

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**“PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CARABAYA - MACUSANI, PERIODO 2023”**

PRESENTADA POR:

ELOY YARESI ALATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

PUNO - PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



6.87%

SIMILARITY OVERALL

19.54%

POTENTIALLY AI

SCANNED ON: 30 APR 2024, 9:31 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.36%

● CHANGED TEXT
6.51%

AI Detector Results

Highlighted sentences with the lowest perplexity, most likely generated by AI.

● LIKELY AI
14.96%

● HIGHLY LIKELY AI
4.58%

Report #20975419

ELOY YARESI ALATA “PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA - MACUSANI, PERIODO 2023” RESUMEN La present e investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

6 7 9 11 16 18 24 25 26 30 37 Se utilizó un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal;

la población estuvo conformada por 47 los trabajadores de la administración interna y para la determinación de la muestra se utilizó el método probabilístico, seleccionando a 42 trabajadores. En este trabajo se utilizó la encuesta como técnicas y el instrumento fueron los cuestionarios, entre las cuales se encuentran: El cuestionario, diseñado con el fin de conocer los procedimientos de selección de personal y el desempeño personal. Los resultados evidenciaron que el 35,71% está adecuado que la municipalidad prefieren candidatos externos sobre internos, el 40,48% manifiesta que es importante considerar la ética personal y profesional en la selección, el 33,33% de los trabajadores indican que les pareció poco satisfactorio el contrato que firmó, el 35,71% opina usted que resulta crucial establecer claramente cuáles son los objetivos que la

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TESIS

**“PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CARABAYA - MACUSANI, PERIODO 2023”**

PRESENTADA POR:

ELOY YARESI ALATA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO

PRESIDENTE

: 
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HEBER NEHEMIÁS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
M.Sc. MARLENE CUSI MONTESINOS

ASESOR DE TESIS

: 
Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 02 de mayo del 2024

DEDICATORIA

A Dios y a su dirección de amor, por medio del cual hoy puedo culminar una etapa importante en mi carrera profesional.

A mi familia por el apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de mi formación profesional, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación y, sobre todo, por ayudarme a ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Privada San Carlos - Puno, mi alma mater, agradezco por proporcionar el ambiente propicio para mi crecimiento académico. Los valores de excelencia y dedicación inculcados en esta institución han sido fundamentales en mi formación.

A la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas, agradezco por ofrecerme la oportunidad de explorar y expandir mis conocimientos en el fascinante mundo de las ciencias contables. Cada lección aprendida ha sido invaluable para mi desarrollo profesional

A mis docentes, quienes nunca desistieron al enseñarme, aun sin importar que muchas veces no ponía atención en clase, a ellos que continuaron depositando su esperanza en mí, por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional

A mi asesor de Tesis Mg. Luis Alberth Rossel Bernedo quien supo orientarme y asesorarme con experiencia y confianza, por los cuales se culminó la presente investigación.

A los miembros del jurado M.Sc. Korina Asqui Gomez, Dr. Heber Nehemías Chui Betancur y M.Sc. Marlene Cusi Montesinos, por su desprendida disposición en las correcciones y recomendaciones oportunas.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
INDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.2. ANTECEDENTES	16
1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL	16
1.2.2. A NIVEL NACIONAL	16
1.2.3. A NIVEL REGIONAL	20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	22
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	23
2.1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL	23
2.1.1.1. IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL	24
2.1.1.2. MODELO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	24
2.1.1.3. ETAPAS EN LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN	26
2.1.1.4. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL	28
2.1.1.5. EVALUACIÓN	28
2.1.1.6. PROCESO DE CONTRATACIÓN	29
2.1.1.7. INDUCCIÓN DEL PERSONAL	30
2.1.2. EL DESEMPEÑO LABORAL	30
2.1.2.1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	31
2.1.2.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL	32
2.1.2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	33
2.1.2.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL	33
2.1.2.5. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	34
2.1.2.6. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	34
2.2. MARCO CONCEPTUAL	34
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	37
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	37
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	37
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. ZONA DE ESTUDIO	38
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	39
3.2.1. POBLACIÓN	39
3.2.2. MUESTRA	39

