de análisis

Este tipo de entrevista consiste en analizar los elementos centrales del proceso de entrevista por lo que el responsable de línea deberá tomar en consideración aspectos de preparación, apertura, rapport y cierre.

Entrevista concluyente

Concluido los dos procesos de entrevista, se debe determinar la clasificación de dos a tres postulantes y esta etapa final la cual será la concluyente donde se estime la aceptación del postulante ganador del proceso selectivo.

Fases de la entrevista

El proceso de entrevista cumple tres etapas dentro de este cumple un objetivo, y para cada proceso se estima un determinado tiempo y de esta se espera obtener un resultado.

Rapport

Podemos definir como el clima emocional, como consecuencia de la interacción humana durante el proceso de la entrevista.

Preparación

Podemos definir como la obtención de los datos generales del postulante y hacer conocer de la plaza y sus requerimientos.

Apertura

Podemos definir como el inicio de la entrevista que busque mediante un argumento la disminución y la tensión del postulante.

Desarrollo

Podemos definir en la obtención de información que permita generar contradicciones y clarificaciones con el fin de recabar información respecto a experiencia laboral, preferencias, pasatiempo, historia, vida familiar entre otros aspectos relacionados al proceso de selección.

Cierre

Podemos conceptualizar como el sondeo respecto al estado de ánimo del postulante, que esté relacionado con recursos y sentimientos difíciles que haya generado un cambio emocional del postulante.

2.3.6. El Informe de Elección

Indica (Llanos, 2005) establece que: “Toda la información recopilada durante el proceso de selección debe finalmente concentrarse en el llamado informe de selección” el cual constará como mínimo de los siguientes puntos acerca del candidato.

Tabla 4. Información recopilada durante el proceso de selección de personal

Datos personales	Descripción
Grado académico	Título profesional
Informática/idiomas	Manejo de programas básicos e idiomas
Experiencia laboral	Tres últimos años que considere significativo
Cargos y funciones ocupadas	Información más relevante respecto a la experiencia laboral
Puestos dependientes	Desarrollo y liderazgo profesional
Dato económico y financiero	Pretensión salarial y egresos mensuales
Éxitos y fracasos	Logros y dificultades laborales
Información de entrevistas	Información de la entrevista de selección e informe del jefe inmediato y sus recomendaciones
Disponibilidad y expectativas salariales	Pretensiones salariales y si esta desea un obtener un asenso
Verificación de datos personales y profesionales	Consulta de los tres últimos puestos laborales desempeñados.

Fuente, llanos (2005).

2.4. Desempeño Laboral. Sus Dimensiones

Según define Villena al desempeño laboral:” Como el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador, dentro del logro de metas, por un tiempo determinado por la organización” (Villena, 2011).

El desempeño laboral es la eficiencia del personal en el desarrollo dela organización, esto depende en gran parte del comportamiento del individuo dentro de la organización, el desempeño en sí mismo es de cada individuo que se encuentre relacionado con el proceso productivo lo que en gran manera, exista un desprendimiento colaborativo para el mejor desarrollo del sistema que interactúan con la organización para el logro de los objetivos y metas de la organización, por lo que se define como el proceso de las actividades laborales de una organización o entidad pública o privada cuyo resultado final es el desarrollo de las actividades dentro del sistema organizacional de la entidad pública.

En las organizaciones entidades públicas y privadas plantea dos sistemas de evaluación formal e informal, este tipo de evaluación del desempeño laboral está relaciona da con la calificación del trabajador y esta como viene desarrollando en el proceso, por lo que citamos la evaluación informal está relacionada con la

calificación del jefe inmediato superior, donde se da preferencia al preferido del jefe, en términos deductivos podríamos interpretar que este tipo de preferencias está relacionada con las actitudes y relaciones humanas que se desarrolla fuera de la organización puede esta estar con actitudes de libertinaje, encubrimiento y otros que deriven de los malos hábitos, este tipo de preferencia, disminuye el rendimiento del trabajador por lo que es menos ventajosa para la entidad, otro de los aspectos a resaltar pueda que esta ventaja esté relacionada con aspectos de índole político lo que llevaría a un fraccionamiento de la organización y que esta sea menos ventajosa para la población por lo que en impactos en desarrollo social será poca productiva, la evaluación formal del desempeño laboral establece la organización de manera periódica y que está relacionada con el rendimiento del trabajador respecto al desenvolvimiento laboral y que el colaborador cuanto ha producido durante su permanencia a favor de la organización, estos aspectos están relacionados con la evaluación de forma periódica y examina el trabajo de quien dirige la actividad productiva desde las diferentes áreas este tipo de evaluación por lo usual son practicadas por el sector privado y poco frecuente en las entidades públicas del estado.

2.4.1. Factores de Desempeño Eficaz

Menciona (Comorera, 2011) en su publicación: “Que los factores de desempeño eficaz son aquellos que han de coincidir en un determinado grado en el ocupante de un puesto de trabajo para que éste lo desempeñe o pueda llegar a desempeñarlo de manera satisfactoria”.

El modelo de desempeño laboral de forma eficaz contempla tres aspectos como base del desempeño laboral.

2.4.2. Educación

Este componente es el factor fundamental del desempeño laboral, porque constituye la base fundamental que permite el ejercicio de la profesión, y es el factor de mayor complicación por lo que por cuestiones culturales gran parte de la

población no accede a una educación superior por lo que en su gran mayoría solo se puede percibir con una educación de nivel intermedio.

2.4.3. Conocimiento y experiencia

Esta variable sostiene en la determinación del grado de conocimiento específico del personal que desarrolla en su puesto laboral, que le permite tomar decisiones en virtud de la experiencia, en la aplicación de procedimientos estandarizados a lo largo de su vida que le permite ver de forma objetiva el proceso en sí mismo, esta experiencia le sirve para decidir de forma asertiva basándose en los antecedentes laborales desempeñados en el tiempo.

2.4.4. Competencias

Esta variable está relacionada con el comportamiento y aptitud del trabajador, como base fundamental del desarrollo y desenvolvimiento eficaz en su puesto laboral, por lo que se tiene identificado cuatro grupos.

Competencias de pensamiento

Competencias de influencia

Competencias de logro

Competencias de autogestión

Para un mejor desarrollo del desempeño laboral debe coincidir los factores de desempeño eficaz, que constituye la exigencia en función del puesto laboral, de forma tal que se interrelacione con terceros sin dificultad alguna.

La identificación de los factores de desempeño eficaz es una herramienta de gestión aplicable a cualquier organización de índole pública o privada, que permita identificar al personal más adecuado para el desarrollo en un puesto laboral, esta condicionante nos permite efectuar el planeamiento de las actividades y diferenciar

entre el perfil y la persona o el puesto que pueda desempeñar de forma eficaz durante el desarrollo de su formación profesional.

Definición de Metas y Estándares Laborales

Según investigación realizada para la Cepal-México:” Establece que los esfuerzos de los empleados deben de estar dirigidos a alcanzar metas, esto es fundamental para la administración y la evaluación del desempeño. Los gerentes habrán de evaluar a los empleados con base a los estándares específicos con los que los trabajadores esperan ser medidos. Además, las metas y los estándares del desempeño congruentes con las metas estratégicas de la compañía” (Bensusan, 2008).

Podemos concluir que el desempeño laboral de un empleado, está relacionado con los estándares de producción cuyo índice es el parámetro de evaluación de los indicadores de ventas e ingresos percibidos por la actividad y/o producción generada durante el mes esta va según la capacidad instalada, asignar responsabilidades implica que esta deberá de cumplirse de forma tal que la organización pueda medir los parámetros y logros alcanzados, respecto a las entidades públicas para el caso de la investigación está inmersa la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, la asignación de recursos ordinarios de parte del estado son programados mediante actividades y/o metas que deberá de lograrse durante el año, donde se establece que el área deberá de programar su gasto respecto a actividades, mediante expediente técnico, que tiene el sustento descriptivo de forma tal se efectúa el gasto, por lo que en forma física se plasma la programación de las metas físicas y la programación de gasto financiero por lo que ambos parámetros deberá estar en correlación directa y que los informes de físico y financiero reflejara los estándares de metas físicas logradas que nos permita medir los estándares laborales de los administrados de la entidad publica este tipo de seguimiento es de forma mensualizada y que la asignación de recursos, deberá tener tal fin más aun no deberá de modificarse a estos gastos efectuados por las actividades desempeñadas se efectúa el seguimiento de parte de control interno y la Contraloría General de la República y transparentar los gastos de la entidad.

Respecto a los impactos generados por la intervención de proyectos productivos y/o actividades, el parámetro de medición de metas físicas y financiera son los informes de seguimiento al plan operativo institucional que refleja los avances respecto a los gastos financiero y la ejecución física cuyo conglomerado deberá estar de forma detallada al 31 de cada año respecto a gastos ordinarios para proyectos de inversión, este tipo de procesos por lo usual es medido por la unidad de presupuesto y planificación y cuyo gasto financiero se refleja en el sistema del Ministerio de Economía Finanzas respecto al gasto efectuado por la entidad, claro indicativo del desempeño laboral y estándar de medición hacia de los administrados, dicho aspectos son los indicadores laborales de los administrados.

Por Qué Evaluar el Desempeño

Evaluar el desempeño laboral es fundamentara para la medición de los indicadores de impacto de proyectos y/o actividades hacia las poblaciones beneficiaría por lo que permite un gasto óptimo así mismo podemos mencionar en la investigación cuatro razones del porque debemos medir el desempeño laboral de los trabajadores y/o administrativos de la entidad pública.

Desde el punto de vista práctico, La mayoría de los empresarios del sector privado toma sus decisiones de pagos y asensos respecto a la evaluación y desempeño del trabajador por lo usual el crecimiento de la organización va relacionada con el incremento de la remuneración y el ascenso de sus trabajadores por la expansión de la organización.

Las evaluaciones del desempeño laboral del empleado deberán ser de forma periódica, bajo los indicadores de avances efectuados en las metas estratégicas establecidas en los objetivos específicos de la a actividad y/o proyecto de inversión.

La medición del desempeño laboral permite al órgano jerárquico tomar decisiones respecto a las deficiencias y adoptar medidas correctivas respecto a los defectos identificados en el proceso de producción o sistema administrativo

deficiente y reforzar las áreas débiles con el fin de optimar los procedimientos para una mejor fluidez del sistema organizacional.

Las evaluaciones del desempeño laboral deben tener un objetivo claro, cuyo fin es identificar las debilidades de la organización y tomar la decisión de corregir los defectos tanto en la vía administrativa y la operativa.

Evaluaciones Realistas

El empleo de herramientas de gestión pública, permitirá logra obtener resultados favorables a favor de la entidad siempre que se logre emplear con la debida responsabilidad, la aplicación de herramientas de evaluación del desempeño laboral sin la debida responsabilidad traerá como consecuencia un resultado obsoleto que no beneficia en nada a la organización.

La identificación de las debilidades de la organización nos permite efectuar las medidas correctivas que conllevaría a indicar al administrado a tomar las previsiones y efectuar las medidas correctivas en su desempeño laboral del individuo teniendo la oportunidad de corregir.

El responsable de línea asignada por la unidad de recursos humanos está en la facultad de efectuar la evaluación del desempeño laboral a los administrados de la organización y si esta efectúa la evaluación poco franca, solo está perdiendo el tiempo ya que los resultados de la evaluación del personal de la entidad, no será significativo los resultados obtenidos para la organización.

