

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, TINGO MARÍA  
- 2021”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Eugenio Villar, Yois Nisi**

**ASESOR: Soto Espejo, Simeón**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70245884

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Gonzales Reyes, Edmundo	Magister en gestión y negocios con mención en tributación	23014981	0000-0003-4062-4208
3	Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **12:50 horas del día 02 del mes de septiembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:


Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Mtro. Edmundo Gonzales Reyes	(Secretario)
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez	(Vocal)

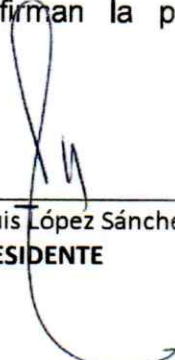
Nombrados mediante la Resolución N° 1002-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, TINGO MARÍA - 2021**", presentada por el (la) Bachiller, **EUGENIO VILLAR, Yois Nisi**; para optar el título **Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **12 (Doce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **14:08 horas del día 02 del mes de septiembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtro. Edmundo Gonzales Reyes  
**SECRETARIO**

  
Dr. Jorge Luis López Sánchez  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez  
**VOCAL**

## DEDICATORIA

Con amor a mi mamá Sonia Villar Aquino

Mis abuelitos Antojenes y Alejandrina quienes están presentes apoyándome en cada paso que doy.

A mi pequeña hija Megan, quien es mi motivo para seguir adelante y no desmayar ante los obstáculos de la Vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Al máximo creador, nuestro Dios, por regalarme la vida, por su bendita misericordia y permitirme alcanzar mis metas trazadas.

A mis padres, quiénes son el sendero que iluminan mi vida que con su amor y cariño están siempre apoyándome y alentándome a seguir adelante.

A mi asesor: Magister Simeón Soto Espejo, por su soporte constante en la realización de la presente tesis.

A la Universidad De Huánuco y sus docentes por haber formarme como profesional.

A los jurados, por su tiempo y dedicación.

A la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, por permitirme realizar esta actual investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESÚMEN .....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1.PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2.PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.5.1.JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	17
1.5.2.JUSTIFICACIÓN PRACTICA .....	17
1.5.3.JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN .....	19

2.1.1.A NIVEL INTERNACIONAL .....	19
2.1.2.A NIVEL NACIONAL .....	20
2.1.3.A NIVEL LOCAL.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS .....	24
2.2.1.SELECCIÓN DEL PERSONAL .....	24
2.2.2.DESEMPEÑO LABORAL.....	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	30
2.4. HIPÓTESIS .....	32
2.4.1.HIPÓTESIS GENERAL .....	32
2.4.2.HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	32
2.5. VARIABLES .....	32
2.5.1.VARIABLE INDEPENDIENTE.....	32
2.5.2.VARIABLE DEPENDIENTE .....	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES.....	33
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.1.1.ENFOQUE .....	35
3.1.2.ALCANCE O NIVEL .....	35
3.1.3.DISEÑO .....	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.2.1.POBLACIÓN DE ESTUDIO: .....	36
3.2.2.MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	38
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	38
CAPÍTULO IV.....	40

RESULTADOS.....	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	40
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	54
CAPÍTULO V.....	61
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	61
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	73



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores .....	33
Tabla 2. Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado año 2021 .....	37
Tabla 3. Alfa de cronbach .....	39
Tabla 4. Validez de instrumento.....	39
Tabla 5. Consideración del reclutamiento interno para la selección del personal .....	40
Tabla 6. Consideración del reclutamiento externo para la selección del personal .....	41
Tabla 7. Tiempo oportuno de la convocatoria para la selección del personal .....	42
Tabla 8. Realización de una adecuada entrevista para la selección del personal .....	43
Tabla 9. Consideración de una adecuada evaluación para la selección del personal .....	44
Tabla 10. Consideración de una adecuada elección para la selección del personal .....	45
Tabla 11. Consideración de una adecuada contratación de los postulantes en la selección del personal.....	46
Tabla 12. Consideración de las habilidades interpersonales de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral .....	47
Tabla 13. Consideración de las habilidades de solución de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal .....	48

Tabla 14. Consideración de las habilidades de comunicación de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal .....	49
Tabla 15. Establecimiento de metas que motiven el desempeño de los trabajadores .....	50
Tabla 16. Desarrollo de relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores .....	51
Tabla 17. Existencia de equipos y materiales necesarios para el buen desempeño de los trabajadores.....	52
Tabla 18. Existencia de reglas y políticas suficientes para el buen desempeño de los trabajadores.....	53
Tabla 19. Entrevista .....	54
Tabla 20. Escala de valores de correlación .....	55
Tabla 21. Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.....	56
Tabla 22. Correlación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. ....	57
Tabla 23. Correlación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. ....	58
Tabla 24. Correlación entre la decisión del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Consideración del reclutamiento interno para la selección del personal. ....	40
Figura 2. Consideración del reclutamiento externo para la selección del personal. ....	41
Figura 3. Tiempo oportuno de la convocatoria para la selección del personal .....	42
Figura 4. Consideración de una adecuada entrevista para la selección del personal. ....	43
Figura 5. Consideración de una adecuada evaluación para la selección del personal. ....	44
Figura 6. Consideración de una adecuada elección para la selección del personal. ....	45
Figura 7. Consideración de una adecuada contratación de los postulantes en la selección del personal. ....	46
Figura 8. Consideración de las habilidades interpersonales de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral .....	47
Figura 9. Consideración de las habilidades de solución de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal. ....	48
Figura 10. Consideración de las habilidades de comunicación de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal. ....	49
Figura 11. Establecimiento de metas que motiven el desempeño de los trabajadores. ....	50
Figura 12. Desarrollo de relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores .....	51

Figura 13. Consideración del reclutamiento interno para la selección del personal. ....	52
Figura 14. Existencia de reglas y políticas suficientes para el buen desempeño de los trabajadores.....	53

## RESÚMEN

La presente investigación lleva como título: Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; el objetivo fue determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, ya que se dispuso de datos cuantificables. Se consideró un nivel descriptivo correlacional que permitió detallar las características de la población y; buscar la relación o nivel de agrupación que hay entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado. A través de la técnica de la encuesta con el cuestionario de 14 preguntas a 117 trabajadores de la Municipalidad; finalmente se determinó la correlación rho Spearman que permitió determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; que demuestra una correlación baja  $r_s = 0.333$  y positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.000$ .

**Palabras claves;** selección del personal, desempeño laboral, reclutamiento, evaluación, decisión.

## ABSTRACT

This research is entitled: Selection of personnel and job performance in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, Tingo María - 2021; the objective was to determine how the selection of personnel is related to job performance in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, Tingo María - 2021; we worked under the quantitative approach, since quantifiable data were available. A correlational descriptive level was considered that allowed to detail the characteristics of the population and; look for the relationship or level of grouping that exists between the selection of personnel and job performance in the Municipality of Leoncio Prado. Through the technique of the survey with the questionnaire of 14 questions to 117 workers of the Municipality; Finally, the rho Spearman correlation was determined, which allowed determining the relationship between personnel selection and job performance in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, Tingo María - 2021; that shows a low correlation  $r_s = 0.333$  and positive, with a bilateral significance;  $p \leq 0.000$ .

**Keywords;** personnel selection, job performance, recruitment, evaluation, decision.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María - 2021”

La investigación se encuentra dividida en capítulos: En el primer capítulo es sobre el planteamiento del problema dentro de ello tenemos la descripción del problema que narra la selección del personal y el desempeño laboral de la Municipalidad en mención. Relacionado con una escasa capacidad laboral que no permite que los trabajadores apliquen habilidades y; posiblemente esto sea causado por una mala selección del personal, es decir, que al momento de elegir al candidato no se está reclutando, evaluando y decidiendo por el personal adecuado, lo que genera que el personal no trabaje eficientemente. Por lo que se planteó la siguiente interrogante: ¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021? Se justifica porque aplica la teoría de los diferentes autores relacionados a la selección del personal y desempeño laboral.

El objetivo fue determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

En el segundo capítulo: Se encuentra el marco teórico que menciona: antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables, Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.

En el tercer capítulo; Metodología de investigación que comprende el tipo de investigación aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño de investigación no experimental, la población estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, con una muestra de 117 trabajadores, bajo la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario de 14 preguntas.

En el cuarto capítulo: Se muestra el resultado de la investigación, a través del procesamiento de datos y la prueba de hipótesis donde se menciona que:

La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Con una correlación baja  $r_s = 0.333$ , y una significancia bilateral;  $p \leq 0.000$ .

El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Con una correlación baja  $r_s = 0.292$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.001$ .

La evaluación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Con una correlación moderada  $r_s = 0.406$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.00$ .

La decisión del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Con una correlación muy baja  $r_s = 0.167$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.073$ .

En el quinto capítulo: Se presenta la discusión de resultados contrastándolo con los diferentes autores de los antecedentes y bases teóricas.

Y luego, las conclusiones, donde a través de la correlación rho Spearman permitió determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

Dentro de los inconvenientes que se pudo tener fue el tiempo reducido para la investigación. Además, la presencia de la pandemia que de alguna manera fue una limitante en el momento de la ejecución del instrumento, ya que a algunos trabajadores no se les encontraba en su puesto de trabajo.



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Internacionalmente el desempeño laboral está ligado a las preparaciones, destrezas y cualidades que si son trabajadas internamente en espacios provechosos producirían buenos efectos (Mertens, 2000).

Diversas teorías relacionadas al desempeño laboral tuvieron sus orígenes en países de África, Asia y Europa que luego, fueron perfeccionándose para su corrección. Posteriormente fue copiado en otros lugares, así como México, seguido por Brasil que desarrolló mucho mejor cada conocimiento y método en las empresas (Todaro, Abramo y Godoy, 1998).

En nuestro país, la globalización exige a las empresas que estén a la par con las variaciones de la tecnología, de la economía y del factor social. Para ello se requiere contar con colaboradores preparados para su trabajo, ya que ello traería mejoras en la organización y el cumplimiento de las metas (Silva, 2015).

Así mismo; se puede observar que las empresas pertenecientes al sector público y/o privado, en algunas ocasiones vienen dando prioridad a los trabajadores estableciendo métodos, facilitándole de materiales y equipos necesarios para su desempeño, pero ello no es suficiente, ya que el desempeño de los trabajadores también depende de la parte económica que ellos vayan a percibir. Es decir, no es suficiente la implementación de materiales y equipos para la realización de sus trabajos.

En algunas municipalidades de nuestro país, se observa un bajo rendimiento en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores y esto se trasluce en el incumplimiento de las metas, quejas de usuarios y problemas para trabajar en equipo. (Salís y Segundo, 2016).

En la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, se observa un bajo desempeño laboral relacionado con una escasa capacidad laboral que no

permite que los trabajadores apliquen habilidades interpersonales, habilidades de solución y habilidades de comunicación, creando una baja motivación entre los trabajadores y; a ello se suma un ambiente laboral poco estable, ya que los equipos y materiales son escasos en la Municipalidad. Posiblemente esto sea causado por una mala selección del personal, es decir, que al momento de elegir al candidato no se está reclutando, evaluando y decidiendo por el personal adecuado, lo que genera que el personal no trabaje eficientemente. Por lo que es necesario, investigar la selección del personal y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María - 2021”

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021?

¿De qué manera la evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021?

¿De qué manera la decisión del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

#### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Determinar de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

Determinar de qué manera la evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

Determinar de qué manera la decisión del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La presente investigación es importante, ya que se pretendió aplicar la teoría de los diferentes autores relacionados a la selección del personal y desempeño laboral. Así mismo, se pudo plantear algunas reflexiones relacionadas a los conceptos básicos antes mencionados.

##### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA**

Según los conceptos planteados y los resultados que se obtuvieron en el presente estudio, se puede aplicar en la práctica para comparar la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral.

##### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Se utilizó el método inductivo que se basa de lo general a lo particular y el método analítico para estudiar la información y obtener un resultado.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

El tiempo reducido para la investigación. Además, la presencia de la pandemia que de alguna manera fue una limitante para el momento de la ejecución del instrumento.

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio resulta viable, ya que se cuenta con el compromiso y los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación y el soporte de la institución.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

Según Franco y Oquendo (2020), en su tesis “Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S”, para optar el título profesional de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Universidad Cooperativa de Colombia – Colombia, concluye:

El paso de reclutar y seleccionar al personal es importante en toda organización, ya que si ellos se encuentran capacitados se puede obtener trabajos con buenos resultados, es decir sería mucho mejor el desempeño laboral.

ICE MAN SERVICE S.A.S. realiza el paso de reclutar y seleccionar al personal, pero al parecer se da prioridad a los acomodos de cargo, es decir existen influencias para ocupar un puesto de trabajo en esta organización.

En relación a la selección de los trabajadores, no existe una verdadera atención o dedicación para realizar este tipo de labor, ya que la empresa escasea de una buena organización para llevar a cabo una adecuada selección de personal.