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	40
3.3.1. TÉCNICA	40
3.3.2. INSTRUMENTO	40
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	41
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	42

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS INFERENCIALES: PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	44
4.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	44
4.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01	46
4.1.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02	49
4.1.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03	51
4.1.5. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 04	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Operacionalización de variables	41
Tabla 02: Prueba de normalidad	43
Tabla 03: Relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	45
Tabla 04: Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	47
Tabla 05: Relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	49
Tabla 06: Relación entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	52
Tabla 07: Relación entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Localización de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani	38
Figura 02: Reclutamiento de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	77
Figura 03: Evaluación de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	77
Figura 04: Contratación de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	78
Figura 05: Inducción de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	78
Anexo 07: Resultados descriptivos: variable dependiente	79
Figura 06: Eficacia del personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	79
Figura 07: Eficiencia del personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	79
Figura 08: Motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	80

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	66
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos N° I	68
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos N° II	71
Anexo 04: Ficha de validación de instrumentos	74
Anexo 05: Solicitud dirigida a la municipalidad	76
Anexo 06: Resultados descriptivos: variable independiente	77
Anexo 08: Tabulación de datos	81
Anexo 09: Base de datos	85

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se utilizó un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; la población estuvo conformada por 47 los trabajadores de la administración interna y para la determinación de la muestra se utilizó el método probabilístico, seleccionando a 42 trabajadores. En este trabajo se utilizó la encuesta como técnicas y el instrumento fueron los cuestionarios, entre las cuales se encuentran: El cuestionario, diseñado con el fin de conocer los procedimientos de selección de personal y el desempeño personal. Los resultados evidenciaron que el 35,71% está adecuado que la municipalidad prefieren candidatos externos sobre internos, el 40,48% manifiesta que es importante considerar la ética personal y profesional en la selección, el 33,33% de los trabajadores indican que les pareció poco satisfactorio el contrato que firmó, el 35,71% opina usted que resulta crucial establecer claramente cuáles son los objetivos que la institución necesita lograr en el futuro cercano y a largo plazo y el 42,48% cree que la misión y visión de la municipalidad están alineadas con sus propios principios y convicciones personales. Asimismo, en el presente estudio se concluye que existe relación positiva entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral, se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman es de $Rho= 0.629^{**}$, el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable.

Palabras clave: Procesos de selección de personal y el desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the personnel selection processes and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Carabaya - Macusani, period 2023. A quantitative approach was used, it is of a correlational descriptive type, non-experimental and cross-sectional design; The population was made up of 47 internal administration workers and the probabilistic method was used to determine the sample, selecting 42 workers. In this work, the survey was used as techniques and the instrument was the questionnaires, among which are: The questionnaire, designed in order to know the personnel selection procedures and personal performance. The results showed that 35.71% agree that the municipality prefers external candidates over internal ones, 40.48% state that it is important to consider personal and professional ethics in the selection, 33.33% of the workers indicate that they The contract you signed seemed unsatisfactory, 35.71% believe that it is crucial to clearly establish what objectives the institution needs to achieve in the near and long-term future and 42.48% believe that the mission and vision of the municipality are aligned with their own personal principles and convictions. Likewise, in this study it is concluded that there is a positive relationship between personnel selection processes and job performance, a sig is shown. (bilateral) $p = 0.000$ lower than 0.05 and Spearman's compensation coefficient is $Rho = 0.629^{**}$, which demonstrated the existence of considerable positive compensation.

Keywords: Personnel selection processes and job performance.

INTRODUCCIÓN

La importancia de la selección de personal y su impacto en el desempeño laboral permite concluir que es prácticamente posible que una empresa alcance las metas propuestas. Debe existir una fuerza laboral ideal que pueda ocupar un puesto particular y realizar las tareas asignadas. Tareas asignadas en base a la experiencia y conocimientos de cada persona; Además, su trabajo diario y su experiencia laboral le permitirán satisfacer las necesidades de su organización y brindar un servicio excepcional a su comunidad (Díaz et al., 2013).