Evaluación del Desempeño

Expone que actualmente se vive en un mundo: “Que el desempeño de las cosas que se tienen alrededor, ya sea así de seres humanos, o cosas materiales cumplen Sistemas efectivos de evaluación y rendimiento” (Quijano S. , 1992).

La evaluación del desempeño laboral es una apreciación sistemática de los trabajadores, que permite percibir el desarrollo durante el tiempo, evaluar a los individuos nos permite detectar las deficiencias de la organización, en la cual la

unidad de recursos humanos aplicara las herramientas y procedimientos con el fin de corregir los defectos, a este procedimiento de evaluación se le conoce como con distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de los trabajadores, evaluación de méritos, evaluación de eficiencia, entre otros.

La devaluación del desempeño laboral puede darse de forma formal e informal, cuyo fin es obtener indicadores que nos permita identificar dentro de la organización las debilidades y subsanar dichos defectos de índole administrativo o índole operativo dentro del área de trabajo, este procedimiento se efectúa con la finalidad de supervisar el rendimiento de los trabajadores como parte del proceso de autoevaluación, para estimar los rendimientos de la organización y que el sistema pueda fluir de forma eficiente por medio de la aplicación de herramientas de gestión pública.

La responsabilidad de la evaluación de desempeño.

Esta responsabilidad de la evaluación del desempeño laboral recae de forma directa al responsable del pliego quien deberá de indicar la implementación de herramientas de gestión pública que permita medir el rendimiento laboral de los administrados de la entidad cuyo fin es identificar las debilidades de la organización y poder corregir dichos defectos identificados para una gestión eficiente y que pueda cumplir con los objetivos y metas trazadas en beneficio de las poblaciones relacionadas a la organización.

La unidad de recursos humanos es el área, quien implemente los procedimientos estandarizados de evaluación, quien tendrá la responsabilidad de efectuar la valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la organización esta disposición regularmente está presidida por el órgano jerárquico, cuya asesoría integral deberá de estar orientada por la unidad de recursos humanos, quien implementa los instrumentos y efectúa los lineamientos de evaluación, este tipo de procedimientos brindara información relevante del estado organizacional en la cual se encuentre.

En organizaciones democráticas evaluar el desempeño laboral tiene un sentido diferente, en este tipo de sistemas la evaluación de desempeño laboral el individuo efectúa su propia evaluación, donde el individuo es el responsable de colocarse su calificación, este tipo de sistemas de evaluación es en base a los lineamientos del órgano jerárquico y la unidad de recursos humanos, este tipo de evaluación por objetivos es considerada incluyente, participativa y muy motivadora cuya evaluación está orientada a lograr una mayor identificación con la organización y compromiso al desarrollo institucional para alcanzar los objetivos y metas trazadas de la organización.

La evaluación del desempeño laboral 360, contempla el desempeño dentro del entorno, que incluye a todo los integrantes del sistema productivo como los clientes, proveedores, en resumen todo aquellos que están en correlación directa con la organización, este tipo de evaluación del desempeño laboral suele ser mucho más eficiente, porque se logra obtener información variada que pueda permitir analizar y tomar la decisión más adecuada respecto a la corrección de los defectos en el sistema organizacional.

Con la exigencia de nuevos liderazgos, que permita motivar a los trabajadores, dará como resultado una mejor comunicación dando lugar una evaluación de desempeño laboral que permita efectuar negociaciones e intercambios con el órgano jerárquico, este tipo de evaluaciones denominadas hacia arriba permite calificar al responsable de quien dirige la organización, este tipo de evaluaciones permite un trabajo mucho más libre y eficaz, por tener negociaciones e intercambios con el responsable de pliego.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Las acciones que la dirección de una organización en orden a la evaluación del desempeño de los trabajadores puede tener dos objetivos básicos: “Por un lado, el control, y por otra parte el desarrollo y la motivación, del mismo modo la evaluación puede priorizar o centrar sus esfuerzos sobre las personas y/o sistemas

organizativos. La combinación de estos factores proporciona las diferentes características de los tipos y fines de la evaluación” (Gestoso, 2000).

La administración de personal en la organización tiene como finalidad de efectuar la evaluación de rendimiento del trabajador, que permitirá contratar, despedir, sancionar e incluso efectuar remuneraciones, el evaluador cumple la función de juez al determinar la valoración del desempeño como bueno o malo.

Gestión o validación, la validación de los procedimientos de evaluación de desempeño deberá estar plasmada mediante la experiencia y la investigación de que la metodología aplicada en la evaluación es fiable o valido para la aplicación de parte del evaluador debiendo estar aprobada de forma científica para la validación de las herramientas de gestión pública.

Identificación de empleados, durante el proceso de selección se logrará identificar a los empleados potenciales que aporta de forma considerable en el desarrollo y crecimiento de la entidad y/o organización, por lo que este tipo de trabajadores están con las posibilidades de ascender en la organización, en plazas de mayor responsabilidad.

Motivación, a los trabajadores que logren aportar de forma considerable en el desarrollo y crecimiento de la organización, por lo general son incorporados a participar en los procesos y toma de decisiones a través del análisis, e incrementando sus niveles remunerativos y la mejora continua del desempeño en las tareas e implementando documentos de gestión para la mejora.

Fases de la Evaluación del Desempeño

Consiste en establecer qué áreas de trabajo corresponden considerarse y cuáles serán los esquemas para medir el rendimiento, por lo que es conveniente que el evaluador y trabajador estén de acuerdo en lo que se espera que este realice: “Con la identificación se trata de responder a la pregunta ¿Qué espero que haga esta persona? Y es necesaria porque, a pesar de existir análisis del puesto, la

descripción del puesto generalmente no es suficiente para conocer con exactitud que se espera que haga el individuo” (Ivancevich, 2005).

La medición, consiste en determinar el desempeño laboral del trabajador en una determinada área, esto consiste en efectuar las comparaciones con los estándares establecidas por la unidad de personal los mismos criterios de objetividad es aplicada a toda la organización con el fin de valorizar el rendimiento de trabajador, esta medición se efectúa mediante evaluaciones estandarizadas que permita lograr resultados objetivos del desempeño del individuo, la cual será analizada para la determinación, el estado situacional de la organización a fin de que las valorizaciones obtenidas logren ser comparables.

La gestión, el objetivo de todo sistema de evaluación del desempeño laboral ya sea en una organización y/o entidad pública o privada tiene como fin mejorar la actividad, y esto es mucho más que los resultados obtenidos en la evaluación que aprueba o desaprueba el desempeño laboral, que servirá para poder proyectar a futuro y orientar de qué forma debería de alcanzar los rendimientos de desempeño y esta cómo influye en el crecimiento de la organización. La aplicación de metodología puede corregir de forma considerable el proceso de producción y el proceso administrativo y el rendimiento y desempeño de los trabajadores en la organización por lo que estas metodologías por lo general son procedimientos estandarizados que permite reducir los costos e incrementar la rentabilidad de las unidades productoras cuya gestión administrativa deberá ser implementada para el logro de los objetivos y que la fluidez de los sistemas logren alcanzar estándares de calidad mediante la gestión eficiente.

2.4.5. Métodos de Evaluación del Desempeño

La aplicación de la metodología de evaluación del desempeño laboral esta necesariamente deberá de aplicarse herramientas de gestión que permita facilitar los procedimientos de evaluación de desempeño laboral, dichas herramientas mencionamos a continuación.

2.4.6. Método de la escala de calificaciones.

Esta metodología consiste en la aplicación de una escala grafica de calificaciones, es un método sencillo para evaluar el desempeño laboral, las cuales están contempladas en una escala de calidad y confiabilidad, lo cual es calificado por un responsable designado por la unidad de recursos humanos, esta calificación se da a un individuo subordinado, este procedimiento de calificación consiste en enumerar una serie de características del individuo atribuyéndole un rango de desempeño, posterior a esta se lograra obtener un ponderado de calificación que describe de mejor forma el nivel de desempeño del individuo en la organización.

Dentro de los aspectos a considerar en la evaluación como base del soporte metodológico cuya herramienta de gestión permitirá obtener resultados favorables e interpretables de las cuales obtendrán calificativos del desempeño laboral podemos considerar.

Dimensiones genéricas.

Obligaciones del puesto laboral.

Evaluaciones basadas en competencias.

Este procedimiento aplicado permitirá a la organización obtener parámetros de medición del desempeño laboral que cosiste en determinar a los empleados en escalas de calificativo desde el mejor hasta el peor, estos índices permitirán a la organización identificar los defectos del desempeño laboral de los trabajadores y tomar las medidas correctivas respecto a las deficiencias de la organización.

2.4.7. Método de comparación de pares

Esta metodología está basada en clasificar a los empleados mediante la gráfica de todos los pares posibles, en la cual se indica a los trabajadores, la aplicación de este método con el fin de comparar a cada trabajador en comparación con cada uno de los otros trabajadores.

Esta metodología es aplicada mediante el calificativo del signo positivo (+) y el signo negativo (–) lo cual consiste en evaluar a cinco trabajadores de la organización y efectuar un grafica de pares, posterior a esta se debe de indicar el mejor trabajador del par de cada rasgo, y seguidamente de le atribuirá un calificativo efectuando una suma al número de signos positivos para cada trabajador.

2.4.8. Método de distribución forzada

La aplicación de esta metodología nos permite aplicar un porcentaje determinado al trabajador, mediante una escala de calificación de las diversas categorías del desempeño laboral, la metodología más empleada consiste en colocar el nombre de cada trabajador en una tarjeta y posteriormente a esta se coloca la tarjeta en la categoría de desempeño para cada característica, esta metodología es considerada poca tecnológica.

2.4.9. Método de índice critico

Esta metodología consiste en llevar un registro de calificativo del trabajador con indicadores positivos y negativos sobre el comportamiento y si desempeño laboral en la organización, en este tipo de metodología el subordinado llega a reunirse con el supervisor por lo general cada seis meses, en la cual se discute el desempeño laboral en la organización.

Este método tiene bondades positivas que mencionemos a continuación.

Proporciona algunos aspectos teóricos plasmados mediante el ejemplo del buen desempeño y el mal desempeño de los trabajadores, ilustrándose mediante gráficas.

El responsable de la unidad de recursos humanos podrá designar un responsable de líneas para explicar la calificación y los procedimientos metodológicos y herramientas de gestión aplicables para la evaluación del desempeño laboral del trabajador.

El responsable de línea podrá evaluar al trabajador durante todo el año para determinar el grado de desempeño laboral de cada trabajador de la organización.

2.4.10. La Entrevista en la Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño laboral es dispuesta por la unidad de alta jerárquica donde el propósito es la mejora continua de la organización, las entrevistas efectuadas a los trabajadores del desempeño laboral son fundamentalmente para conocer el grado de desempeño del trabajador en la organización y/o entidad pública privada y está de qué forma repercute en el crecimiento de la organización por lo que este tipo de evaluaciones son efectuadas por la unidad de recursos humanos cuyo propósito es

Mejorar de forma continua, mediante la medición de parámetros de crecimiento organizacional

Llegar a algunos acuerdos con los trabajadores de manera tal permita el buen desempeño laboral y el crecimiento de la organización, mediante parámetros estandarizados relacionados a las normas y conductas.

Estimular una mejor relación entre la organización y el trabajador para la mejora continua

Reducir los defectos en el proceso, relacionados con la tensión, ansiedad y dudas en la no toma de decisiones en el momento oportuno.

Antes de iniciar una entrevista en responsable de línea designada por la unidad de recursos humanos de la entidad, deberá responder el siguiente formulado de preguntas.