Según Medina (2017), en su tesis “la selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&lo”, para optar el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de Psicólogo industrial de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, concluye:

Que existe una relación muy estrecha entre el proceso de selección y el desempeño laboral, debido a que se presentan cuestionamientos en el

trabajo de algunos colaboradores, ya que el cargo que ocupan requiere de habilidades y una capacitación muy específica que no cualquier persona podría realizarlo.

- Se han establecido niveles muy bajos de desempeño laboral a lo largo de la organización, debido a la carencia de evaluaciones y aún más importante, capacitaciones y actualizaciones de conocimientos que le permita al personal permanecer constantemente preparados para cualquier eventualidad que su trabajo presente.
- Cabe recalcar que la empresa no cuenta con un artículo o documento que guíe al personal administrativo sobre las acciones que se deben tomar para el mejoramiento de los procesos de selección de personal y de esta manera aumentar los niveles de desempeño laboral de los colaboradores.

Según Cancinos (2015), en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral”, para optar el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada de la Universidad de Rafael Landívar – Quetzaltenango, Guatemala, concluye:

El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que el proceso de Selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo. También se estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable por lo tanto si cumplen con los objetivos del puesto, pero que también podría mejorar; si el proceso de selección mejora, por lo que se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

Según Andía y Herrera (2019), en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad

Provincial de Camaná – Arequipa 2019.”, para optar el título profesional de: Licenciado en administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa– Arequipa, concluyen:

Coexiste una correspondencia propia asociada con el componente de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Camaná en Arequipa.

Coexiste una correspondencia propia asociada con el componente de gestión del talento humano y la eficacia de trabajo del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Camaná en Arequipa.

Coexiste una correspondencia propia asociada con el componente de gestión del talento humano y el trabajo en conjunto del desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Camaná en Arequipa.

Según Apaza (2018), en su tesis “Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018.”, para optar el título profesional de: Licenciado en administración y negocios internacionales de la Universidad Peruana Unión– Arequipa, concluye:

En la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, casi el 50% se encuentra en un nivel de desempeño laboral de regular. Es decir, este porcentaje realiza sus labores de manera regular.

Más del 50% de los trabajadores presentan capacidad para la manipulación de los recursos para tener deducciones positivas para la municipalidad.

Más del 50% de los trabajadores presentan capacidad para lograr las metas en la municipalidad.

Un 50% de los trabajadores presentan capacidad para efectuar sus funciones con pocos recursos y lograr respuestas positivas en la municipalidad.

Según Torres y Vasquez (2017), en su tesis “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Área administrativa de la Municipalidad de Laredo”, para optar el título profesional de: Licenciado en administración de la Universidad de Privada del Norte – Trujillo, concluyen:

Que el paso de seleccionar al trabajador incide de una manera significativa en la ocupación profesional de los trabajadores de la Municipalidad de Laredo, en el año 2016. Esto quiere decir, que mientras mejor sea la selección del personal, mejor será el desempeño de los trabajadores de la oficina de administración.

Así mismo; si la escala de selección es baja, el desempeño de los trabajadores también será baja.

Más del 50% de los trabajadores mencionan que la selección se realiza bajo un nivel alto y solo un porcentaje mínimo lo califica como bajo.

### **2.1.3. A NIVEL LOCAL**

Según Nolberto (2017), en su tesis Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 “”, para optar el título profesional de: Licenciado en administración de la Universidad de Huánuco. – Huánuco, concluye:

Que después de aplicar spearman se puede decir que existe una relación auténticamente alta entre la Gestión de talento humano y el desempeño. Esto quiere decir que, si existe una mayor preocupación por atender la administración del talento de los trabajadores, se obtendrá mejor desempeño de ellos.

Que después de aplicar spearman se puede decir que existe una relación auténticamente alta entre la selección de personal y la calidad del trabajo.



De la misma manera también se puede decir que existe una relación auténticamente alta entre la capacitación de los trabajadores y la calidad del trabajo.

Según Ascavo y Rosales (2015), en su tesis “Proceso de selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo – Huánuco – 2015”, para optar el título profesional de: Licenciado en Administración de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. – Huánuco, concluyen:

Que el paso de elegir al personal tiene una correlación positiva con el desenvolvimiento de los colaboradores en la Municipalidad de Tomaykichwa; así mismo existe positivamente una correlación entre el reclutamiento y el desempeño de los colaboradores, por lo que se podría decir que la entrevista que se realiza a los futuros trabajadores se relacionan positivamente con el grado de compromiso que estos podrían tener. Por lo que sería este un factor decisivo para elegir a un personal en la Municipalidad de Tomaykichwa.

Según Aquino y Palomino (2015), en su tesis “La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la UNHEVAL – Huánuco. Periodo 2014 – 2015”, para optar el título profesional de: Licenciado en administración de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. – Huánuco, concluyen:

La Selección de Personal se correlaciona negativamente con la ocupación Profesional de los colaboradores del Área Administradora de la Universidad Hermilio Valdizán; y esto se puede observar en la falta de compromiso mutuo que debe existir entre los colaboradores que se contratan. Así mismo; existe una correlación negativa con la estimulación de los colaboradores, debido a que existe parentescos entre los empleados que muchas veces ocasiona que los trabajadores no lleven a cabo su trabajo de manera eficiente.

En la parte de entrevista carecen de aplicación de métodos que quizá podría ayudar a conocer mejor la habilidad y poder solucionar dificultades en la organización.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. SELECCIÓN DEL PERSONAL**

Con el fin de realizar sus tareas y obligaciones en una organización y para aumentar la eficiencia y el desempeño laboral la selección del personal ha ido evolucionando sobre la elección del personal idóneo para un puesto de trabajo.

La selección de personal consiste en elegir al hombre adecuado para el puesto adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal (Chiavenato ,2007)

Vértice (2007) menciona que: “la selección del personal es un proceso que, partiendo del reclutamiento, elige, filtra y decide aquel o aquellos candidatos que tengan mayores probabilidades de ajustarse a las necesidades del puesto”.

Atalaya (2001). Proceso mediante el cual se elige a la persona adecuada para el puesto adecuado, se busca el equilibrio. El objetivo de la selección de personal es cubrir una vacante en la organización con el candidato adecuado”.

Así mismo, menciona que las etapas del proceso de selección están en función de las variables de cada caso y tienen establecidos 7 etapas: planeamiento del proceso de selección de persona, reclutamiento, evaluación, selección, decisión, inducción, control y seguimiento del proceso de selección.

### **2.2.1.1. RECLUTAMIENTO**

Vértice (2007) menciona que: “El reclutamiento es una actividad de atracción y localización del mayor número de candidatos que poseen los requisitos para ocupar el puesto que debe ser cubierto”

Atalaya (2001) indica que el reclutamiento es eficaz cuando logra congrega a la población objetivo planificado, en cantidad como en calidad suficiente de postulantes a las posiciones ofertadas. El reclutamiento puede ser interno cuando se realiza el proceso convocando solamente al personal de la organización, o reclutamiento externo cuando se convoca a postulante ajeno a la empresa.

- Reclutamiento interno: “El reclutamiento es interno ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos o transferencias con ascenso”. (Chiavenato 2017)
- Reclutamiento externo: “El reclutamiento externo funciona con candidatos que proviene de afuera. Cuando hay un vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas”. (Chiavenato, 2017)
- Convocatoria: “La convocatoria es el acto por el cual se decide la exteriorización del sistema de provisión, una vez aprobadas las bases del mismo”. (Pérez, 2005).

### **2.2.1.2. EVALUACIÓN**

Atalaya (2001) “Consiste en la aplicación de los instrumentos de selección de personal que incluyen la evaluación psicológica y evaluación de conocimientos es fundamental de que los instrumentos aplicadas estén relacionadas con las características críticas de éxitos del puesto de trabajo, para lo cual la entrevista se perfila como una herramienta”.

Martínez (2003) menciona que: “La evaluación del personal de la empresa es una completa descripción de los puestos, perfectamente analizados, descritos y valorados y a los que están ocupados por individuos cuya actuación dista mucho de ser igual en cuanto a la eficiencia y eficacia”.

- Entrevista: Una vez finalizadas las pruebas de selección, se selecciona un número reducido de candidatos que continuarán en el proceso de selección pasando a realizar una entrevista. Esta entrevista en la práctica suele realizarse por el responsable del departamento de personal o por el superior directo del futuro trabajador. (Delgado y Ventura, 2010)
- Evaluación de conocimiento: El conocimiento implica una distribución de recursos y sostenible lo que se deriva de su naturaleza compleja, así el desarrollo de una estrategia basada en el conocimiento valioso de la organización es probable que permita una ventaja competitiva sostenible. (Segarra y Bou 2004).

### **2.2.1.3. DECISIÓN**

Atalaya (2001) menciona que: La decisión se inicia con el análisis de los informes de los postulantes que han logrado mantenerse en el proceso y continúa con la determinación de los finalistas para cada puesto de trabajo donde cualquiera de los incluidos puede ser un potencial eficiente trabajador. Aquí se da el límite de llegada del psicólogo en selección. La decisión sobre a qué postulante contratar finalmente, debe corresponder a una comisión de alto nivel donde se sugiere que esté presente el jefe inmediato. Se realiza el examen médico y el contrato.

Chiavenato (2017) indica que: “La decisión final de aceptar o rechazar los candidatos es siempre responsabilidad del organismo solicitante de este modo, la selección es responsabilidad de línea”.

Taruel (2018) indica que: “Es necesario disponer de toda la información posible sobre cada una de las alternativas entre las que es posible escoger y las consecuencias que cada una podría conllevar respecto a los objetivos marcados. Con los datos recopilados como materia prima, el tratamiento correcto de la información permite discernir mejor qué acción es más conveniente ejecutar.

- Elección: “Una vez que se tiene la información de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección conveniente para escoger al candidato adecuado”. (Chiavenato, 2017)
- Contratación: “Una vez que el candidato ha superado todas las fases del proceso de selección la empresa procede a encontrar al trabajador realizando todos los trámites necesarios”. (Delgado y Ventura, 2010)

## **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño laboral es un factor muy importante en este mundo cotidiano del día a día, de realizar un trabajo eficientemente con motivación al efectuar las tareas y funciones principales que exige su cargo en contexto laboral.

Chiavenato (2017) indica que: “El desempeño es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización”.

Alles (2012) menciona que: “El desempeño de una persona, en cualquier actividad, laboral o no, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos integrados, la experiencia práctica y las competencias”.

Bohlander, Snell y Morris (2017) indica que: El desempeño de una persona es una función de varios factores, pero tal vez pueda reducirse a tres temas principales: capacidad, motivación y ambiente. Cada

persona tiene un patrón único de fortalezas y debilidades que influyen en su desempeño también pueden influir en el desempeño de forma positiva o negativa.

### **2.2.2.1. CAPACIDAD**

Weineck (2005) menciona que: “La capacidad laboral es el rendimiento deportivo, debido a su composición multifactorial, solo se puede entrenar desde una perspectiva de fenómeno complejo”.

Vicente (2017) menciona que: “La capacidad laboral es la cualidad de ser capaz, y define capaz como estar capacitado para el cargo que se desempeña, ser apto o con talento para algo, apto para el cumplimiento de una obligación”.

Así mismo los autores Bohlander, Snell y Morris (2017) mencionan que: “La capacidad laboral es un conjunto de habilidades interpersonales, habilidades de solución y habilidades de comunicación y/o potencialidades de orden físico, mental y social”.

- Habilidades interpersonales: “Las habilidades interpersonales son aquellas que le permiten una mejor comunicación con otras personas. Por lo tanto, las habilidades interpersonales son todas aquellas habilidades que nos permiten relacionarnos mejor con las personas”. (Tanaka, 2010).
- Habilidades de solución: “Las habilidades de solución hacen referencia a aquellas variables que se ponen en juego en un proceso de resolución de problemas”. (Bados y García,)
- Habilidades de comunicación: “Las habilidades de comunicación es el medio mediante el cual transmitimos a los demás, nuestros sentimientos, opiniones o emociones”. (Bautista, 2012).

### **2.2.2.2. MOTIVACIÓN**

Gómez (2013) menciona que: La motivación es un proceso que pasa por varias fases. Inicialmente la persona anticipada que se va a sentir bien si consigue una meta por medio de la remuneración percibida. En un segundo tiempo se activa y empieza a hacer las cosas para conseguir dicha meta.

Chiavenato (2017) menciona que: “La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras que se traducen en palabras como deseo y recelo. La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima”.

Así mismo los autores Bohlander, Snell y Morris (2017) mencionan que: La motivación es una fuerza interna que nos impulsa a realizar las actividades por voluntad propia teniendo en cuenta las siguientes factoras que influyen en el desempeño: las metas y las relaciones de trabajo.

- Metas: “Las metas son simplemente las declaraciones de lo que se necesita realizar para así alcanzar el futuro deseado” (Goodstein, Nolan y Pfeiffer, 1998).
- Relaciones de trabajo: “Es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada”. (Gerencie, 2021).

### **2.2.2.3. AMBIENTE**

Según Chiavenato (2017) “El ambiente de trabajo es donde la organización crea su nicho de operaciones y establece su dominio. Este define las relaciones de poder y de dependencia respecto de los factores ambientales”.