Una empresa u entidad gubernamental requiere trabajadores motivados para que trabajen eficientemente. La contratación del personal debe cumplir con el perfil solicitado para no afectar el trabajo de los empleados existentes. Es crucial fomentar una cultura de trabajo en equipo y buen trato entre compañeros para lograr cumplir la misión de la entidad. Todos los departamentos deben comunicarse constantemente y trabajar juntos hacia la meta (Gomez, 2020).

En la actualidad, seleccionar personal es más complicado y requiere especificaciones más detalladas relacionadas al puesto y habilidades del candidato. La Municipalidad Provincial de Carabaya tiene un proceso de selección de personal deficiente realizado por el departamento de recursos humanos. A pesar de esto, los seleccionados son contratados sin cubrir el perfil requerido ni someterse a un examen psicológico (Villar & Hinostroza, 2020).

La finalidad del estudio teórico es generar conocimiento a partir de los antecedentes del tema e informar a la Administración General y de Recursos Humanos con sus resultados y conclusiones. La investigación tiene una justificación metodológica al conocer los procedimientos, tipo de estudio, enfoque y diseño, que son antecedentes clave en

investigaciones correlacionales. La encuesta trata las limitaciones en la organización y el gobierno de la ciudad comprende la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño de los trabajadores.

Es necesario estudiar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Carabaya debido a su mala reputación, respuesta deficiente y desaprobación de la ciudadanía. Esto justifica el estudio. Este estudio demuestra la relación entre reclutamiento, evaluación, contratación e inducción, y su impacto en la eficiencia y eficacia organizacional en el logro de objetivos. También profundiza en los conocimientos teóricos sobre los procesos de selección de personal y aporta conocimientos existentes a los procedimientos administrativos de selección de personal. Los resultados podrían considerarse una propuesta o guía válida para los responsables de la selección de personal en los municipios, indicando una relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, elegir al personal implica tener en cuenta aspectos técnicos que se relacionan con las características del puesto. Las organizaciones deben establecer de forma precisa sus necesidades de habilidades. Las entidades latinoamericanas tienen dificultades para promover el buen desempeño de sus colaboradores. El bajo rendimiento laboral está relacionado con los resultados negativos que obtienen en su mayoría (López, 2010).

La gestión del personal se alinea con los procesos de incorporación, selección, contratación y capacitación para lograr una adecuada administración del factor humano. El área de recursos humanos selecciona talentos a través de un proceso que incluye técnicas, pruebas y evaluaciones para asignarlos al puesto adecuado. La relevancia de esta área está en realizar una buena selección de personal, evaluando su competitividad, calidad, forma de trabajo, eficiencia y aptitudes del candidato, para mejorar la calidad del proceso de selección (Jara et al., 2018).

Una buena selección de personal mejora el desarrollo de una entidad pública. La selección de personal en las Municipalidades del Perú puede no ser siempre buena debido a las discrepancias al momento de seleccionar al personal. El personal seleccionado debe cumplir con la capacidad, conocimiento y experiencia necesarios para

ejercer con alto rendimiento y satisfacer las necesidades de la empresa y brindar un buen servicio a la población (López, 2010).

El desempeño de los trabajadores en las municipalidades provinciales y gubernamentales es de interés para las organizaciones públicas y privadas, ya que es fundamental para la productividad. Las instituciones buscan obtener mejores calificaciones en los puestos y áreas de trabajo. Sin embargo, el problema en la selección de personal es una preocupación debido a la falta de rigurosidad y a la preferencia de contratar personas cercanas o de confianza en lugar de basarse en el desempeño. Investigar la relación entre selección de personal y desempeño laboral es esencial, ya que las organizaciones con un mejor desempeño tienden a ser más productivas, innovadoras y rentables (Pedraza et al., 2020).