¿Qué resultados se obtendrá con la entrevista?

¿Trabaja usted según su potencial?

¿Qué aportes positivos efectúa el trabajador?

¿Qué formación necesita para mejorar?

¿Qué habilidades nuevas necesita?

¿Conoce las expectativas de los resultados del directivo?

Las recompensas salariales están relacionadas con el grado de desempeño laboral del trabajador y el crecimiento de la organización, estas expectativas salariales no deben distraer los objetivos trazados por la organización, debiendo esta estar basado en el equilibrio entre las necesidades de la empresa y la del trabajador.

Sistemas de Evaluación del Desempeño y Desarrollo de Carrera

Muchas empresas basan sus decisiones en los resultados objetivos de la evaluación del desempeño: “Por lo mismo se recomienda que las evaluaciones sean completamente honestas para obtener resultados significativos para la toma de decisiones y desarrollo de carrera dentro de la organización” (Reis, 2007).

El seguimiento al proceso de evaluación del desempeño laboral deberá de discutirse aspectos identificados de debilidad en el proceso por lo que se deberá de tomar las previsiones con fines de mejorar el sistema de fluidez, de forma tal que el trabajador y/o empleado tome conciencia sobre los aspectos de la mejora continua.

Relaciones e influencias del desempeño laboral

Según menciona que: “La evaluación del rendimiento está vinculada a varias actividades relacionadas con la gestión de los recursos humanos” (Morales, 2001) .

Análisis del puesto

Al efectuar el análisis este debe tener relación directa con la formación profesional y/o especialización del trabajador por lo que una evaluación incorrecta conllevaría a influenciar de forma negativa en la evaluación de los resultados.

Selección y ubicación

La información obtenida mediante la evaluación del desempeño laboral, permitirá tomar una decisión adecuada respecto a la asignación de un individuo a un determinado puesto.

Retribución

Uno de los fines de la evaluación del desempeño laboral es motivar a los trabajadores con incentivos económicos aquellos que de forma directa benefician a la organización en el desarrollo de forma positiva por lo que los incentivos van relacionados con el crecimiento de la organización.

Desarrollo profesional

La asignación de un determinado puesto laboral deberá de motivar al profesional tener mejor rendimiento laboral por ende este proceso deberá de fortalecer de forma directa en adquirir conocimientos que pueda fortalecer la capacidad del individuo.

Análisis de puesto

Un correcto análisis del puesto puede llevar a una mejor decisión respecto a la asignación de un trabajador, por lo que la formación y o especialización deberá tener relación directa con el puesto de trabajo, para un mejor desempeño laboral así mismo también podría llevar a que el empleado descubra nuevas experiencias que conllevaría a tomar la decisión de optar por otras especializaciones y/o formación profesional.

Realización del Informe

La evaluación no está completa hasta que se comunica o informa de manera tangible, como en un informe impreso: “No obstante los informes escritos constituyen importantes hitos organizacionales y sirven como base para evaluaciones posteriores. También proporcionan un sentido de cierre del proceso y

señalan que es el momento de seguir adelante guiándose por lo que se encontró. Se considera también que para algunas organizaciones el informe es demasiado simbólico y paternalista” (Lusthaus, 2006).

En teoría una evaluación del desempeño laboral, deberá satisfacer las necesidades del cliente y/o población beneficiaria con una gestión eficiente en el desempeño laboral de sus administrados por lo que el informe de los resultados deberá de beneficiar en primera línea al cliente, cuya característica deberá estar constituida por.

Deberá ser de forma escrita para dar de conocimiento público.

El contenido deberá ser corto y analítico.

Dentro de los parámetros deberá de contemplarse las cuatro dimensiones del desempeño laboral.

Deberá contemplarse la línea base, puntos de referencia y características generales de forma concreta.

Deberá contemplar las conclusiones al que arribo la evaluación considerando la identificación de los defectos y sus medidas correctivas y mejoras continuas de la organización.

El informe de evaluación de desempeño laboral deberá tomar en cuenta las críticas positivas que contribuirá a la mejora continua de la organización , así mismo deberá de identificarse los defectos, y las medidas correctivas para la mejora continua otro de los aspectos a detallar el informe deberá de constituir aspectos de crítica constructiva, por lo mismo deberá de presentarse en primera línea al público y/o población beneficiaria, y tomar una estrategia en la reducción de los defectos en cuanto al bajo rendimiento del desempeño laboral.

Municipalidad Distrital de Santa Rosa

La Municipalidad Distrital de Santa Rosa, es una entidad pública del estado descentralizada, es uno de los 9 distritos que conforman la Provincia de Melgar, ubicada en el Departamento de Puno, perteneciente a la Región Puno.

2.5. Definición de términos básicos

Calidad

Conformidad con las especificaciones o cumplimiento de los requisitos y entiende que la principal motivación de la empresa, hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos (Contreras, 2012).

Calidad de Trabajo

Gómez (2013) sostiene que: “La capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas”.

Capacitación

Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización (Granados, 2013).

Desempeño laboral

Mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo (Urdaneta, 2013).

Empleo

Designación de un lugar o desempeño donde se ubique y desarrolle un recurso humano (profesional o técnico) cumpliendo un determinado objetivo previamente determinado

Integración

Los procesos de integración representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional (Reclutamiento, selección y socialización). Se trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento

Proceso

Un proceso es un conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico. Es un orden determinado de las actividades de trabajo en el tiempo y el espacio, con un inicio y un fin, con entradas y salidas claras. Chiavenato (2009, p.16)

Rendimiento

Hace referencia al resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad, donde el termino unidad puede referirse a un individuo, un equipo, un departamento o una sección de una organización.

Selección de Personal

Es proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado (Martinez, 2009).

Trabajo en equipo

Número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

Administrado

Trabajador subordinado dentro de una organización que cumple una función administrativa en el cumplimiento de sus funciones bajo la supervisión de un jefe inmediato.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

La relación es significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, provincia de Melgar. Puno, 2017

3.2.1. Hipótesis específicas

La relación es significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

La relación es significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

La relación es significativa entre los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

La relación es significativa entre las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

3.2. Variables de estudio

Variable independiente:

Selección del Personal

Variable dependiente:

Desempeño Laboral

3.2.1. Definición Conceptual

Según Chiavenato, I. (2002) la selección de personal se define como “un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.

Según Chiavenato, I. (2009) El desempeño Laboral se define como toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta a todo aquello de lo que es responsable y que será medido en base a su ejecución.

3.2.2. Definición operacional

Para medir la variable es necesario aplicar un cuestionario estructurado a los funcionarios del de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, la misma que permitirá analizar y tener una apreciación crítica.

Para medir la variable es necesario aplicar cuestionario con ítems, se administrará a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, la misma que permitirá analizar y tener una apreciación crítica.

Tabla 5. Operacionalización de la variable independiente.

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Método	Estadística
V.I. SELECCIÓN DEL PERSONAL	Reclutamiento	Identificación del Perfil del cargo	La escala de medición de la investigación es: Escala de Likert: 1=Pésima 2=Deficiente 3= Regular 4= Buena 5=Excelente	Descriptivo correlacional	Tabla de frecuencias Software SPSS (Método de mitades partidas)
		Consideraciones Legales			
		Convocatoria			
		Publicidad			
	Proceso	Currículo Vitae			
		Entrevista			
		Observación			
		Comparación			
		Decisión			
		Ética Personal			
		Valoración de Competencias			
	Instrumentos	Pruebas de conocimientos			
		Pruebas de habilidades			
		Pruebas Actitudinales			
	Técnicas	Técnicas de Simulación			
		Pruebas de Personalidad			
V.D. DESEMPEÑO LABORAL	Metas y resultados	Calidad de trabajo	La escala de medición de la investigación es: Escala de Likert: 1=Pésima 2=Deficiente 3= Regular 4= Buena 5=Excelente	Descriptivo correlacional	Tabla de frecuencias Software SPSS (Método de mitades partidas)
		Satisfacción del cliente			
		Rapidez en las soluciones			
		Enfoque en los resultados			
	comportamientos	Desempeño en las tareas			
		Espíritu de equipo			
		Relaciones humanas			
		Motivación conocimiento			
	habilidades	Habilidades de cargo			
		Presentación de personal			
		Comprensión de situaciones			
		Facilidad de aprender			

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada

Indica (Tamayo, 1999) que la investigación aplicada “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

3.3.2. Nivel de investigación

La investigación a realizar será del tipo descriptivo y correlacional, en vista que permitirá medir el grado de relación que existe entre la variable independiente selección de personal y la variable dependiente el desempeño laboral.

La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos se observan en su ambiente natural (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista, 2006).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental por lo que se empleara como instrumento la encuesta y la entrevista que fue completamente anónima, por lo que se entregarán de manera separada los cuestionarios. Luego de completar la encuesta, el entrevistado entregaba la encuesta al investigador, quien verificara que se encuentre completa. Luego de la realización del cuestionario, los datos serán procesados construyendo una base de datos en Microsoft Excel 2010 Asimismo, se procederá a la utilización de la información para su procesamiento en el paquete

estadístico SPSS versión 22, que permitieron obtener los resultados estadísticos y gráficos.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población en el estudio está conformada por 69 trabajadores entre directivos, administrativos y personal obrero de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, siendo considerados en el estudio los trabajadores en la situación CAS, con un muestreo probabilístico a conveniencia del investigador, acorde a la información brindada por el área de recursos humanos.

3.5.2. Muestra

Se aplicó un muestreo probabilístico, donde la Municipalidad Distrital de Santa Rosa tiene 20 trabajadores seleccionados por medio del área de recursos humanos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se empleara la técnica de la encuesta y la entrevista utilizando como instrumento el cuestionario con una escala de Likert de 1 a 5 cuya calificación final va desde pésimo (1) a excelente (5) para medir la Calidad de la selección de personal estará con 9 ítems y el Desempeño Laboral con 7 ítems, este instrumento fue tomado y adaptado de la tesis “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel” (Garcia, 2013) (ver anexo 2).

Se pidió al personal administrativo que valoraran sus percepciones sobre el análisis de la selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada en la recolección de datos será mediante el empleo del instrumento que será aplicado a los directivos y administrativos de la municipalidad distrital de santa rosa. Con el objetivo de conocer la opinión de los administrados, cuya información será empleada en el procesamiento estadístico y obtener los resultados de la investigación según el siguiente procedimiento.

Administración: Directivos y administrativos

Duración: Se estima 15 minutos

Ámbito de aplicación: Entidad pública, Municipalidad Distrital de Santa Rosa

Finalidad: Conocer la opinión

Características: Estructurado en ítems

Confiabilidad: Se estima un nivel Método de alfa de cronbach

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es un cuestionario estructurado, de forma coherente que fue aplicado a los directivos y administrativos de la entidad en estudio, con el fin de conocer la opinión, referente a la selección de personal y su desempeño laboral.

3.7. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral es de tipo cuasi experimental, según (Leon, 2011) explica: “Que esta busca contrastar una relación de causa y efecto entre variables de estudio” y presenta al final de la misma el impacto de una variable independiente sobre la variable dependiente, el grupo de estudio se escoge previamente sin una selección aleatoria.

Esta metodología aplicada en la investigación científica, abarca todo tipo de recolección de información primaria de campo el cual es sometido a un ordenamiento, y posterior a una tabulación, e interpretación de los resultados obtenidos y la evaluación de los mismos para validar la investigación bajo parámetros científicos.