Para Da Silva (2018) el ambiente laboral, engloba un conjunto de elementos que influyen en el bienestar del trabajador. Se trata de todos los factores que inciden en el entorno de un puesto de trabajo, bien sea en una fábrica, una oficina, un restaurante, una tienda o cualquier otro tipo de negocio.

Bhlander, Snell y Morris (2017) mencionan que: “El ambiente laboral es un ambiente de trabajo positivo que contribuye a una mayor productividad y compromiso de los colaboradores por lo tanto tienen factores de equipo/materiales, reglas y políticas”.

- Equipo y materiales: conjunto de elementos que son necesarios para actividades o tareas específicas. El término de materiales puede aplicarse a diferentes situaciones y espacios, pero siempre girará en torno a varios elementos que son importantes y útiles para desempeñar determinada acción, además de que son también objetos que deben ser utilizados de manera conjunta (Bembibre, 2009).
- Reglas y políticas: La política de empresa es un conjunto de normas establecidas por la dirección de la misma, para regular diferentes apartados del funcionamiento de la empresa y Una regla ordena que se realice o no una acción específica y definida, con respecto a una situación. (López, 2011)

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

#### **Capital intelectual**

El capital intelectual es totalmente invisible e intangible. De ahí la dificultad de administrarlo y contabilizarlo de manera adecuada. El capital intelectual está compuesto por capital interno, capital externo y capital humano. (Chiavenato, 2009).



## **Condiciones de trabajo**

Para Rey (2005), se entiende como condición de trabajo, cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

## **Desempeño laboral**

“Las evaluaciones son practicadas en forma periódica, aunque se impone en el medio la de tipo anual y lo acertado es que se realice y no se deje solamente como un intento o una aplicación indiscriminada ya que sus repercusiones son importantes para ellas y para la persona”. Amador (2017)

## **Reclutamiento**

“El reclutamiento es una función que tiene como finalidad específica atraer candidatos hacia la organización para cubrir las necesidades que ha planteado, observando requisitos básicos requeridos, recibiendo solicitudes de empleo, currículos e información”. Armador (2017).

## **Reclutamiento externo**

“funciona con candidatos que proviene de afuera. Cuando hay un vacante en la organización”. Chiavenato (2017).

## **Habilidad**

“Es la aptitud, talento que tiene un ser humano para el desarrollo de alguna actividad” (Atalaya, 2001).

## **Objetivos**

Es el punto de partida de la planeación. Saber a dónde se pretende llegar, para saber en qué forma puede llegarse hasta allá. (Chiavenato, 2007)

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

La evaluación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

La decisión del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

X= Selección del Personal

X1= Reclutamiento

X2= Evaluación

X3= Decisión

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Y= Desempeño Laboral

Y1= Capacidad

Y2= Motivación

Y3= Ambiente o entorno

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

Tabla 1. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
<b>Variable independiente</b>  Selección del personal	Reclutamiento	Reclutamiento interno	¿Considera que para la selección del personal se toma en cuenta el reclutamiento interno?
		Reclutamiento externo Convocatoria	¿Considera que para la selección del personal se toma en cuenta el reclutamiento externo?  ¿Considera que para la selección del personal se realiza a tiempo la convocatoria de la misma?
	Evaluación	Entrevista	¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada entrevista a los postulantes?
		Evaluación de conocimientos	¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada evaluación de conocimientos a los postulantes?  ¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada elección de los postulantes?
Decisión	Elección  Contratación	¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada contratación de los postulantes?	
		Habilidades	¿Se considera las habilidades interpersonales de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral?

<b>Variable dependiente</b> : Desempeño laboral	Capacidad	Interpersonales Habilidades de solución Habilidades de comunicación	¿Se considera las habilidades de solución de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral? ¿Se considera las habilidades de comunicación de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral?
	Motivación	Metas Relaciones de trabajo	¿Se establecen metas que motiven el desempeño de los trabajadores? ¿Se desarrollan relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores?
	Ambiente o entorno	Equipo y materiales Reglas y políticas	¿Se cuenta con los equipos y materiales necesarios en el ambiente para el buen desempeño de los trabajadores? ¿Se cuenta con las reglas y políticas suficientes en el ambiente para el buen desempeño de los trabajadores?

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Se realizó bajo una investigación aplicada, ya que estuvo basada en los diferentes conocimientos y suposiciones relacionadas a la selección del personal y el desempeño laboral y luego se brinda algunas recomendaciones en función a los resultados obtenidos.

Se puede mencionar una investigación aplicada siempre que se tenga como objetivo la mejora de las personas y solucionar algunos inconvenientes (Méndez R., 2007).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, ya que se dispuso de datos cuantificables de tipo estadístico para la obtención de los mismos, es decir que la elaboración de las fichas se llevó a cabo calculando numéricamente.

Según Hernández (2006) indica que: “El enfoque cuantitativo es un paradigma de la investigación científica, pues se emplea procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos en su esfuerzo por generar conocimiento”.

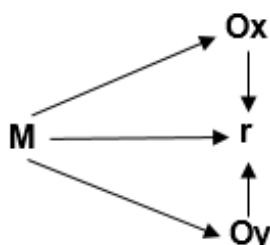
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

Se trabajó con el nivel descriptivo, ya que se detalla las peculiaridades y otros elementos complementarios en el estudio como individuos, conjuntos, colectividades, escenario etc. Y correlacional porque se pretendió buscar la relación o nivel de agrupación que hay entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado (Hernández, 2010).

### 3.1.3. DISEÑO

Con respecto al diseño se utilizó el no experimental, ya que no se manipularon los datos y transversal, porque se recogió la información en un solo momento.

Según Hernández (2010) indica que: “La investigación No Experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es la investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que se hace con la investigación No Experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural y para después analizarlos”.



#### Leyenda:

M = Muestra

Ox = Selección del personal

Oy = Desempeño laboral

R = Relación entre las variables

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO:

“Una población está conformado por todas las unidades que guardan cierta coincidencia en un orden de descripciones”. (Hernández, Fernández y Batista, 2014)

Está conformada por la cantidad de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado año 2021.

**Tabla 2. Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado año 2021**

Cargo estructural	Cantidad
Funcionarios (Gerente)	42
Personal nombrado	52
Personal contratado permanente	30
Personal CAS	44
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>

FUENTE: Subgerencia de RR HH de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado -2021

### 3.2.2. MUESTRA

“Es la porción distintiva de la población que se selecciona para ser estudiada, debido a que la población es muy grande para ser estudiada de una manera total”. (Torres, M., Paz, K. y Salazar, F. ,2006).

Se aplicó el muestreo probabilístico y considerando las particularidades del estudio.

$$M = \frac{Z^2 N P Q}{E^2(N-1) + Z^2 P Q}$$

Dónde:

Z = 1.96 = nivel de confianza (95 %)

N = Tamaño de la población

P = 0.5 = variabilidad positiva

Q = 0.5 = variabilidad negativa

E = 0.05 = margen de error

$$M = \frac{1.96^2 (168) (0.5) (0.5)}{0.05^2 (168 - 1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$M = 117$$

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Encuesta**

Se utilizó para recaudar los datos necesarios de los trabajadores de la institución, relacionados con la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado.

#### **Entrevista**

Se aplicó al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de la Provincia de Leoncio prado: Econ. Edgar Fernando Jara Orna.

#### **Instrumento**

Está conformado por 14 interrogantes que estuvieron sintetizadas, pensando en los indicadores de la investigación, para medir tanto la variable independiente (selección del personal) y dependiente desempeño laboral), que fueron dirigidas a los trabajadores de la Municipalidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### **Guía de entrevista**

Se utilizará una entrevista estructurada conformada por 14 preguntas relacionadas a la selección de personal y desempeño laboral.

### **3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Se procesará y analizará la información de los datos obtenidos mediante el programa SPSS para poder presentarlas luego en tablas y figuras.

#### **a. Instrumento de medición**

Mediante el alfa de cronbach se pudo medir el grado de confiabilidad del instrumento utilizado. Y para ello se llevó a cabo una prueba piloto de las 15 interrogantes para una total de 50 personas.



**Tabla 3. Alfa de cronbach**

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,736	,795	14

Fuente: Datos prueba piloto

En base al resultado obtenido en el alfa de cronbach, podría considerarse un instrumento confiable, porque sobrepasa el mínimo aceptado que es de 0.70 (Celina y Campo, 2005).

#### b. Validez del instrumento

Se contó con la participación de docentes expertos para evaluar la validez del instrumento, donde se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 4. Validez de instrumento**

Evaluador experto	Grado Académico	Valoración de la encuesta
Raúl Felipe Gamarra Huertas	Doctor en administración – UNAS	18
López zumarán, Manuel abelardo	Maestro en Ciencias Económicas mención Gestión Pública – UNAS	18
Alan Dennis López López	Maestro en Ciencias Económicas mención Gestión Pública – UNAS	18
<b>Total</b>		<b>18</b>

Fuente: Criterios de valorización.

Se tiene un promedio considerable, que permite afirmar que el instrumento cuenta con una validez en una escala aceptable para su aplicación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

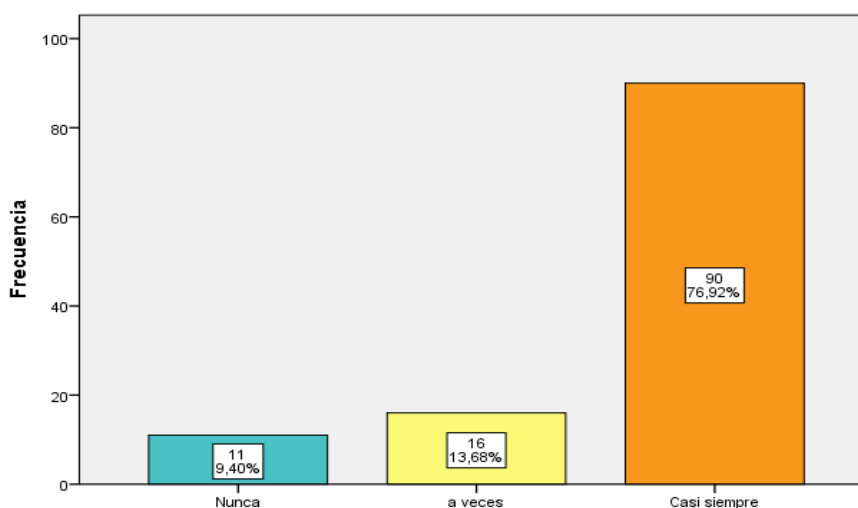
#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable independiente: Selección del personal

Tabla 5. Consideración del reclutamiento interno para la selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	9,4	9,4	9,4
	A veces	16	13,7	13,7	23,1
	Casi siempre	90	76,9	76,9	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 5.

Figura 1. Consideración del reclutamiento interno para la selección del personal.

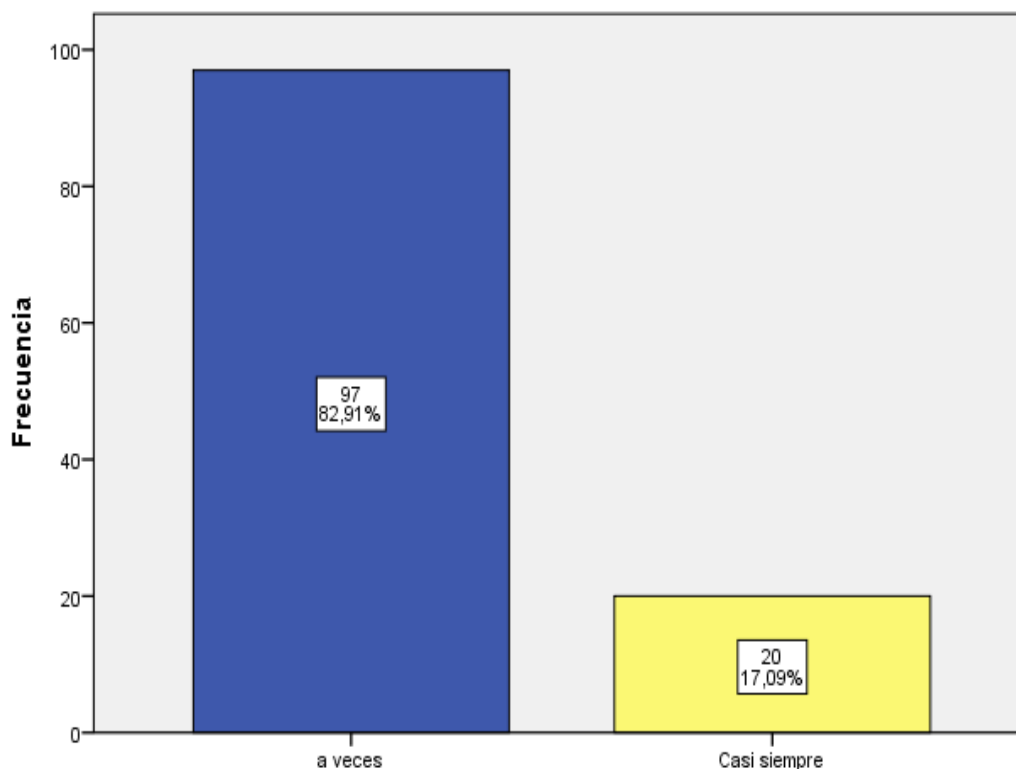
#### Análisis e interpretación:

El 76.9 % menciona que casi siempre se consideran reclutamientos internos para seleccionar al personal, el 13.7% menciona que a veces, mientras que el 9.4% menciona que nunca se realiza este tipo de reclutamiento. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio prado considera a las personas que vienen trabajando para ocupar otros puestos. Es decir, hay rotación interna de personal.