Para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba estadística Chi-Cuadrado, que se aplica en variables de tipo cualitativo o nominal, teniendo en cuenta los siguientes pasos o procedimientos:

Formular la hipótesis nula (H_0)

Formular la hipótesis alternante (H_a)

Establecer el nivel de significación (α) que es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, el rango de variación del nivel de significación es $5\% \leq \alpha \leq 10\%$, y está asociada al valor de la Tabla Chi-Cuadrado que determina el punto crítico (X^2_t), el valor de la distribución es:

Ecuación 1 Hipótesis nula

$X^2_t = (k - 1), (r - 1) \text{ gl}$, Se ubica en la Tabla Chi-Cuadrado; si X^2_c es $\geq X^2_t$ se rechazará la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Calcular la prueba estadística:

Ecuación 2 Prueba estadística

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

o_i = Valor observado en las encuestas

e_i = Valor esperado, obtenido teniendo como base el valor observado χ^2

χ^2_c = Valor del estadístico calculado con datos de la muestra

χ^2_t = Valor del estadístico obtenido en la Tabla Chi-Cuadrado.

K = Filas, r = columnas, gl = grados de libertad

3.8. Aspectos éticos

En el cumplimiento de las normas establecida por la Universidad Privada Telesup y en virtud a la obtención del título profesional doy de manifiesto que la información contenida en la investigación es de mi autoría propia.

IV. RESULTADOS

4.1. Selección y confiabilidad de instrumentos

4.1.1. Selección de los instrumentos

Los instrumentos fueron seleccionados y validados para la aplicación en la investigación relacionada en la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de forma estructurada en ítem de las cuales corresponde a la selección de personal un total de cinco etiquetas y un total de datos de 20 ítem que corresponde a los encuestados que laboran como administrados este instrumento está estructurado de forma detallada para la aplicación del instrumento.

4.1.2. Confiabilidad del instrumento

Estadísticamente se aplicó el análisis de validez y confiabilidad del instrumento que es determinado por medio del índice de consistencia interna Alfa de Cronbach, que sirvió para comprobar si en el instrumento utilizado existe o recopila información defectuosa. La aplicación de este índice ayudara a realizar mediciones fiables, estables y consistentes. Para lo cual se utilizó el software con el SPSS (Statistical package for the social sciences) de la AN IBM COMPANY Versión 22.0.

Nivel de confiabilidad para la utilización del instrumento-cuestionario para medir la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar, Puno - 2017.

Para garantizar la confiabilidad y validez del instrumento utilizado en el estudio se realiza la confiabilidad del instrumento (cuestionario) por medio del Software Spss. V.22.0. el cual se centra al Método de alfa de cronbach (índice de consistencia interna que comprueba la fiabilidad de la información recopilada); (Alfaro, y otros 2012) esto consiste en el cálculo de un coeficiente de correlación entre las puntuaciones de las mitades del instrumento su interpretación será que,

cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0.70 (Monge y Perez 2010)

Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos para la VI.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: elaboración propia, datos procesados en SPSS V.22.0.

Tabla 7. Estadística de fiabilidad para la VI

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,978	,984	5

Fuente: elaboración propia, datos procesados en SPSS V.22.0.

Para nuestro caso hemos efectuado el análisis estadístico de los cinco elementos de la variable independiente de la investigación por lo que hemos logrado una confiabilidad estadística de 97% de fiabilidad del alfa de Cronbach de cinco elementos de la selección de personal.

Nivel de confiabilidad para la utilización de la guía de observación para medir la aplicación el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar, Puno - 2017.

Tabla 8. Resumen de procesamiento de casos para la VD

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Fuente: elaboración propia, datos procesados en SPSS V.22.0.

Tabla 9. Estadística de fiabilidad para la VD.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,971	,958	11

Fuente: elaboración propia, datos procesados en SPSS V.22.0.

Para nuestro caso hemos efectuado el análisis estadístico de los once elementos de la variable dependiente de la investigación por lo que hemos logrado un a confiabilidad estadística de 97% de fiabilidad del alfa de Cronbach de once elementos del desempeño laboral.

4.1.3. Tratamiento estadístico e interpretación de resultados

O.G.

Determinar cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Tabla 10. Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado

Prueba no paramétrica Chi-Cuadrado para determinar la relación de cada variables en estudio

	Seleccion_Personal	Desempeño_laboral
Chi-cuadrado	7,600 ^a	7,600 ^a
gl	2	2
Sig. asintótica	,022	,022

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 6,7.

Estadísticos de prueba

	Correlación
Chi-cuadrado	7,600 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,022

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 6,7.

Fuente: elaboración propia, datos procesados en SPSS V.22.0.

4.1.4. Contrastación de la hipótesis

H_a: existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, provincia de Melgar. Puno, 2017

H_o: no existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, provincia de Melgar. Puno, 2017

Donde para la determinación se utilizó la siguiente formula: (Ibanez, 2009)

$$X^2_c = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Dónde:

Se elige el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ el tamaño de la muestra es a 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, provincia de Melgar. Puno

El valor en la tabla estadística de Chi cuadrado es:

$$\chi^2_t = \chi^2_{gl,0.05} = \chi^2_{2;0.05} = 5,9915$$

Como la $X^2_c = 7.600 > X^2_t = 5.9915$, Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Interpretación

Para determinar si las variables son independientes, se comparó el valor p con el nivel de significancia. Por lo general, un nivel de significancia (denotado como α o alfa) de 0.05 funciona adecuadamente. Un nivel de significancia de 0.05 indica un riesgo de 5% de concluir que existe una asociación entre las variables cuando no hay una asociación real.

Valor $p \leq \alpha$: Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Rechazar H_0)

Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia, usted rechaza la hipótesis nula y concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Valor $p > \alpha$: No se puede concluir que las variables están asociadas (No se puede rechazar H_0)

Si el valor p es mayor que el nivel de significancia, usted no puede rechazar la hipótesis nula, porque no hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas.

En estos resultados, valor $p = 0.022$. Puesto que el valor p es menor que α , se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que las variables están asociadas.

Para realizar la prueba de hipótesis, se requiere demostrar si la selección de personal influye en el desempeño laboral. Siendo este el planteamiento se comprueba la hipótesis considerando el nivel de significancia de ($\alpha=0.05$) y un nivel de confianza del 95%.

Según (Pintado, 2011) Menciona que la selección de personal debe contar con el mínimo de competencias profesionales que requiere el puesto y la organización: conocimientos, experiencias, talento (habilidades, destrezas creatividad e innovación), y comportamiento axiosociológico acordes con la filosofía y la cultura organizacional

Las organizaciones inteligentes requieren de personas talentosas generadores de la dinámica del cambio. Previo diagnóstico de necesidades, los puestos vacantes que necesitan ser cubiertos, habrán de establecerse con la mayor claridad y objetividad las funciones, responsabilidades, actividades y unidades operativas que correspondan.

O. E. 1

Establecer cuál es la relación del reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Estadísticos de prueba

	obj_1
Chi-cuadrado	23,026 ^a
gl	3
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que

5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 6,7.

Dónde:

Se realiza a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, tamaño de la muestra de 20 personas

El valor en la tabla estadística de Chi cuadrado es:

$$\chi_t^2 = \chi_{gl,0.05}^2 = \chi_{3;0.05}^2 = 7,8147$$

$X^2_c = 23.026 > X^2_t = 7.8147$, para el reclutamiento y el desempeño laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de relación.

En la figura 1 se observa que el desempeño laboral tiene relación directa y significativa con el reclutamiento ya que el 70% de trabajadores del municipio tiene un desempeño deficiente en relación con el reclutamiento, lo cual tiene mucha congruencia ya que el 65% de personal reclutado, también muestra un desempeño deficiente, solo el 5% del reclutamiento de personal demuestra un desempeño regular. Mientras que el 30% del personal reclutado muestra un desempeño laboral en sus funciones de manera pésima.

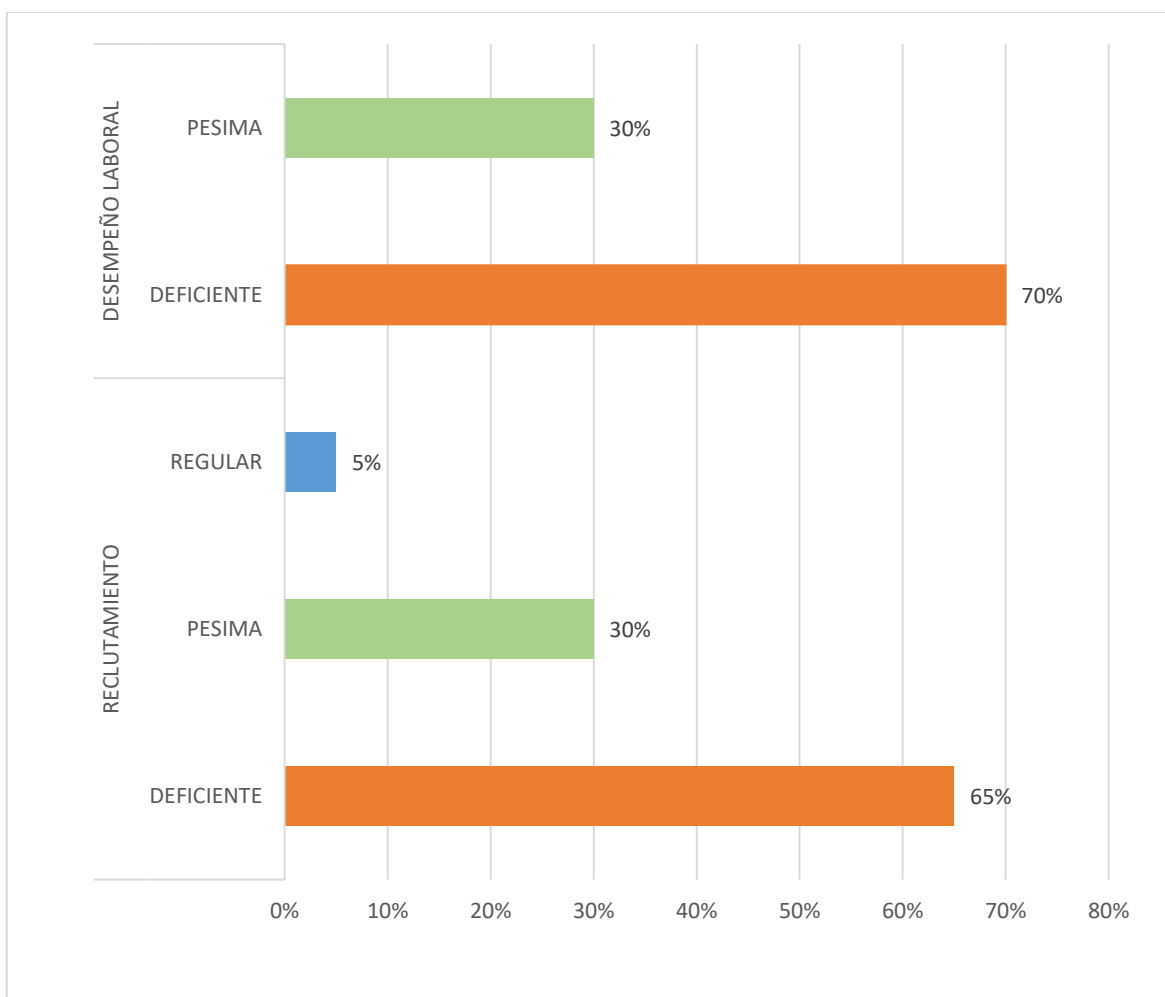


Figura 1. Relación del reclutamiento y el desempeño laboral

Estos datos muestran que en el municipio no existe el personal adecuado para realizar el reclutamiento de personal dicho esto (Pintado, 2011) menciona que el implantar y promover la ubicación del personal sobre base de conocimientos, talento-actividad-valores/adaptación. Promueve los factores y son determinantes para evaluar los niveles realistas de desempeño. Es así que es necesario evaluar los factores de desempeño para ser ubicados y desarrollados oportunamente.