**Tabla 6. Consideración del reclutamiento externo para la selección del personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	97	82,9	82,9	82,9
	Casi siempre	20	17,1	17,1	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 6.

**Figura 2. Consideración del reclutamiento externo para la selección del personal.**

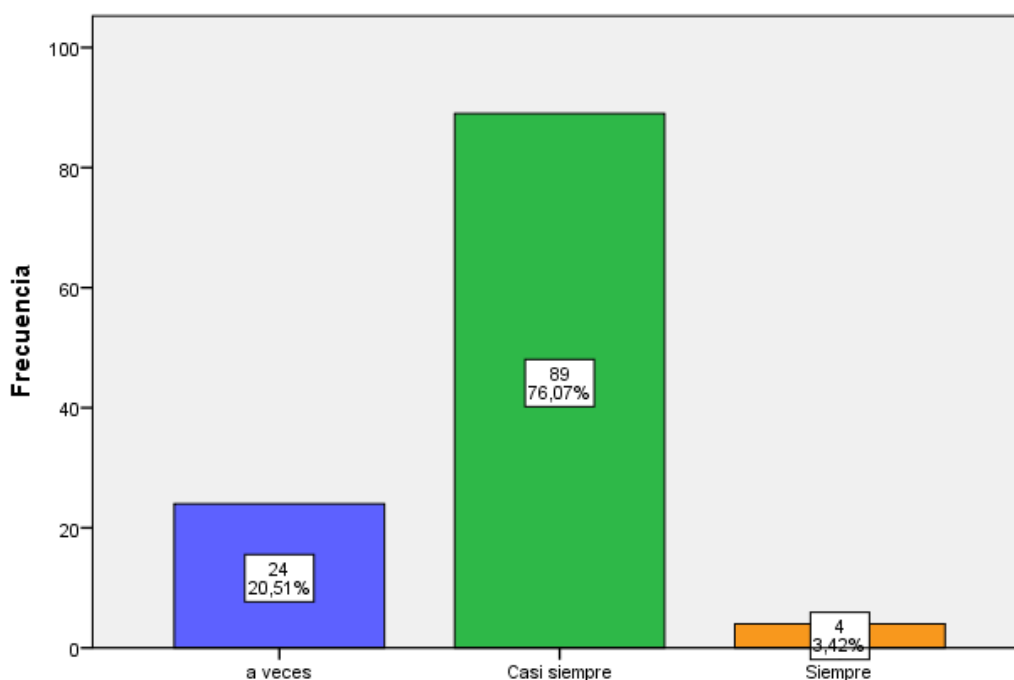
**Análisis e interpretación:**

El 82.9% menciona que a veces se consideran reclutamientos externos, mientras que solo el 17.1% menciona que casi siempre se realiza este tipo de reclutamiento. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado considera poco el reclutamiento externo para seleccionar al personal.

**Tabla 7. Tiempo oportuno de la convocatoria para la selección del personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	20,5	20,5	20,5
	Casi siempre	89	76,1	76,1	96,6
	Siempre	4	3,4	3,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 7.

**Figura 3. Tiempo oportuno de la convocatoria para la selección del personal**

**Análisis e interpretación:**

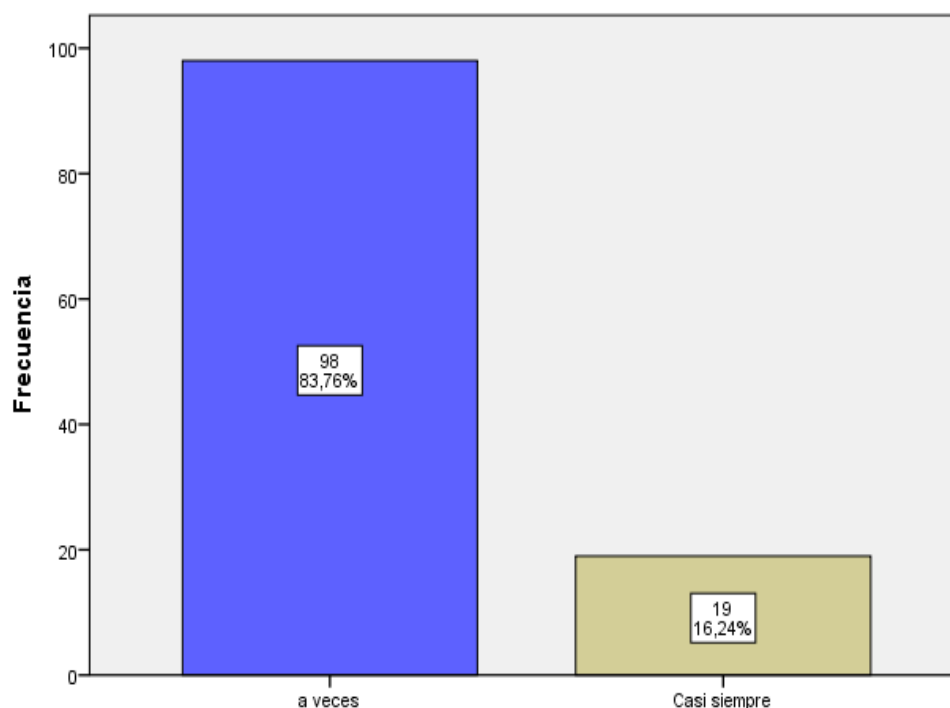
El 76.1 % menciona que casi siempre se realiza a tiempo las convocatorias en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 20.5% menciona que a veces y solo el 3.4% considera que siempre.

Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio prado realiza sus convocatorias a tiempo para poder seleccionar al personal.

**Tabla 8. Realización de una adecuada entrevista para la selección del personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	98	83,8	83,8	83,8
	Casi siempre	19	16,2	16,2	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 8.

**Figura 4. Consideración de una adecuada entrevista para la selección del personal.**

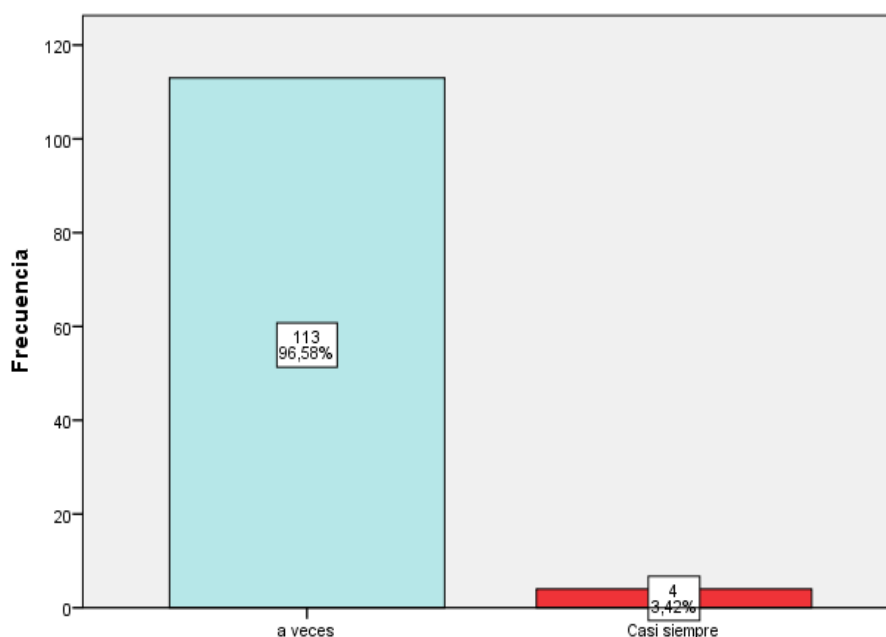
**Análisis e interpretación:**

El 83.8 % menciona que a veces se realiza una adecuada entrevista en la Municipalidad de Leoncio Prado, mientras que un 16.2% menciona que siempre se considera de una adecuada entrevista para la selección del personal. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no está realizando en su totalidad una adecuada entrevista para seleccionar al personal, Esto quiere decir que los temas, comentarios tratados en la entrevista, no están centrados en el puesto que se pretende ocupar, además de no respetar los tiempos.

**Tabla 9. Consideración de una adecuada evaluación para la selección del personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	113	96,6	96,6	96,6
	Casi siempre	4	3,4	3,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 9.

**Figura 5. Consideración de una adecuada evaluación para la selección del personal.**

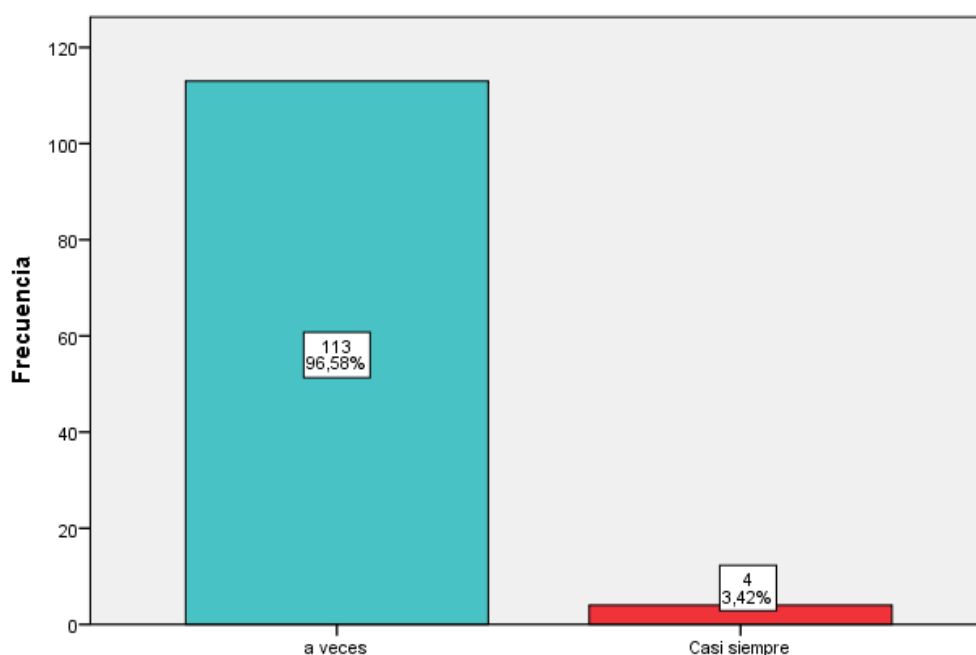
**Análisis e interpretación:**

El 96.6. % menciona que a veces se realiza una adecuada evaluación para seleccionar al personal en la Municipalidad de Leoncio Prado, mientras que solo un 3.4% menciona que casi siempre se considera de una adecuada evaluación. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no está realizando una adecuada evaluación para seleccionar al personal. Esto quiere decir, que la Municipalidad dentro de su evaluación, al parecer no está incluyendo una evaluación psicológica y evaluación de conocimientos relacionadas con las características críticas de éxitos del puesto de trabajo

**Tabla 10. Consideración de una adecuada elección para la selección del personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	113	96,6	96,6	96,6
	Casi siempre	4	3,4	3,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 10.

**Figura 6. Consideración de una adecuada elección para la selección del personal.**

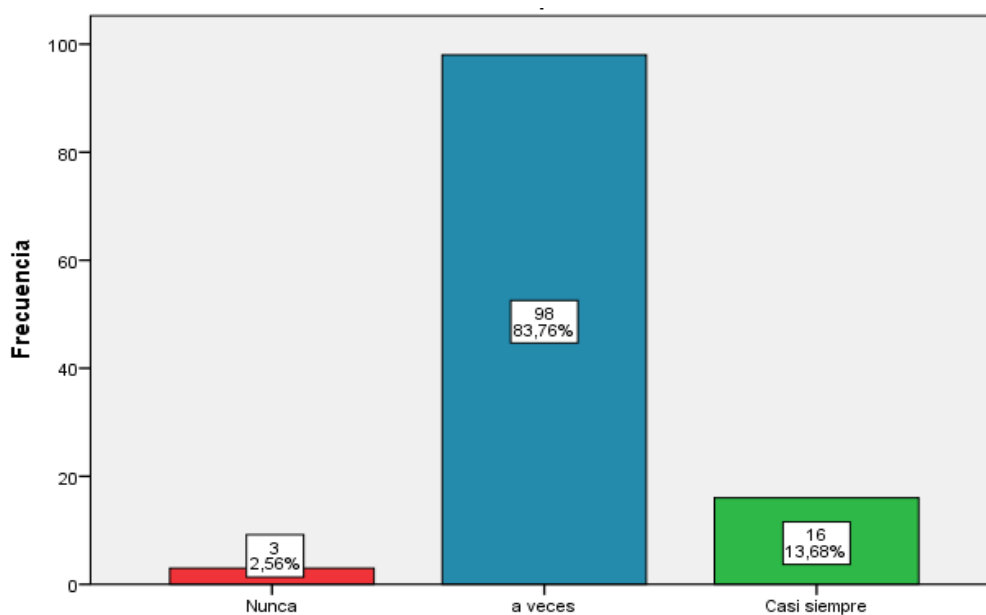
**Análisis e interpretación:**

El 96.6. % menciona que a veces se realiza una adecuada elección para seleccionar al personal en la Municipalidad de Leoncio Prado, mientras que solo un 3.4% menciona que casi siempre se considera de una adecuada elección. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no está realizando una adecuada elección para seleccionar al personal. Esto quiere decir, que la Municipalidad al parecer, no dispone de toda la información posible sobre cada una de las alternativas entre las que es posible escoger y las consecuencias que cada una podría conllevar respecto a los objetivos trazados.