O. E. 2

Establecer cuál es la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Estadísticos de prueba

	obj_2
Chi-cuadrado	24,776 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,015

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que
5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 6,7.

Dónde:

Se realiza a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, tamaño de la muestra de 20 personas

El valor en la tabla estadística de Chi cuadrado es:

$$\chi_t^2 = \chi_{gl,0.05}^2 = \chi_{2;0.05}^2 = 5,9915$$

$\chi^2_c = 24,776 > \chi^2_t = 5,9915$, para el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de relación. Donde menciona que existe relación significativa entre las variables en estudio, donde el proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño laboral.

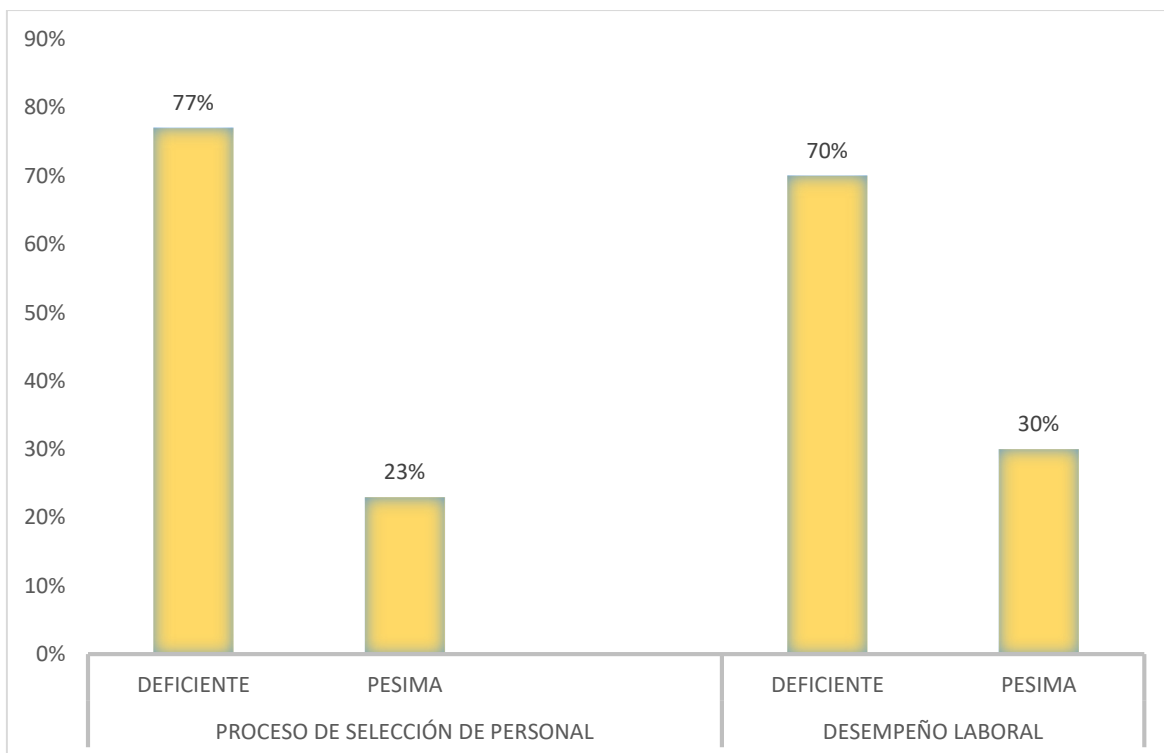


Figura 2. Proceso de selección de personal y el desempeño laboral

La figura 2 muestra que el 77% de personal seleccionado por medio de un proceso tiene un desempeño deficiente, mientras que el 23% muestra desempeño pésimo.

Es así que (Beer, 2002) define que un proceso de selección debe tomar en cuenta las necesidades de la organización y su entorno, un puesto mal diseñado produce alto nivel de rotación del personal, ausentismo, quejas, protestas y hasta sabotajes. Por ello los puestos no pueden diseñarse utilizando solamente los elementos que mejoren la eficiencia, sino también procuran la satisfacción de las necesidades individuales.

En cuanto a los empleados es necesario que conozcan y asuman las responsabilidades, su marco de acción y los objetivos que busca la municipalidad para lograr un desempeño elevado.

O. E. 3

Establecer cuál es la relación de los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Estadísticos de prueba

	obj_3
Chi-cuadrado	33,565 ^a
gl	4
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que
5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 6,7.

Dónde:

Se realiza a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, tamaño de la muestra de 20 personas

El valor en la tabla estadística de Chi cuadrado es:

$$\chi_t^2 = \chi_{gl,0.05}^2 = \chi_{4;0.05}^2 = 9,4877$$

$\chi^2_c = 33,565 > \chi^2_t = 9,4877$, para los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de relación.

En la figura 3 se observa que un 60% de los trabajadores del municipio ingresaron mediante entrevista de selección, un 30% por prueba de conocimiento y solo el 10% por test psicológico. Datos que son discutidos por muchos autores.

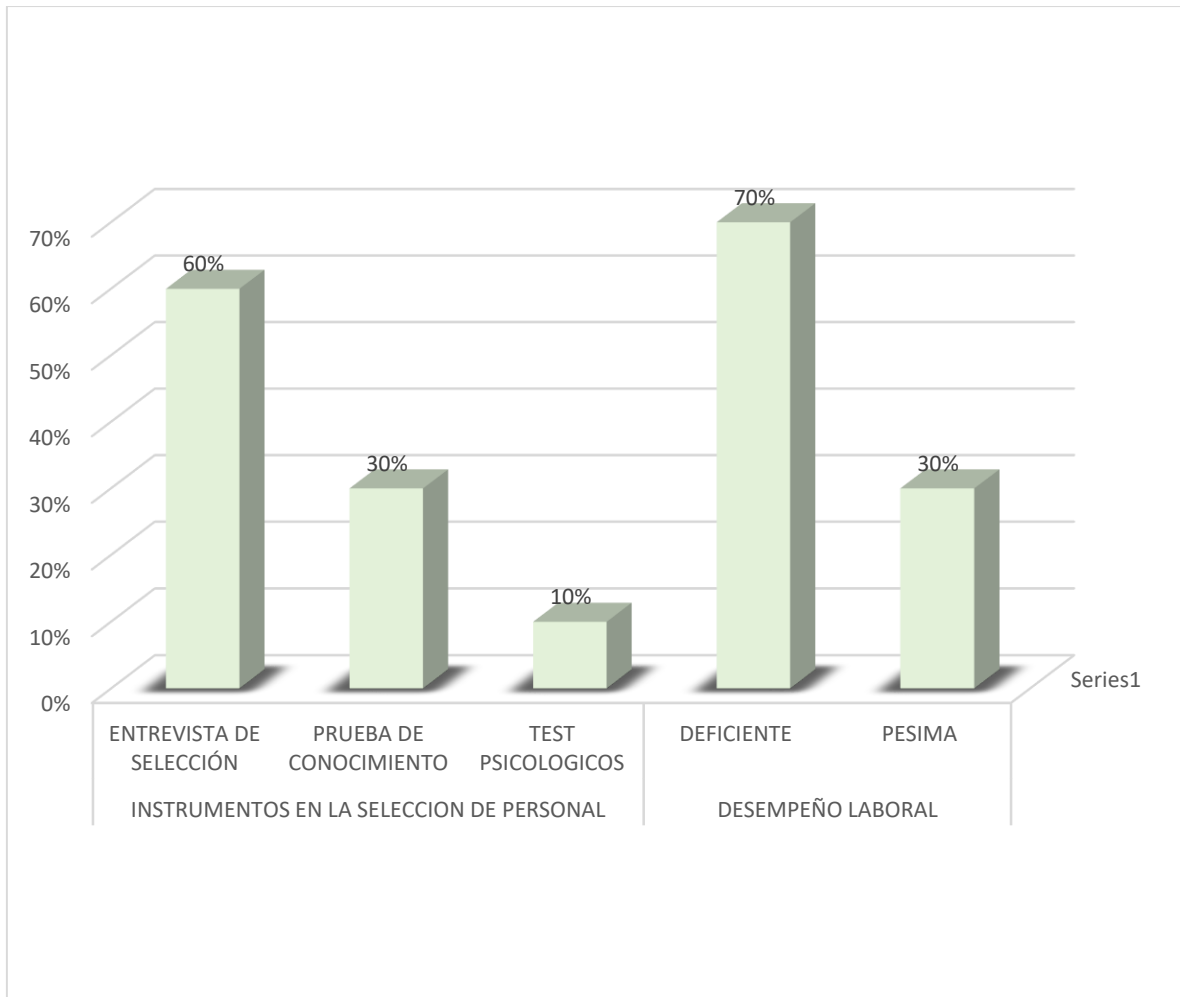


Figura 3. Instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral

Tal como (Pintado, 2011) indica que el análisis de puestos constituye la principal y responsabilidad, el alma de la gerencia del potencial humano en cuanto que sobre muchas funciones en dicho campo.

Es por ello la necesidad de que los test psicológicos sean esenciales dentro de una selección de personal ya que por medio de ello se puede recabar los verdaderos requerimientos del puesto, así mismo esto implica una mayor comprensión respecto de cómo va desarrollándose el desempeño.

O. E. 4

Establecer cuál es la relación de las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017

Estadísticos de prueba

	obj_4
Chi-cuadrado	61,000 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,002

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 6,7.

Dónde:

Se realiza a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, tamaño de la muestra de 20 personas

El valor en la tabla estadística de Chi cuadrado es:

$$\chi_t^2 = \chi_{gl,0.05}^2 = \chi_{2;0.05}^2 = 5,9915$$

$\chi_c^2 = 61,000 > \chi_t^2 = 5,9915$, para las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna de relación.

En la figura 4 se observa que el 68% de los trabajadores tienen un deficiente desempeño laboral, así mismo el 32% muestran un desempeño pésimo. Tomando en cuenta esta información no existe trabajadores dentro del municipio al menos que tengan un buen desempeño dentro de sus labores diarias.