**Tabla 11. Consideración de una adecuada contratación de los postulantes en la selección del personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	3	2,6	2,6	2,6
A veces	98	83,8	83,8	86,3
Casi siempre	16	13,7	13,7	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 11.

**Figura 7. Consideración de una adecuada contratación de los postulantes en la selección del personal.**

**Análisis e interpretación:**

El 83.8% menciona que a veces se realiza una adecuada contratación de los postulantes en la selección del personal en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 13.7% menciona que casi siempre, mientras que solo un 2.6% menciona que nunca se considera de una adecuada contratación. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no está realizando una adecuada contratación para seleccionar al personal. Contratación: Esto quiere decir, que una vez que el candidato ha superado todas las fases del proceso de selección, la municipalidad está contratando al nuevo personal sin considerar las etapas y los trámites necesarios para su contratación.

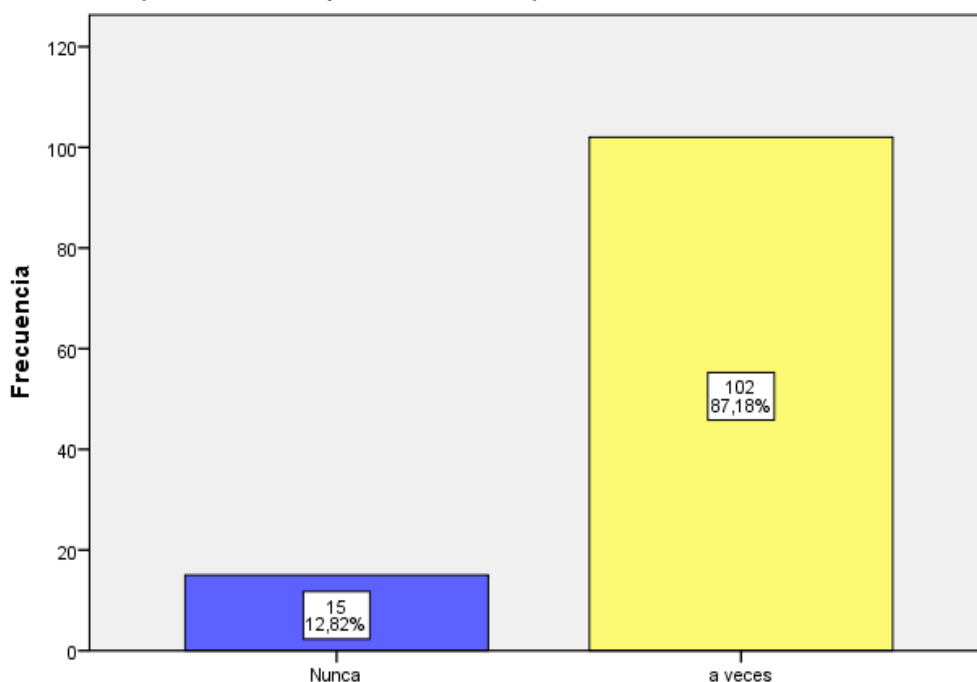


## Variable independiente: Desempeño laboral

**Tabla 12. Consideración de las habilidades interpersonales de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	12,8	12,8	12,8
	A veces	102	87,2	87,2	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 12.

**Figura 8. Consideración de las habilidades interpersonales de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral**

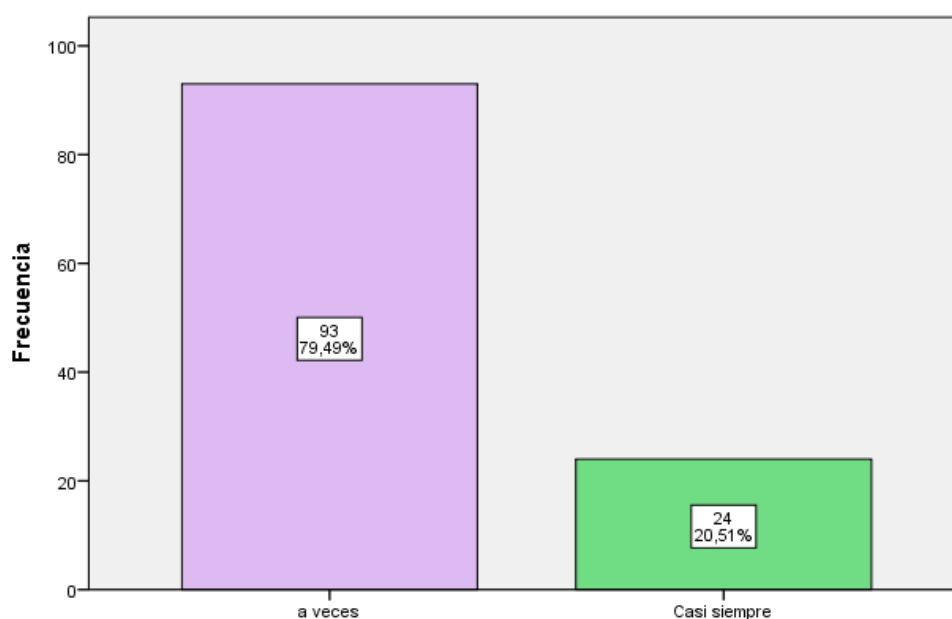
### Análisis e interpretación:

El 87.2% menciona que a veces se considera las habilidades interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 12.8% menciona que nunca se considera. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no está considerando las habilidades interpersonales de los trabajadores que permitan medir su desempeño laboral.

**Tabla 13. Consideración de las habilidades de solución de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	93	79,5	79,5	79,5
	Casi siempre	24	20,5	20,5	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 13.

**Figura 9. Consideración de las habilidades de solución de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal.**

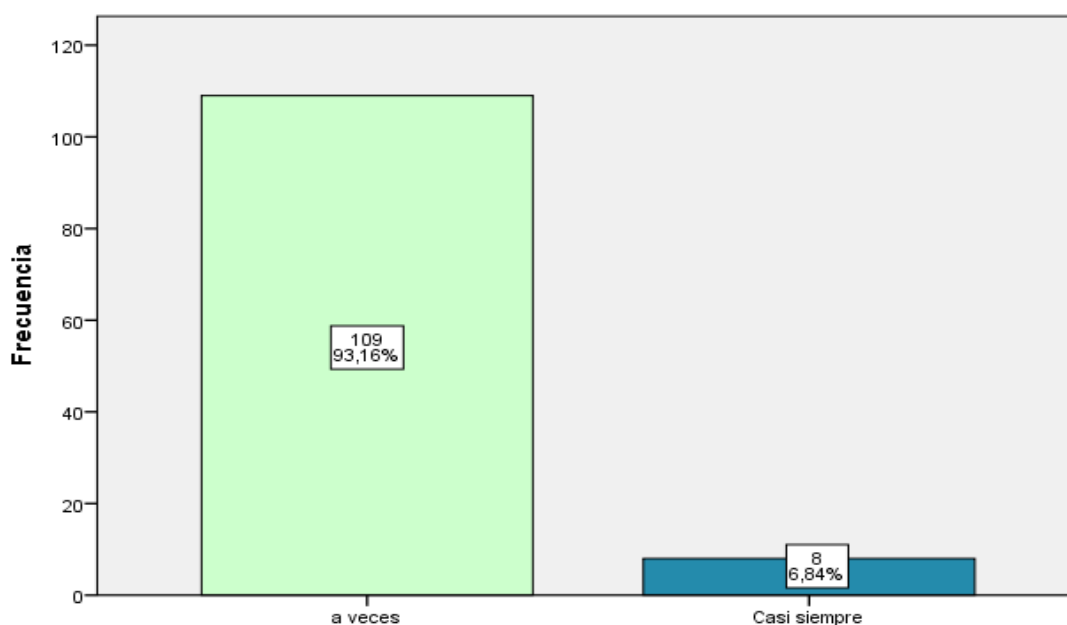
**Análisis e interpretación:**

El 79.5% menciona que a veces se considera las habilidades de solución de los trabajadores en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 20.5% menciona que casi siempre se considera. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no está considerando las habilidades de solución de los trabajadores que permitan medir su desempeño laboral.

**Tabla 14. Consideración de las habilidades de comunicación de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	109	93,2	93,2	93,2
	Casi siempre	8	6,8	6,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 14.

**Figura 10. Consideración de las habilidades de comunicación de los trabajadores que permiten medir su desempeño laboral personal.**

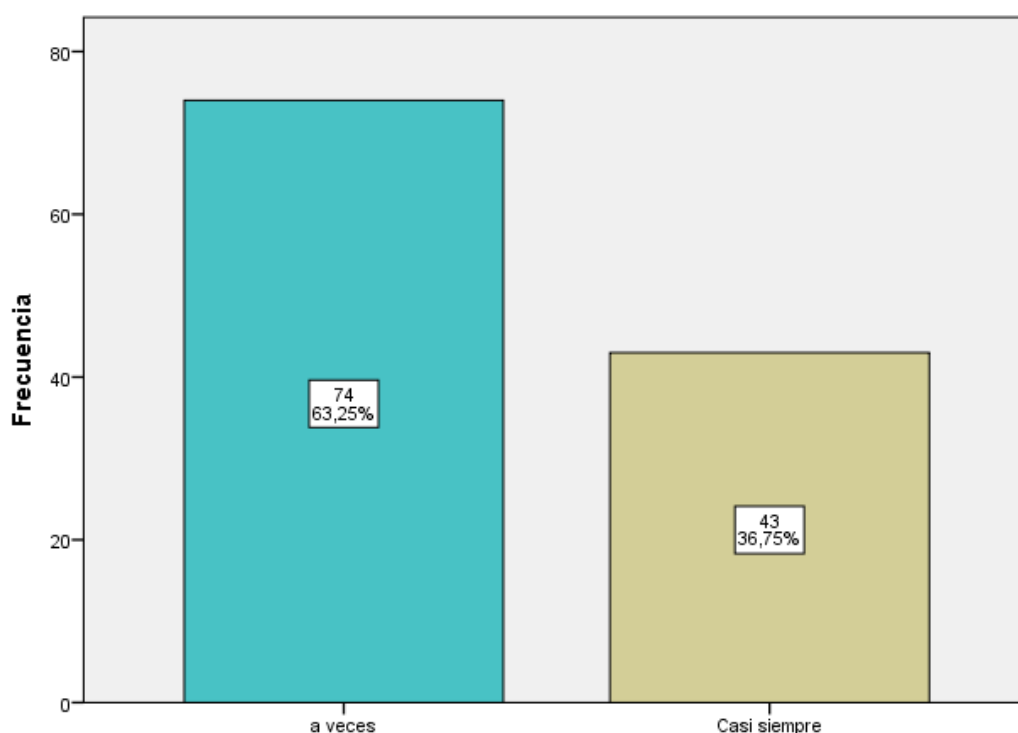
**Análisis e interpretación:**

El 93.2% menciona que a veces se considera las habilidades de comunicación de los trabajadores en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 6.8% menciona que casi siempre se considera. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado no está considerando las habilidades de comunicación de los trabajadores que permitan medir su desempeño laboral.

**Tabla 15. Establecimiento de metas que motiven el desempeño de los trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	74	63,2	63,2	63,2
	Casi siempre	43	36,8	36,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 15.

**Figura 11. Establecimiento de metas que motiven el desempeño de los trabajadores.**

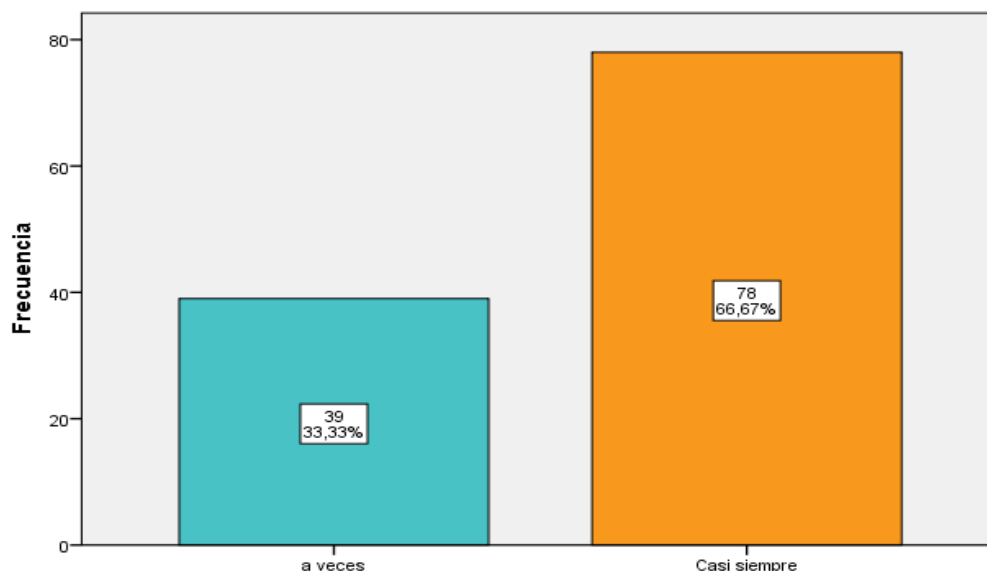
**Análisis e interpretación:**

El 63.2% menciona que a veces se establecen metas que motiven el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 36.8.5% menciona que casi siempre se considera. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado muy poco estable metas que permitan medir el buen desempeño de sus trabajadores.

**Tabla 16. Desarrollo de relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	39	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	78	66,7	66,7	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 16.

**Figura 12. Desarrollo de relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores**

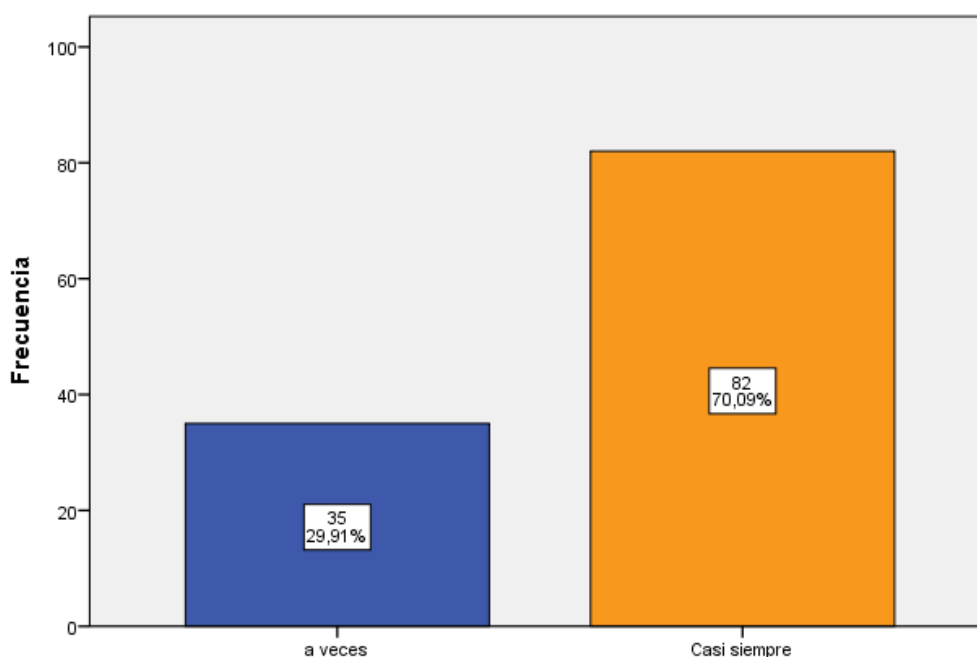
**Análisis e interpretación:**

El 66.7% menciona que casi siempre se desarrollan relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 33.3% menciona que a veces se desarrolla. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado mayormente desarrolla relaciones de trabajo que permite mejorar el desempeño de sus trabajadores. Sea este a través de reuniones periódicas, participación de los trabajadores en los eventos de la municipalidad, evitar dejarse llevar por simples rumores y la consideración a las personas mayores para realizar teletrabajo que se divide entre el trabajar medio tiempo en el centro de trabajo y el resto del trabajo se hace en casa a través del ordenador y otros dispositivos lo que permite la conciliación de la vida familiar y laboral sea mucho más favorable y flexible.

**Tabla 17. Existencia de equipos y materiales necesarios para el buen desempeño de los trabajadores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	29,9	29,9	29,9
	Casi siempre	82	70,1	70,1	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 17.

**Figura 13. Consideración del reclutamiento interno para la selección del personal.**

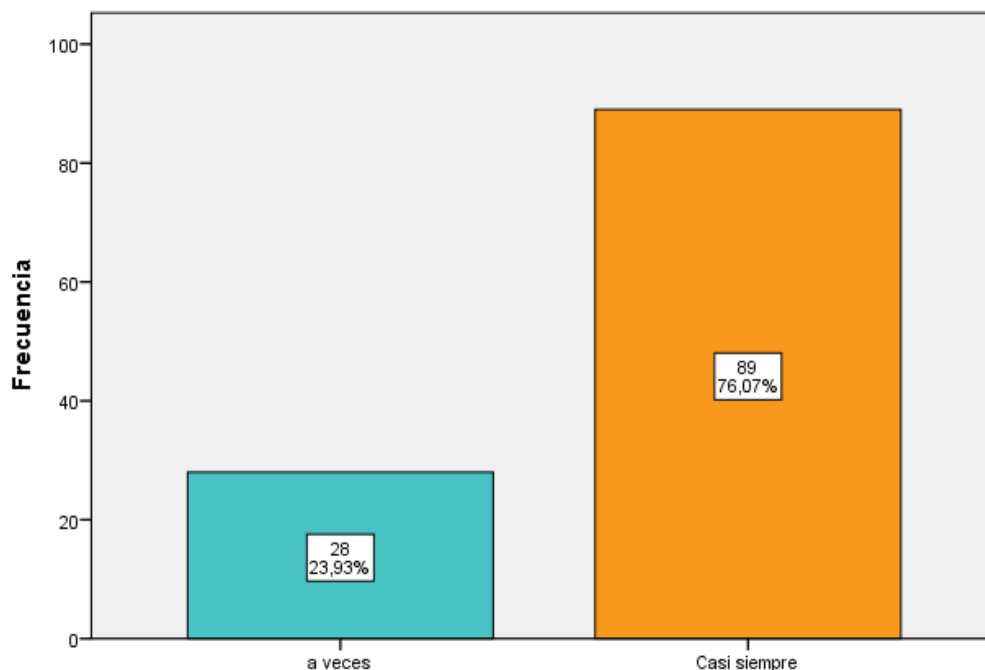
**Análisis e interpretación:**

El 70.1% menciona que casi siempre existen equipos y materiales necesarios para el buen desempeño de los trabajadores en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 29.9% menciona que a veces existen. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado cuenta con los equipos necesarios que permite mejorar el desempeño de sus trabajadores.

**Tabla 18. Existencia de reglas y políticas suficientes para el buen desempeño de los trabajadores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	28	23,9	23,9	23,9
	Casi siempre	89	76,1	76,1	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.



Fuente: Tabla 18.

**Figura 14. Existencia de reglas y políticas suficientes para el buen desempeño de los trabajadores.**

**Análisis e interpretación:**

El 76.1% menciona que casi siempre existen reglas y políticas para el buen desempeño de los trabajadores en la Municipalidad de Leoncio Prado, un 23.9% menciona que a veces existen. Esto nos da a entender que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado cuenta con las reglas y políticas que permite mejorar el desempeño de sus trabajadores, pero que no lo aplica en su totalidad.

## Entrevista al Sub Gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

En base a la entrevista realizada al subgerente de recursos humanos se obtuvieron las siguientes respuestas:

**Tabla 19. Entrevista**

INDICADORES	GRADO DE CALIFICACIÓN
Reclutamiento interno	Siempre
Reclutamiento externo	Siempre
Convocatoria	Siempre
Entrevista	Siempre
Evaluación de conocimientos	Casi siempre
Elección	Siempre
Contratación	Siempre
Habilidades interpersonales	Siempre
Habilidades de solución	Siempre
Habilidades de comunicación	Siempre
Metas	Siempre
Relaciones de trabajo	Siempre
Equipo y materiales	Siempre
Reglas y políticas	Casi siempre

Fuente: Guía de entrevista

## 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

### Contrastación de hipótesis

Se trabajó con el coeficiente de Rho Spearman, a través del programa SPSS, tanto para la variable independiente: selección del personal y sus dimensiones y la variable dependiente; desempeño laboral. Con la fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:



$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Números de datos

Considerando los siguientes valores con sus respectivas interpretaciones en la siguiente tabla

**Tabla 20. Escala de valores de correlación**

Valor	Interpretación
$\pm 1.00$	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De $\pm 0.90$ a $\pm 0.99$	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.70$ a $\pm 0.89$	Correlación alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.40$ a $\pm 0.69$	Correlación moderada (positiva o negativa)
De $\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Correlación baja (positiva o negativa)
De $\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Fuente: Hernández (2014). Metodología de investigación

### Hipótesis general

Hi: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

H0: La selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

**Tabla 21. Correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.**

**Correlaciones**

		SELECC PERSONAL	DESEMP LABORAL
Rho de Spearman	SELECCPERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,351**
		N	117
	DESEMPLABORAL	Coeficiente de correlación	,351**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	117

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

Para su confección se utilizaron valoraciones y poder tabular los datos obtenidos en las encuestas. **Ver anexo 08.**

1. Nunca
2. A veces
3. Casi siempre
4. A veces

Así mismo, Para indicar el grado de asociación que existe entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación; Rho Spearman. Y para ello, se sumó todos los 7 ítems (que se relacionan con las tablas: 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11) que forman parte de la variable independiente (selección del personal) relacionándolo con la sumatoria de los 7 ítems que pertenecen a la variable dependiente (desempeño laboral), donde como resultado se observa una correlación baja  $r_s = 0.333$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.000$ . Por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que menciona que la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. **Ver anexo 09.**

## Hipótesis específico 1

Hi: El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

H0: El reclutamiento del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

**Tabla 22. Correlación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.**

			RECLUT AMIENTO	DESEMP LABORAL
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,292**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	117	117
	DESEMP LABORAL	Coefficiente de correlación	,292**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	117	117

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

Para su confección se utilizaron valoraciones y poder tabular los datos obtenidos en las encuestas. **Ver anexo 08.**

1. Nunca
2. A veces
3. Casi siempre
4. A veces

Así mismo, para indicar el grado de asociación que existe se utilizó el coeficiente de correlación; Rho Spearman. Y para ello, se sumó los ítems 1, 2 y 3 (que se relacionan con las tablas: 5, 6 y 7) que pertenecen a la dimensión reclutamiento de la variable independiente, asociándola con la sumatoria total de los 7 ítems de la variable dependiente (desempeño laboral). Donde como resultado se observa que existe una correlación baja  $r_s = 0.292$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.001$ . Por lo que rechazamos la

hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que menciona que el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

**Ver anexo 10.**

### Hipótesis específico 2

Hi: La evaluación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

H0: la evaluación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

**Tabla 23. Correlación entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.**

			EVALUA C	DESEMPLAB ORAL
Rho de Spearman	EVALUAC	Coeficiente de correlación	1,000	,406**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
L	DESEMPLABORA	Coeficiente de correlación	,406**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

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

Para su confección se utilizaron valoraciones y poder tabular los datos obtenidos en las encuestas. **Ver anexo 08.**

1. Nunca
2. A veces
3. Casi siempre
4. A veces

Así mismo, para indicar el grado de asociación que existe se utilizó el coeficiente de correlación; Rho Spearman. Y para ello, se sumó los ítems 4, 5 (que se relacionan con las tablas: 8 y 9) que pertenecen a la dimensión

evaluación de la variable independiente (selección del personal), asociándola con la sumatoria total de los 7 ítems de la variable dependiente (desempeño laboral), donde como resultado se observa correlación moderada  $r_s = 0.406$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.00$ . Por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que menciona que la evaluación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. **Ver anexo 11.**

### Hipótesis específico 3

Hi: La decisión del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

H0: La decisión del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

**Tabla 24. Correlación entre la decisión del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.**

			Correlaciones	
			DECISIÓN	DESEMP LABORAL
Rho de Spearman	DECISIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,167
		Sig. (bilateral)	.	,073
		N	117	117
	DESEMPLABORAL	Coefficiente de correlación	,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,073	.
		N	117	117

Para su confección se utilizaron valoraciones y poder tabular los datos obtenidos en las encuestas. **Ver anexo 08.**

1. Nunca
2. A veces

3. Casi siempre

4. A veces

Así mismo, para indicar el grado de asociación que existe se utilizó el coeficiente de correlación; Rho Spearman. Y para ello se sumó los ítems 6 y 7 (que se relacionan con las tablas: 10 y 11) que pertenecen a la dimensión decisión de la variable independiente (selección del personal), asociándola con la sumatoria total de los 7 ítems que pertenecen a la variable dependiente (desempeño laboral), donde como resultado se observa una correlación muy baja  $r_s = 0.167$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.073$ . Por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que menciona que la decisión del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. **Ver anexo 12.**

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan las siguientes contrastaciones de resultados, considerando los antecedentes y bases teóricas citadas en la presente investigación.