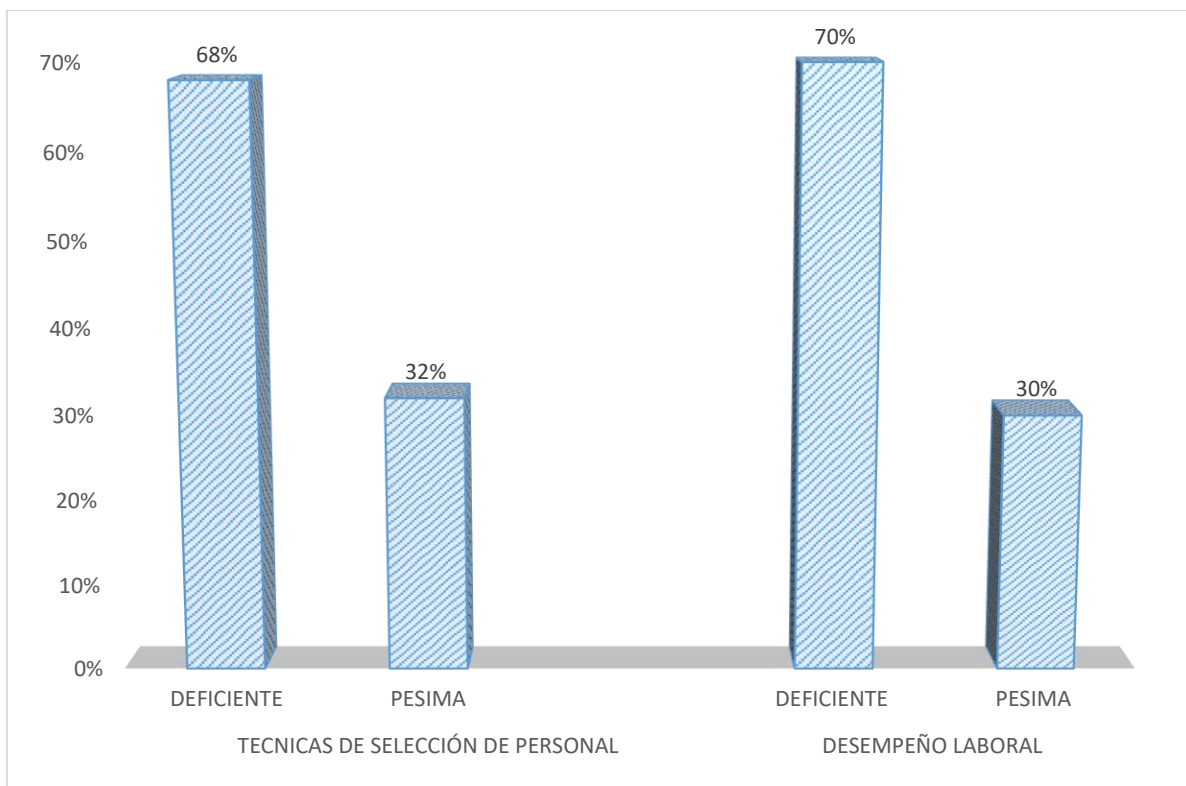


Figura 4. Técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral

Lusthaus (2006) indica que es muy necesario que el personal encargado de los recursos humanos de una institución sepa direccionar y plantear las técnicas de selección dentro de un proceso de selección ya que esta determina el tipo de recurso humano a reclutar.

De igual forma recalca que las técnicas de selección van a tener mucha relación con el tipo de trabajo que va a realizar el convocado ya que mucho va a depender del giro o del tipo de empresa o institución a la cual se brindará los servicios. Las técnicas de selección son similares en muchas instituciones pero en cada área o sección de trabajo se realizan distintas funciones (mano de obra calificada y no calificada).

V. DISCUSIÓN

El resultado obtenido en la asociación entre la variable independiente y la variable dependiente de la investigación puedo sostener que existe relación entre ambas variables de estudio por lo que el valor $p \leq \alpha$: Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Rechazar H_0) este valor de $p = 0.022$, siendo p menor que α , lo que nos indica que ambas variables de estudio están relacionadas entre sí, esta asociación entre las variables es significativa por estar correlacionada estadísticamente porque el valor de p es menor que o igual a nivel de significancia entre las variables de selección de personal y el desempeño laboral por lo que la Municipalidad Distrital de Santa Rosa deberá de considerar en la selección de sus administrados el nivel de conocimiento, experiencias, talento (habilidades, destrezas creatividad e innovación) lo que conllevara un buen desempeño laboral de sus colaboradores.

El bajo nivel de desempeño de los colaboradores en la gestión de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, está relacionada con el proceso de reclutamiento que opto la entidad, por lo que puedo sostener que el procedimiento empleado en el reclutamiento de los colaboradores no fue adecuada, demostrándose de forma estadística que solo el 65% de los administrados sostienen que el procedimiento optado en el reclutamiento fue deficiente y como consecuencia a un desempeño deficiente es de 70 % en relación al desempeño laboral de los colaboradores y solo el 30% de los colaboradores sostienen que su desempeño laboral es pésima, estos valores nos demuestra de forma científica que existe relación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral por lo que deberá de efectuarse procedimientos estandarizados para efectuar la selección de los colaboradores bajo los principios establecidos en la investigación.

Así mismo respecto a la relación existente entre el proceso de selección de personal y del desempeño laboral podemos sostener, que la dimensión del proceso de selección de personal tiene relación con la dimensión del desempeño laboral de los colaboradores denotándose que en el proceso de selección de personal muestra

que el 77% de los colaboradores sostienen que el proceso es deficiente esta condicionante tiene relación con el desempeño laboral por lo que sostiene que el 70% de los colaboradores mencionan que su desempeño es deficiente existiendo clara evidencia de la relación del proceso de selección de los colaboradores tiene relación significativa respecto al desempeño laboral y solo el 23% sostiene que el instrumento empleado en la selección de personal es pésima y el 30% de los colaboradores sostiene que su desempeño laboral está relacionada con el proceso de selección de personal.

Los instrumentos empleados por el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa en la entrevista de selección, prueba de concomimiento, test psicológicos, tiene relación respecto al desempeño laboral de los colaboradores, esta relación está reflejada en los indicadores obtenidos en la investigación, por lo que sostiene que los colaboradores fueron seleccionados mediante entrevista para acceder a un puesto laboral ofertada por la entidad y esta representa el 60% en relación al desempeño laboral, por lo que en síntesis podemos sostener que el procedimiento empleado en la entrevista de selección no fue suficiente para tomar una decisión como resultado de las tres dimensiones optadas que dieron como resultante que el desempeño de los colaboradores posee el 70% de deficiencia a 30% pésima, estos indicadores reflejan que no solo debe efectuarse la entrevista sino que debe de implementarse todo un procedimiento para reducir los defectos empleando los instrumentos adecuados mencionados en la investigación para la selección de personal.

La técnica empleada en la selección de personal respecto al desempeño laboral están conexas en vista que la pericia o modo empleado por la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, difiere en el desempeño laboral de los colaboradores donde los administrados mencionan en el instrumento posee un 68% en alusión a la técnica empleada en la selección de personal que influye en el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que los indicadores muestran que el 68% alude que la técnica empleada en la selección no se adecua a los procedimientos y por ende se tiene un desempeño pésimo de los colaboradores que representa un 70% de

deficiencia y un 30% alude que es pésima el desempeño laboral, y que se denota la debilidad de la organización por lo que la herramienta implementada en la investigación debe aplicarse para reducir los defectos en la selección de personal.

VI. CONCLUSIONES

En la investigación efectuada por el suscrito se llegó a las siguientes conclusiones.

Primera.

La investigación nos conlleva que las variables de estudio entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa esta relación entre las variables es significativa por estar correlacionada estadísticamente porque el valor de p es menor que o igual a nivel de significancia entre las variables de selección de personal y el desempeño laboral estos resultados, valor $p = 0.022$. Puesto que el valor p es menor que α , se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que las variables están asociadas entre sí.

Segundo.

Así mismo podemos sostener que las dimensiones de estudio referente a la relación del reclutamiento la relación del proceso de selección de personal la relación de los instrumentos en la selección de personal y relación de las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017, están asociadas entre si y que cada una de las dimensiones difiere en el desempeño laboral de los colaboradores por lo que en síntesis podemos sostener que una adecuada selección del personal influirá de forma eficiente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Tercero.

El desempeño laboral de los colaboradores de la gestión se ubica en un rango, de defiende a pésima, lo que quiere decir que el desempeño laboral es eficaz de los administrados de la entidad, respecto a la gestión municipal, así mismo la identificación de los vicios en el desempeño laboral, podría mejorar mediante la toma de decisiones en corregir los defectos para la mejora continua.

Cuarto.

Si el proceso de selección mejora mediante la aplicación de herramientas de gestión pública, por ende, esto repercutirá de forma directa en un mejor desempeño laboral de los colaboradores en la gestión municipal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

El proceso de selección de personal es la base fundamental para un buen desempeño laboral, donde los defectos se ven reducidas a la implementación del proceso de selección, es así que las entidades públicas y privadas deben aplicar la presente herramienta de gestión pública que permita garantizar una adecuada selección y por ende se lograra mejorar el sistema administrativo y el sistema operacional.

Segunda:

Una buena selección permitirá generar diferencias significativas de ahorro económico del sistema operacional, no obstante, las entidades públicas descentralizadas del estado peruano contribuirán a una mejor fluidez del sistema administrativo, lográndose la calidad de servicio a los pobladores.

Tercera.

Así mismo permitirá a la Municipalidad Distrital de Santa Rosa efectuar una gestión eficiente, a razón que los colaboradores cumplen los requisitos mínimos para asumir una responsabilidad y que la productividad se verá incrementada, por lo expuesto podemos sostener que una adecuada selección de personal influirá de forma considerable en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa según lo expuesto ampliamente en la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Saenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima, Perú: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Alles, M. (2011). Selección por competencias. Granica, Granica, Argentina. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Alles, M. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Primera edición ed.). Granica. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Beer, M. S. (2002). Dirección de los Recursos Humanos. Editorial Cecs. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Behrouz, A. (2002). Transmisión de datos y redes de comunicaciones (Segunda edición ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Bensusan, G. (2008). Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección. México. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Boy, L. (2003). Competencies for leaders of volunteers during the next decade. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral. Guatemala. Recuperado el 10 de 02 de 2018
- Carrasco, J. (2011). Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Peliservimed S.A. Del cantón Pelileo. Ambato, Ecuador. Recuperado el 22 de 12 de 2017
- Casa, M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015 (Pag. 1-100 ed.). Andahuaylas, Andahuaylas, Perú: Tesis. Recuperado el 03 de 03 de 2018

- Casma, C. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 05 de 03 de 2018
- Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Chiavenato, I. (2007). Adminitracion de Recursos Humanos (Octava edicion ed.). Editorial Mc Graw Hill. Recuperado el 10 de 02 de 2018
- Comorera, V. C. (2011). Desarrollo del factor humano (Primera edicion ed.). Barcelona, Barcelona, España: Editorial UOC. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Contreras, C. D. (2012). Clima y Cultura Organizacional Prevalecientes en un Mundo Globalizado. Recuperado el 01 de 03 de 2018
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos (Decimo primera edicion ed.). Mexico. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Flores, J. (2018). Procesos de seleccion.
- Gestoso, C. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales (Primera edicion ed.). España: Editores: McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Granados, M. (2013). Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en Turismo. Lima, Lima, Peru: Tesis. Recuperado el 01 de 03 de 2018
- Guth, A. G. (1999). Reclutamiento, Selección e Integración de Recursos Humanos (Primera edicion ed.). Mexico: Editorial Trillas. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). Metodologia de la investigacion. Mexico: Mc Graw Hill.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2011). Metodologia de la investigacion. Mexico: McBGRAW HILL.
- Ibanez, V. (2009). Analisis y diseño de experimentos. Puno, Peru: Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- Ivancevich, J. (2005). Administración de recursos humanos (Novena edicion ed.). Mexico: McGraw Hill. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Leon, O. M. (2011). Metodologías científicas en psicología. España: Editorial UOC. Recuperado el 11 de 03 de 2018
- Llanos, J. (2005). Cómo entrevistar en la selección de personal (Primera edicion ed.). Mexico: Editorial Pax Mexico. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Lopes, F. F. (2008). Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación. España. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Lusthaus, C. (2006). Evaluación Organizacional, marco para mejorar el desempeño (Segunda edicion ed.). Canada. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Martinez, E. (2009). Capacitación por Competencias. Santiago, Santiago, Chile. Recuperado el 01 de 03 de 2018
- Monge, J., & Perez, J. (2010). ESTADÍSTICA NO PARAMÉTRICA: prueba Chi Cuadrado X2. Financiado por la Secretaría de Estado de Educación y Universidades (MECD).
- Morales, J. (2001). Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Bogota, Bogota, Colombia: Editorial: MCGRAW-HILL. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Murillo, P. (2015). El sistema de reclutamiento y selección de personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del cantón los bancos Provincia de