Para el objetivo general: Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021, en la tabla 20 se utilizó para la contrastación el coeficiente de rho Spearman, donde se observa una correlación baja  $r_s = 0.333$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.000$ . Por lo que se determinó que la selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Coincidiendo con Torres y Vásquez (2017), en la tesis “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Área administrativa de la Municipalidad de Laredo” donde mencionan que mientras mejor sea la selección del personal, mejor será el desempeño de los trabajadores de la oficina de administración. Así mismo; si la escala de selección es baja, el desempeño de los trabajadores también será baja. En adición a lo mencionado Chiavenato (2007) señala que la selección de personal consiste en elegir al hombre adecuado para el puesto adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Para el objetivo específico N° 1: Determinar de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021, en la tabla 21 se utilizó para la contrastación el coeficiente de rho Spearman, donde se observa una correlación baja  $r_s = 0.292$ , siendo esta positiva, con una significancia

bilateral;  $p \leq 0.001$ . Por lo se determinó que el reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Coincidiendo con Según Franco y Oquendo (2020), en la tesis: “Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S, donde se menciona que ICE MAN SERVICE S.A.S realiza el paso de reclutar y seleccionar al personal, pero al parecer se da prioridad a los acomodos de cargo, es decir existen influencias para ocupar un puesto de trabajo en esta organización. En adición a lo mencionado, Atalaya (2001) señala que el reclutamiento es eficaz cuando logra congrega a la población objetivo planificado, en cantidad como en calidad suficiente de postulantes a las posiciones ofertadas.

Para el objetivo específico N° 2: Determinar de qué manera la evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021, en la tabla 22 se utilizó para la contrastación el coeficiente de rho Spearman, donde se observa una Se observa correlación moderada  $r_s = 0.406$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.00$ . Por lo que se determinó que la evaluación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Coincidiendo con Aquino y Palomino (2015), en su tesis “La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la UNHEVAL – Huánuco. Periodo 2014 – 2015”, donde se menciona que debido a que existe parentescos entre los empleados, muchas veces ocasiona que los trabajadores no lleven a cabo su trabajo de manera eficiente. En la parte de entrevista carecen de aplicación de métodos que quizá podría ayudar a evaluar mejor la habilidad de los trabajadores y poder solucionar dificultades en la organización. En adición a lo mencionado Martínez (2003) señala que “La evaluación del personal de la empresa es una completa descripción de los puestos, perfectamente analizados, descritos y ocupados por individuos cuya actuación dista mucho de ser igual en cuanto la eficiencia y eficacia”.



Para el objetivo específico N° 3: Determinar de qué manera la decisión del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021, en la tabla 23 se utilizó para la contrastación el coeficiente de rho Spearman, donde se observa una correlación muy baja  $r_s = 0.167$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.073$ . Por lo que se determinó que la decisión del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021. Coincidiendo con Según Ascavo y Rosales (2015), en su tesis “Proceso de selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo – Huánuco – 2015”, donde mencionan que el paso de elegir al personal tiene una correlación positiva con el desenvolvimiento de los colaboradores en la Municipalidad de Tomaykichwa; así mismo menciona que la entrevista que se realiza a los futuros trabajadores se relacionan positivamente con el grado de compromiso que estos podrían tener. Por lo que sería este un factor decisivo para elegir a un personal en la Municipalidad de Tomaykichwa. En adición a ello Taruel (2018) indica que: “Es necesario disponer de toda la información posible sobre cada una de las alternativas entre las que es posible escoger y las consecuencias que cada una podría conllevar respecto a los objetivos marcados.

## CONCLUSIONES

Se pudo determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; que se visualiza en la tabla 20, y a través del coeficiente de rho Spearman, se demuestra una correlación baja  $r_s = 0.333$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.000$ . Esto quiere que la selección del personal a través de sus dimensiones (Reclutamiento, evaluación y decisión) afectan el desempeño laboral de la Municipalidad. Esto se puede observar en la (tabla 12), donde el 87.2% menciona que a veces se considera las habilidades interpersonales, el 79.5% indica que a veces se considera de las habilidades de solución (tabla 13), el 93.2% señala que a veces se considera las habilidades de comunicación (tabla 14) y el 63.2% alude que a veces se establecen metas que motiven el desempeño laboral (tabla 15).

1. Se pudo determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; que se visualiza en la tabla 21, y a través del coeficiente de rho Spearman, se demuestra una correlación baja  $r_s = 0.292$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.001$ . Esto quiere que casi siempre se realiza el reclutamiento interno, representado este por un 76.9% (tabla 5), el reclutamiento externo se da a veces, representado por un 82.9% (tabla 6) y el tiempo oportuno que se realizan la convocatoria es casi siempre, representado este por un 76.1% (tabla 7), lo que afectan el desempeño laboral de la Municipalidad.
2. Se pudo determinar la relación entre la evaluación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; que se visualiza en la tabla 22, y a través del coeficiente de rho Spearman, se demuestra una correlación moderada  $r_s = 0.406$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.000$ . Esto quiere decir, que hay inconvenientes en la evaluación de los postulantes, ya que solo a veces se realiza una adecuada entrevista, representada por el 83.76% (tabla 8) y solo a veces una adecuada evaluación de

conocimientos del personal, representada por el 96.58% (tabla 9), lo que afectan el desempeño laboral de la Municipalidad.

3. Se pudo determinar la relación entre la decisión y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; que se visualiza en la tabla 23, y a través del coeficiente de rho Spearman, se demuestra una correlación muy baja  $r_s = 0.167$ , siendo esta positiva, con una significancia bilateral;  $p \leq 0.073$ . Esto quiere decir, que solo a veces realizan una adecuada elección del personal, representada por el 96.6% (tabla 10) y solo a veces se realiza una adecuada contratación del personal, representada por el 83.8% (tabla 11), lo que afecta el desempeño laboral de la Municipalidad.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; realizar de manera adecuada el reclutamiento, evaluación y decisión en la selección del personal, ya que estos afectan el desempeño laboral de la Municipalidad. Así mismo, considerar las habilidades interpersonales, habilidades de solución, habilidades de comunicación y el establecimiento de metas para medir el desempeño de los trabajadores.
2. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021; tratar de realizar reclutamientos externos que le permitan captar nuevos trabajadores con experiencia y actualizaciones de acuerdo al puesto de trabajo. Y si mayormente se realizan reclutamientos internos, que esto sea considerando la capacidad del personal y su experiencia. Además de ello, mejorar el tiempo de la convocatoria, para el buen desempeño laboral.
3. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021, mejorar la evaluación de los postulantes, ya sea este con una entrevista adecuada, centrada en temas y comentarios de acuerdo al perfil del puesto, e incluyendo una evaluación psicológica y evaluación de conocimientos relacionadas con las características críticas de éxitos del puesto de trabajo, ya que ello afectaría el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
4. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021 elegir adecuadamente al nuevo personal, sin favores políticos, disponiendo de toda la información posible sobre cada una de las alternativas entre las que es posible escoger y; las consecuencias que cada una podría conllevar respecto a los objetivos trazados. Luego contratar al personal, considerando las etapas y trámites necesarios, ya que ello afecta el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2012). *Las 50 herramientas de recursos humanos*. Recuperado de <https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf>
- Amador, A. (2017). *Administración de recursos humanos su proceso organizacional*. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%200->
- Andía y Herrera (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial De Camaná – Arequipa 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26henarr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anónimo (2017). *Relación laboral*. Recuperado de <https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>
- Aquino y Palomino (2015). La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la UNHEVAL – Huánuco. Periodo 2014 – 2015, [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. – Huánuco]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/1092/TAD%2000561%20A65.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascavo y Rosales (2015). Proceso de selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo – Huánuco – 2015. [tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco].

<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/93/TAD%2000547%20A79.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Atalaya, M. (2001). *Nuevos enfoques en selección del personal*. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5039>

Bados, A y Garcia, E (2014). Resolución de problemas. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/272815457\\_](https://www.researchgate.net/publication/272815457_)

Bautista, S (2012). *Habilidades personales, comunicación*. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/12/15/habilidades-personales-comunicacion/>

Bembibre, C (2009). *Materiales*. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/general/materiales.php>.

Bohlander, G. Snell, S y Morris, S (2017). *Administración de recursos humanos* (decimoséptima edición). México: Editorial cengage learning.

Cancinos (2015). Selección de personal y desempeño laboral (estudio realizado en ingenio azucarero de la costa del sur). [tesis de grado, Universidad de Rafael Landívar – Quetzaltenango, Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Carrasco, J. (2011). Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Poliservimed S.A del CantónPelileo [Tesis de pregrado, Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1066>

Chiavenato, I (2017). *Administración de recursos humanos* (décima edición). México: editorial mexicana.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Primera edición. México: editorial mcgraw – hill.

Da Silva, K (2018). Que es el ambiente laboral. Recuperado de <https://www.cuidatudinero.com/13714621/que-es-el-ambiente-de-trabajo>.

Delgado, S. Ventura, B. (2010). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.

<https://books.google.com.pe/books?id=bBLSE1i5LiMC&pg=PA362&dq=perez+2005+convocatoria+es+el+acto+por+el+cual+se+decide&hl=es&sa>

<file:///E:/RpjLsDtaW/seleccion%20del%20personal/libro%20de%20seleccion%20del%20personal.pdf>

Franco, G. y Oquendo (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S, [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020\\_estrategias\\_reclutamiento\\_seleccion%20.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf)

Gerencie (2021, febrero). Relación laboral.

<https://www.gerencie.com/relacion-laboral.html>

Gómez, E. (2013). Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días. [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)

Goodstein, L. Nolan, T y Pfeiffer, W (1998). Planeación estratégica aplicada.

<http://cepbeju.edu.mx/uded/author/timothy-m-nolan/planeacion-estrategica-aplicada-como-desarrollar-un-plan-que-realmente-funcione>.

Hernández, R (2006). Metodología de la investigación. 4 edición. Ciudad de México: Mc Graw Hill

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la investigación. - Ciudad de México: Mc Graw Hill.

López, R (2011). Reglas y políticas.  
<https://soyroiver.wordpress.com/2011/09/17/politicas-y-reglas/>

Martínez, M (2003). Gestión empresarial.  
<https://books.google.com.pe/books?id=JEGXggAcH-UC&pg=PA285&dq=que+es+la+evaluacion+del+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj0r7n7laHmAhWZF7kGHdeKDfk4ChDoAQgnMAA#v=onepage&q=que%20es%20la%20evaluacion%20del%20personal&f=false>

Medina (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Lo&lo, [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador].  
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25037>

Mertens, L. (2000) La gestión por competencia en la empresa y la formación profesional, OEI, España.

Nolberto (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco. – Huánuco].  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>

Pérez, A. (2005). La provisión y la perdida de los trabajos de las corporaciones locales.



<https://books.google.com.pe/books?id=bBLSE1i5LiMC&pg=PA362&dq=perez+2005+convocatoria+es+el+acto+por+el+cual+se+decide&hl=es&sa>

Salis, Segundo y Garcia (2016). La selección de personal y el desarrollo laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca – Huánuco [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco].

<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1084>

Segarra, M. Bou, J (2004). Conceptos tipos y dimensiones de conocimientos.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274043>

Silva, H. (2015). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales; durante el primer semestre del año 2015. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto]. <http://hdl.handle.net/11458/416>

Tanaka, S (2010). Habilidades interpersonales.

Recuperado de <http://revista-digital.verdadera-seducion.com/habilidades-interpersonales/>

Taruel, S (2019). Las 8 etapas de toma de decisiones en la empresa.

Recuperado de <https://www.captio.net/blog/las-ocho-etapas-en-el-proceso-de-toma-de-decisiones-de-la-empresa>.

Todaro Rosalba, Abramo Laís, Godoy Lorena, (1998). Desempeño Laboral de Hombres y Mujeres. Opinán los Empresarios. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 4, nº 7.

Torres, E.I .& Vásquez , D.S. (2017). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Área administrativa de la municipalidad de Laredo. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. Trujillo]. <http://hdl.handle.net/11537/12271>

Vértice (2007). Selección del personal. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books/about/Selección\\_de\\_personal.html?id](https://books.google.com.pe/books/about/Selección_de_personal.html?id)

Vicente, J (2017). Medicina y seguridad del trabajo. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n247/0465-546X-mesetra-63-247-00131.pdf>.