- Pichincha. Ambato, Ambato, Ecuador: Tesis. Recuperado el 05 de 03 de 2018
- Pintado, E. A. (2011). Gerenciacion y liderazgo conductivo del talento humano. Lima, Peru: Deposito legal en la Biblioteca Nacional del Peru N°2011-02621.
- Quijano, A. S. (2016). selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo 2016. Chiclayo, Peru: Tesis. Recuperado el 05 de 03 de 2018
- Quijano, S. (1992). Sistemas efectivos de evaluación y rendimiento. Barcelona, Barcelona, España. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Quintanilla, K. (2012). Gestion por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho. Ayacucho, Peru. Recuperado el 10 de 02 de 2018
- Reis, P. (2007). Evaluación del desempeño (Primera edicion ed.). Madrid, Madrid, España: Editorial: VERLAG DASHÖFER EDICIONES PROFESIONALES S.L.U. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Rojas, P. (2010). Reclutamiento y Selección 2.0 la nueva forma de encontrar talento. Barcelona, Barcelona, España: Editorial UOC. Recuperado el 13 de 03 de 2018
- Urdaneta, O. U. (2013). Evaluación del Desempeño y motivación del personal en los institutos de Investigaciones de Salud. Recuperado el 01 de 03 de 2018
- Vallejo, J. (2017). El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos. Nuevo Leon, Nuevo Leon: Tesis. Recuperado el 05 de 03 de 2018
- Ventura, E. D. (2012). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa (Primera edicion ed.). España: Ediciones paraninfo. Recuperado el 14 de 03 de 2018

- Vertise, E. (2008). Retribución de personal (Vol. Primera edicion). Bogota, Bogota, Colombia: Fundacion vertise emprende. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Villena, O. (2011). Motivación y fomento desempeño ético y proactivo en la vida profesional. Guatemala. Recuperado el 14 de 03 de 2018
- Werther, J. (2003). Administración de Personal y Recursos Humanos (Sexta edicion ed.). Editorial Mc Graw Hill. Recuperado el 14 de 03 de 2018

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TÍTULO DE LA TESIS: “LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE MELGAR, PUNO - 2017”.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOS	ESTADISTICA
¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, provincia de Melgar Puno, 2018?	La relación es significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, provincia de Melgar. Puno, 2017	Determinar cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017	VI: Selección de personal	- Indicadores - Identificación del Perfil del cargo - Consideraciones Legales - Convocatoria - Publicidad - Currículo Vitae - Entrevista - Observación - Comparación - Decisión - Ética Personal - Valoración de Competencias - Pruebas de conocimientos - Pruebas de habilidades - Pruebas Actitudinales - Técnicas de Simulación - Pruebas de Personalidad	Descriptivo correlacional	- Tabla de frecuencias - Software SPSS (Método de mitades partidas)
¿Cuál es la relación del reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?	La relación es significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017	Establecer cuál es la relación del reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017	VD: Desempeño laboral	- Calidad de trabajo - Satisfacción del cliente - Rapidez en las soluciones - enfoque en los resultados	Descriptivo correlacional	- Tabla de frecuencias - Software SPSS (Método de mitades partidas)
¿Cuál es la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?	La relación es significativa entre los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017	Establecer cuál es la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017		- Desempeño de las tareas - Espíritu de equipo - Relaciones humanas - Motivación - Conocimiento		
¿Cuál es la relación de los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?	La relación es significativa entre los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017	Establecer cuál es la relación de los instrumentos en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017		- Habilidades del cargo - Presentación personal - Comprensión de situaciones - Facilidad de aprender		
¿Cuál es la relación de las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno 2018?	La relación es significativa entre las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017	Establecer cuál es la relación de las técnicas en la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. Puno, 2017				

Anexo 2. Matriz de Operacionalidad

METODO Y DISEÑO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	TECNICAS E INSTRUMENTOS
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION Este trabajo de investigación será del tipo APLICADA. Con un enfoque cuantitativo, que se centraliza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos. Nivel de Investigación: Alcance o nivel descriptivo y correlacional, en vista que permitirá medir el grado de relación que existe entre la variable independiente selección de personal y la variable dependiente el desempeño laboral. El diseño de la investigación es no experimental – transversal- correlacional; según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En este tipo de diseño las variables son de estudio transversal - correlacional, donde para efectos del estudio se simboliza con “V1” y “V2”. Mediante el siguiente esquema: <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 --- R V2 --- R style R fill:none,stroke:none </pre> Donde: M: Empleados Administrativos de la Municipalidad Distrital de Melgar. V1: Variable 1, Selección de Personal. V2: Variable 2, Desempeño Laboral. R : Relación entre variables.	POBLACION Y MUESTRA La población lo compone los 69 trabajadores administrativos de la Municipalidad, se optó por realizar una muestra de tipo no probabilístico o dirigido. Según lo establecido por Hernández, Fernández & Baptista (2014) este tipo de muestras la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. Considerando que la población es pequeña, se tendrá como muestra a la población completa, es decir a los 69 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar. METODOS DE ANALISIS DE DATOS Para la presente investigación se solicitó permiso a la unidad de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa de la Provincia de Melgar Ayaviri, de la Región Puno, posteriormente se dialogó con el personal administrativo sobre el día y la hora para la aplicación del instrumento. En la reunión se dio las indicaciones y se explicó los motivos del avance posteriormente con los datos obtenidos se procedió a efectuar la tabulación y sistematización de datos en tablas y gráficos estadísticos con su respectiva explicación. Se utilizó la tabla de distribución de frecuencias y la prueba de hipótesis mediante la prueba no paramétrica Chi-Cuadrada.	Técnicas. -La encuesta Instrumento. - Cuestionario. INSTRUMENTO 1 Cuestionario sobre selección de personal de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. • Administración: funcionarios de la municipalidad. • Duración: Se estima 15 minutos • Ámbito de aplicación: Entidad pública, Municipalidad Distrital • Finalidad: Conocer la opinión • Características: Estructurado en ítems • Confiabilidad: Se estima un nivel de $r = 0.8$ Validez: es determinada por 2 expertos, mediante la técnica de Juicio de Expertos INSTRUMENTO 2 Cuestionario sobre desempeño laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. • Administración: Beneficiarios de la municipalidad • Duración: Se estima 15 minutos • Ámbito de aplicación: Entidad pública, Municipalidad Distrital • Finalidad: Conocer la opinión • Características: Estructurado en ítems • Confiabilidad: Se estima un nivel de $r = 0.8$ Validez: es determinada por 2 expertos, mediante la técnica de Juicio de Expertos

Anexo 3. Instrumentó

Esta encuesta es **ANONIMA** le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

“LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE MELGAR, PUNO - 2017”.

N°	SELECCIÓN DE PERSONAL
1	¿Las fuentes de reclutamiento que utiliza la institución para lograr una vacante es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
2	¿Los requisitos definidos para someter a un puesto a concurso de méritos es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
3	¿Los documentos de análisis y descripción de puestos que posee la institución es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
4	¿El perfeccionamiento de la ventaja competitiva de la institución mediante la inducción a los nuevos colaboradores es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
5	¿Qué técnicas se utilizan para seleccionar al personal? Pruebas de conocimientos ☐ Entrevista de selección ☐ Test Psicológicos ☐ Test de Personalidad ☐ Técnicas de Simulación ☐
	DESEMPEÑO LABORAL
6	¿El plan de capacitación que posee la institución es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
7	¿Con que frecuencia asiste a cursos de capacitación? Cada mes ☐ 4 veces al año ☐ 3 veces al año ☐ 2 veces al año ☐ 1 vez al año ☐
8	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo de mis funciones?

	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
9	¿Las actividades que desarrolla la institución para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
	ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS
10	¿La evaluación de la calidad de trabajo que usted realiza es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
11	¿El personal interno y externo son participes en la evaluación de su trabajo siendo esta? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
12	¿Los recursos que se le entregan son los suficientes para efectuar su trabajo? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
13	¿La intervención de su jefe superior en la evaluación del desempeño es? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
14	¿Considera suficientes sus conocimientos para realizar su trabajo? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
15	¿Cuál es su perspectiva frente al aprendizaje continuo? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5
16	¿Es fácil construir relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo? Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Validez de instrumento

N°	SELECCIÓN DE PERSONAL	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugere ncia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Las fuentes de reclutamiento que utiliza la institución para lograr una vacante es?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Los requisitos definidos para someter a un puesto a concurso de méritos es?	X		X		X		
3	¿Los documentos de análisis y descripción de puestos que posee la institución es?	X		X		X		
4	¿El perfeccionamiento de la ventaja competitiva de la institución mediante la inducción a los nuevos colaboradores es?	X		X		X		
5	¿Qué técnicas se utilizan para seleccionar al personal?	X		X		X		
DESEMPEÑO LABORAL								
6	¿El plan de capacitación que posee la institución es?	X		X		X		
7	¿Con que frecuencia asiste a cursos de capacitación?	X		X		X		
8	¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo de mis funciones?	X		X		X		
9	¿Las actividades que desarrolla la institución para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo es?	X		X		X		
10	¿La evaluación de la calidad de trabajo que usted realiza es?	X		X		X		
11	¿El personal interno y externo son partícipes en la evaluación de su trabajo siendo esta?	X		X		X		
12	¿Los recursos que se le entregan son los suficientes para efectuar su trabajo?	X		X		X		
13	¿La intervención de su jefe superior en la evaluación del desempeño es?	X		X		X		
14	¿Considera suficientes sus conocimientos para realizar su trabajo?	X		X		X		
15	¿Cuál es su perspectiva frente al aprendizaje continuo?	X		X		X		
16	¿Es fácil construir relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		

Observaciones del instrumento de investigación

SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad del instrumento de investigación

Aplicable (X)	Aplicar después de corregir ()	No aplicable ()
Apellidos y nombres del juez evaluador:	: QUISPE PINEDA PERCY	
DNI	: 01200486	
Especialidad del evaluador	: DOCENTE METODÓLOGO	


Dr. PERCY QUISPE PINEDA
DOCENTE
ESCUELA PROFESIONAL DE
CIENCIAS CONTABLES

Puno, 27 de julio de 2018.

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad la interrogante

² Pertinencia: La interrogante pertenece a la dimensión de estudio

³ Relevancia: La pregunta es apropiada para representar a la dimensión de estudio

Ficha de registro en DINA

EXPERIENCIA LABORAL

Institución	Cargo	Sector	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO	CONTADOR	PÚBLICO	1982-10-01	A la actualidad

EXPERIENCIA LABORAL COMO DOCENTE

Institución	Tipo Docente	Tipo Institución	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO	Ordinario-Asociado	Universidad	Agosto 2006	A la actualidad

EXPERIENCIA COMO ASESOR DE TESIS

Universidad	Tesis	Tesista(s)	Repositorio	Fecha Aceptación de Tesis
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO	Magister	varios		Diciembre 2015

EXPERIENCIA COMO EVALUADOR Y/O FORMULADOR DE PROYECTOS

Año	Tipo de proyecto	Entidad financiadora	Metodología de evaluación	Monto proyecto (USD)

DATOS ACADÉMICOS

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
MAGISTER	MAGISTER EN SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	PERÚ	
LICENCIADO / TÍTULO	CONTADOR PUBLICO	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	PERÚ	
BACHILLER	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	PERÚ	
MAGISTER	MAGISTER EN SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION, ESPECIALIDAD: AUDITORIA Y TRIBUTACION	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	PERÚ	MANUAL

Anexo 5 Matriz de data

Vista de datos - VI

DATOS	Reclutamiento	Requisitos	Documento	Perfeccionamiento	Tecnica	TOTAL -VI
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	1	1	1	1	1	5
4	2	2	2	2	2	10
5	2	2	2	2	2	10
6	1	1	1	1	1	5
7	2	2	2	2	2	10
8	2	2	2	2	2	10
9	1	1	1	1	1	5
10	2	2	2	2	2	10
11	2	2	2	2	2	10
12	1	1	1	1	1	5
13	2	2	2	2	2	10
14	2	2	2	2	2	10
15	1	1	1	1	1	5
16	2	2	2	2	2	10
17	2	2	2	2	2	10
18	1	1	1	1	1	5
19	2	3	2	2	3	12
20	2	3	2	2	3	12

Vista de variables - VI

NOMBRE	TIPO	ANCHURA	DECIMALES	ETIQUETA	VALORES	PERDIDOS	COLUMNA	ALINEAMIENTO	MEDIDA	ROL
Datos	Numérico	4	0	Datos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
Reclutamiento	Numérico	1	0	¿Las fuentes de reclutamiento que utiliza la institución para lograr una vacante es?	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Requisitos	Numérico	1	0	¿Los requisitos definidos para someter a un puesto a concurso de méritos es?	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Documentos	Numérico	1	0	¿Los documentos de análisis y descripción de puestos que posee la institución es?	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Perfeccionamiento	Numérico	1	0	¿El perfeccionamiento de la ventaja competitiva de la institución mediante la inducción a los nuevos colaboradores es?	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
Técnicas	Numérico	1	0	¿Qué técnicas se utilizan para seleccionar al personal?	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos VD

DATOS	Plan	Frecuencia	Capacitación	Actividades	Evaluación	Personal	Recursos	Intervención	Conocimiento	Perspectiva	Relaciones	TOTAL-VD
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	24
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	14
19	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	29
20	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	29

Vista de variables - VD

NOMBRE	TIPO	ANCHURA	DECIMALES	ETIQUETA	VALORES	PERDIDOS	COLUMNA	ALINEACION	MEDIDA	ROL
Datos	Númerico		4	0 Datos	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Escala	Entrada
Plan	Númerico		1	0 ¿El plan de capacitación que posee la institución e	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Frecuencia	Númerico		1	0 ¿Con que frecuencia asiste a cursos de capacitación	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Capacitacion	Númerico		1	0 ¿Las capacitaciones recibidas contribuyen al desar	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Actividades	Númerico		1	0 ¿Las actividades que desarrolla la institución para	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Evaluacion	Númerico		1	0 ¿La evaluación de la calidad de trabajo que usted r	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Personal	Númerico		1	0 ¿El personal interno y externo son participes en la	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Recursos	Númerico		1	0 ¿Los recursos que se le entregan son los suficiente	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Intervencion	Númerico		1	0 ¿La intervención de su jefe superior en la evaluaci	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Conocimiento	Númerico		1	0 ¿Considera suficientes sus conocimientos para rea	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Perspectiva	Númerico		1	0 ¿Cuál es su perspectiva frente al aprendizaje conti	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada
Relaciones	Númerico		1	0 ¿Es fácil construir relaciones interpersonales con s	Ninguno	Ninguno		8 Derecha	Ordinal	Entrada

[illegible]

Anexo 6. Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional de Administración

Buenos días Soy: WILFREDO MACHACA NINA

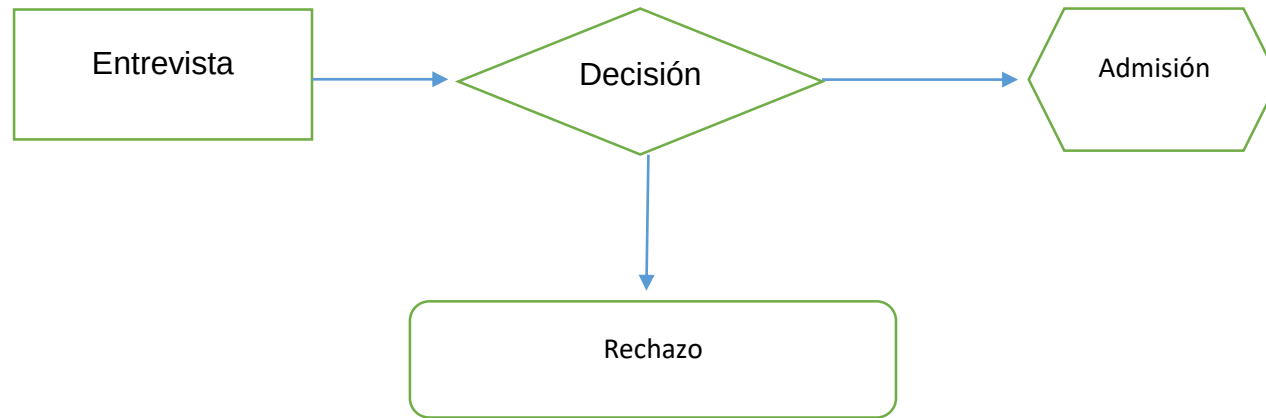
Investigador de la tesis titulado: “LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, PROVINCIA DE MELGAR, PUNO - 2017”.

Este estudio nos brindará información valiosa sobre la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar Puno, 2017. Es por ello, que solicito su valiosa participación en el presente estudio. Su participación en el estudio es voluntaria. Al completar y firmar este documento significa que el estudio de investigación, ha sido explicada a usted oralmente, y que usted está de acuerdo en participar voluntariamente.

Los resultados son confidenciales, es decir solo será para uso del investigador y es anónimo por lo que no dejará escrito su nombre.

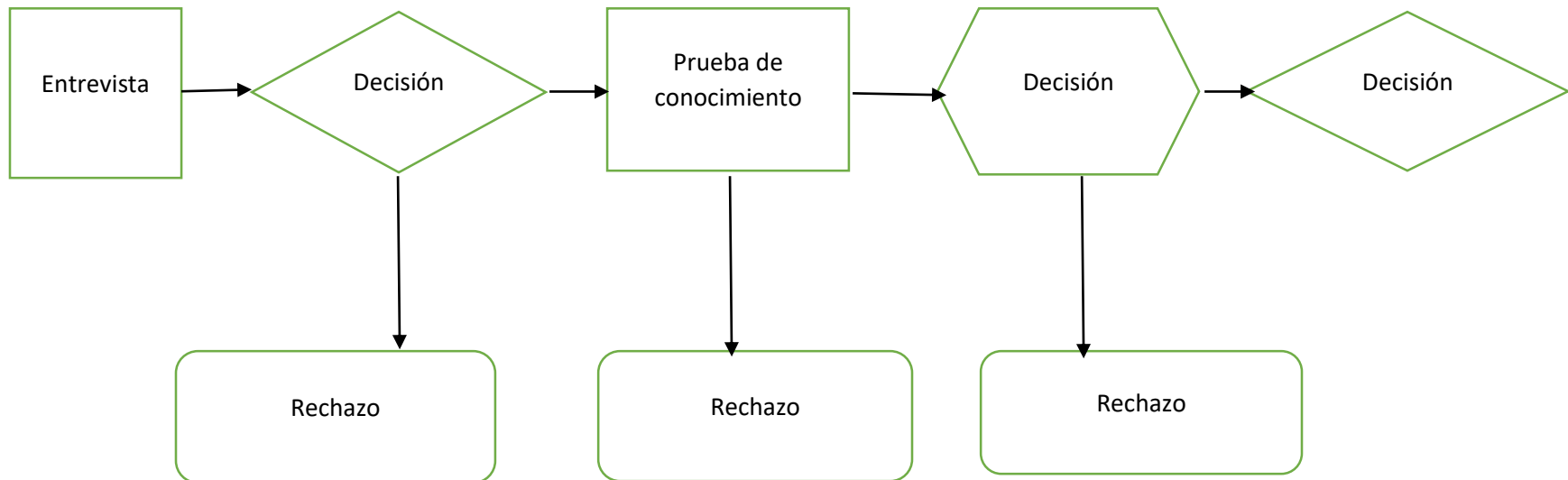
Yo, _____, en pleno uso de mis facultades, acepto participar en este estudio por las razones ya expuestas y comprendidos por mi persona

Anexo 7. Proceso de selección en una sola etapa



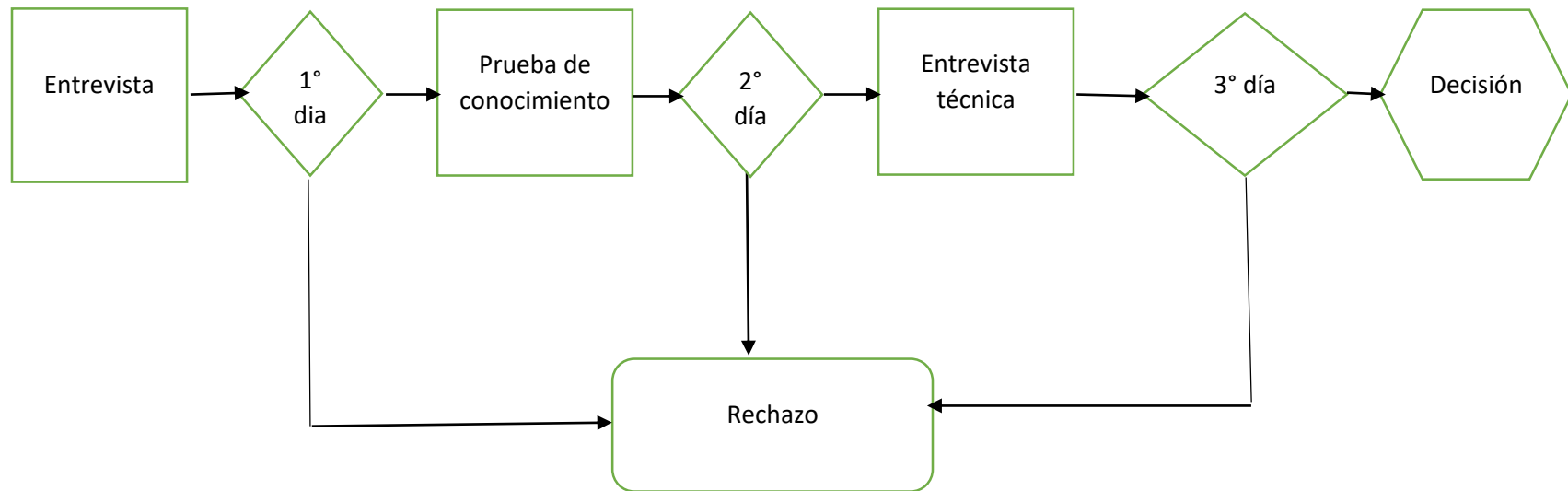
Fuente: Elaboración propia

Anexo 8. Proceso de selección secuencial en dos etapas



Fuente: Elaboración propia

Anexo 9. Proceso de selección secuencial en tres etapas



Fuente: Elaboración propia