# **ANEXOS**

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: “SELECCIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, TINGO MARÍA-2021”**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOS Y TECNICAS</b>
<p><b>1.Problema general</b> ¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María - 2021?</p> <p><b>2.Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021?</li> <li>• ¿De qué manera la decisión del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021?</li> </ul>	<p><b>1.Objetivo general</b> Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</p> <p><b>2.Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</li> <li>• Determinar de qué manera la evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</li> <li>• Determinar de qué manera la decisión del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</li> </ul>	<p><b>1.Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</li> </ul> <p><b>2.Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</li> <li>• La evaluación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</li> <li>• La decisión del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.</li> </ul>	<p><b>1.Varibale independiente</b> <b>X= Selección del personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Decisión</li> </ul> <p><b>2.Variable Dependiente</b> <b>Y= Desempeño Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad</li> <li>• Motivación</li> <li>• Ambiente</li> </ul>	<p><b>1.Tipo de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque Cuantitativo</li> <li>• Nivel Descriptivo correlacional</li> <li>• Diseño No experimental</li> </ul> <p><b>2.Población</b> 168 trabajadores de la MPLP. <b>Muestra</b> 117 trabajadores</p> <p><b>3.Técnicas e instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La encuesta/entrevista</li> <li>-Cuestionario/Guía de entrevista</li> </ul> <p><b>4.Técnica de procesos y análisis de la información.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Programa SPSS.</li> </ul>

ANEXO 02



**Encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021**

**Objetivo:** Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) Según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe de contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:

- 4 – Siempre
- 3 – Casi siempre
- 2 – A veces
- 1 – Nunca

N°	Ítems	Valoración			
		1 Nunca	2 A veces	3 Casi siempre	4 Siempre
1	Considera que para la selección del personal se toma en cuenta el reclutamiento interno..				
2	Considera que para la selección del personal se toma en cuenta el reclutamiento externo.				
3	Considera que para la selección del personal se realiza a tiempo la convocatoria de la misma				
4	Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada entrevista a los postulantes.				
5	Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada evaluación de conocimientos a los postulantes.				
7	Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada elección de los postulantes.				

8	Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada contratación de los postulantes.				
9	Se considera las habilidades interpersonales de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral.				
10	Se considera las habilidades de solución de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral.				
11	Se considera las habilidades de comunicación de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral.				
12	Se establecen metas que motiven el desempeño de los trabajadores.				
13	Se desarrollan relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores.				
14	Se cuenta con los equipos y materiales necesarios en el ambiente para el buen desempeño de los trabajadores.				
15	Se cuenta con las reglas y políticas suficientes en el ambiente para el buen desempeño de los trabajadores.				

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**Entrevista Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021**

**Objetivo:** Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María – 2021.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) Según considere.

1. ¿Considera que para la selección del personal se toma en cuenta el reclutamiento interno?  
a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
  
2. ¿Considera que para la selección del personal se toma en cuenta el reclutamiento externo?  
a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
  
3. ¿Considera que para la selección del personal se realiza a tiempo la convocatoria de la misma?  
a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
  
4. ¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada entrevista a los postulantes?  
a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
  
5. ¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada evaluación de conocimientos a los postulantes?  
a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
  
6. ¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada elección de los postulantes?  
a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca

7. ¿Considera que para la selección del personal se realiza una adecuada contratación de los postulantes?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
8. ¿Se considera las habilidades interpersonales de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
9. ¿Se considera las habilidades de solución de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
10. ¿Se considera las habilidades de comunicación de los trabajadores que permitan medir su capacidad y por ende su desempeño laboral?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
11. ¿Se establecen metas que motiven el desempeño de los trabajadores?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
12. ¿Se desarrollan relaciones de trabajo que motiven el desempeño de los trabajadores?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
13. ¿Se cuenta con los equipos y materiales necesarios en el ambiente para el buen desempeño de los trabajadores?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca
14. ¿Se cuenta con las reglas y políticas suficientes en el ambiente para el buen desempeño de los trabajadores?
- a – Siempre    b – Casi siempre    c – A veces    d – Nunca



## ANEXO 04

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

**Título de la Investigación.** SELECCION DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, TINGO MARIA - 2021

L  
1

#### DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : López Zumarán Manuel Abelardo  
Cargo o Institución donde labora : Docente UDH  
Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
Teléfono : 949 031 820  
Lugar y fecha : 29 de junio del 2021  
Autor del Instrumento : EUGENIO VILLAR, Yois Nisi

#### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.		X
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

in  
O

#### II. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS:

#### III. RECOMENDACIONES:

Tingo María, 29 de junio 2021

Mtro. Manuel Abelardo López Zumarán  
Docente de la E.A.P Administración-Filial Leoncio Prado

.....  
Firma del experto  
DNI: 43056354

1

## ANEXO 05

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

**Título de la Investigación.** SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, TINGO MARIA - 2021

### DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Gamarra Huertas, Raúl Felipe  
Cargo o Institución donde labora : Docente universitario en la UNAS  
Nombre del Instrumento de Evaluación: Cuestionario  
Teléfono : 962850043  
Lugar y fecha : 26 de junio del 2021  
Autor del Instrumento : EUGENIO VILLAR, ~~Yoia Nisi~~

### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los items guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	X
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

### II. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS:

Sí, cumple con los niveles aceptables de los indicadores de la presente validación.

### III. RECOMENDACIONES:

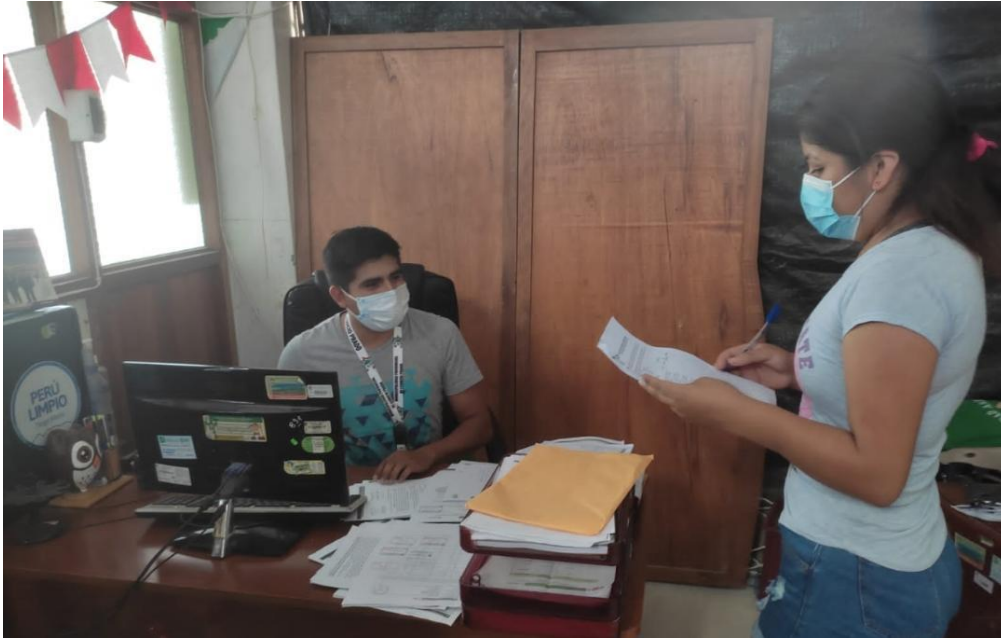
Tingo María, 26 de junio de 2021.

Firma del experto

DNI: 15610190

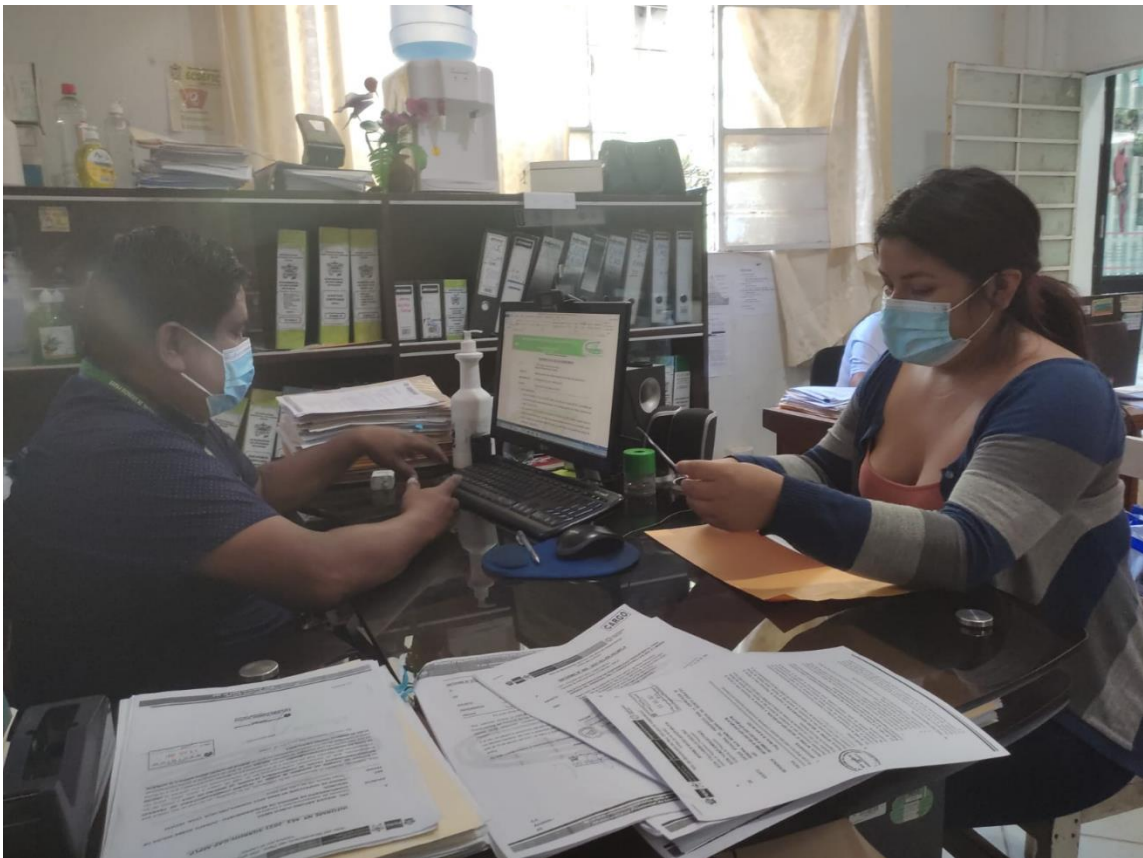
ANEXO 06

Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María



**ANEXO 07**

**Entrevista Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Tingo María**









## ANEXO 09

Correlaciones bivariadas

¿Considera que para la selección del pers...  
¿Considera que para la selección del pers...  
¿Considera que para la selección del pers...  
¿Considera que para la selección del pers...  
¿Considera que para la selección del pers...  
¿Considera que para la selección del pers...  
¿Considera que para la selección del pers...  
¿Se considera las habilidades interperson...  
¿Se considera las habilidades de solució...  
¿Se considera las habilidades de comuni...  
¿Se establecen metas que motiven el des...  
¿Se desarrollan relaciones de trabajo que ...  
¿Se cuenta con los equipos y materiales n...  
¿Se cuenta con las reglas y políticas sufici...

RECLUTAMIENTO  
EVALUAC  
DECISIÓN

Variables:


















SELECCPERSONAL  
DESEMPLABORAL

Opciones...  
Estilo...  
Simular muestreo...



C Coeficientes de correlación

## ANEXO 10

Correlaciones bivariadas X

-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Se considera las habilidades interperson...
-  ¿Se considera las habilidades de solució...
-  ¿Se considera las habilidades de comuni...
-  ¿Se establecen metas que motiven el des...
-  ¿Se desarrollan relaciones de trabajo que ...
-  ¿Se cuenta con los equipos y materiales n...
-  ¿Se cuenta con las reglas y políticas sufici...
-  SELECCPERSONAL
-  EVALUAC
-  DECISIÓN

Variables:

-  RECLUTAMIENTO
-  DESEMPLABORAL

Opciones...

Estilo...

Simular muestreo...

Coeficientes de correlación



## ANEXO 11

Correlaciones bivariadas X

- ¿Considera que para la selección del pers...
- ¿Considera que para la selección del pers...
- ¿Considera que para la selección del pers...
- ¿Considera que para la selección del pers...
- ¿Considera que para la selección del pers...
- ¿Considera que para la selección del pers...
- ¿Considera que para la selección del pers...
- ¿Se considera las habilidades interperson...
- ¿Se considera las habilidades de solució...
- ¿Se considera las habilidades de comuni...
- ¿Se establecen metas que motiven el des...
- ¿Se desarrollan relaciones de trabajo que ...
- ¿Se cuenta con los equipos y materiales n...
- ¿Se cuenta con las reglas y políticas sufici...
- SELECCPERSONAL
- RECLUTAMIENTO
- DECISIÓN

Variables:

- EVALUAC
- DESEMPLABORAL

Opciones...

















Estilo...

Simular muestreo...



Coeficientes de correlación

## ANEXO 12

Correlaciones bivariadas ×

-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Considera que para la selección del pers...
-  ¿Se considera las habilidades interperson...
-  ¿Se considera las habilidades de solució...
-  ¿Se considera las habilidades de comuni...
-  ¿Se establecen metas que motiven el des...
-  ¿Se desarrollan relaciones de trabajo que ...
-  ¿Se cuenta con los equipos y materiales n...
-  ¿Se cuenta con las reglas y políticas sufici...
-  SELECCPERSONAL
-  RECLUTAMIENTO
-  EVALUAC

Variables:

-  DECISIÓN
-  DESEMPLABORAL

Opciones...

Estilo...

Simular muestreo...

Coeficientes de correlación