En este sentido, la Municipalidad Provincial de Carabaya tiene como objetivo brindar servicios administrativos de calidad a los vecinos, mediante la creación de mecanismos participativos de desarrollo local que sean relevantes en lo económico, social, cultural y ambiental. Trabajar por el bienestar y calidad de vida de la población mediante una educación tecnificada de calidad, servicios básicos con tecnología óptima y adecuada implementación (Condezo et al., 2022).

Para cumplir su misión, la municipalidad debe estar en buenas condiciones y manejar adecuadamente sus recursos, especialmente su personal. Esto le permitirá convertirse en una organización líder, confiable y capaz de impulsar la economía y mejorar las condiciones de vida en el distrito. Además, promoverá que las instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil sean democráticas, descentralizadas, transparentes, concertadoras, participativas y respetuosas de los derechos humanos en el desarrollo de la provincia de Carabaya (Puicon, 2018).

La municipalidad no toma en cuenta adecuadamente el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los servidores públicos, quienes no muestran

compromiso con el desarrollo de la provincia de Carabaya. Los responsables de la Organización no creen que seleccionar adecuadamente al personal sea una forma eficaz de generar compromiso y mejorar el desempeño laboral.

La Municipalidad Provincial de Carabaya no realiza suficientes acciones para promover el desarrollo de las capacidades y habilidades del recurso humano. La selección de personal se realiza sin procedimientos técnicos adecuados ni análisis de puestos, por lo que no se garantiza contar con personal capacitado y comprometido, y hay personas que no cumplen con el perfil requerido.

En este sentido, en la Municipalidad Provincial de Carabaya, se observó que el proceso de contratación de personal es inadecuado, esto se debe a que en la municipalidad los trabajadores no utiliza medidas adecuadas para evaluar el potencial de los postulantes a un puesto de trabajo y prioriza características generales que no corresponden a las necesidades reales del puesto. La evaluación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial Carabaya se consideraron inapropiadas porque los informes generados durante el proceso fueron archivados y no estaban destinados a apoyar el desarrollo de los empleados y la mejora del desempeño laboral.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre los procesos de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?.

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?.
- ¿Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?.

- ¿Existe relación entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?.
- ¿Existe relación entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?.

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Olmos (2019), en su análisis titulado: “El proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Trade Hammer para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal en la ciudad de La Paz en Bolivia”. En el estudio se determinó que la empresa Trade Hammer tiene más hombres trabajando que mujeres con secundaria y estudiantes universitarios trabajando como ingenieros de preventa y gerentes de área. Asimismo, se evidenció que la entidad no tenía un proceso de contratación adecuado, debido a que la mayoría de los trabajadores y los gerentes de la empresa, conocieron el puesto a través de conocidos y colegas de trabajos anteriores. Esto significa que la empresa no divulga ni revela al público las fuentes específicas de empleo que necesita o las cualidades, conocimientos y habilidades.

1.2.2. A NIVEL NACIONAL

Barrientos & Moreno (2022), llevó a cabo un análisis titulado: “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022”. En el estudio determinaron que el coeficiente de correlación es de 0.488, con una alta correlación directa entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huamanga. Del mismo modo, se puede observar que $r = (0.646)$, existe una alta correlación, lo que identifica la existencia de una relación entre el proceso de contratación y la productividad, las personas idóneas deberán cumplir con requisitos de desarrollo profesional en el campo en el que serán nombrados.

Mío (2022), en su tesis titulada: “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque”. En donde ubican el proceso en un nivel moderado con 80,7%, seguido por el 2,7% de los encuestados que indicaron un nivel bajo y el 16,7% que mencionan es un nivel apropiado. Con base en lo anterior, se llama la atención sobre el hecho de que aún existen deficiencias en la planificación, reclutamiento, selección y control del proceso de selección de los diversos socios, las cuales es necesario abordar. La conclusión es que en el distrito de Lambayeque el nivel de desempeño laboral es medio, el 66.7% de las personas piensa que el nivel de desempeño laboral es bajo, el 13.3% piensa que el nivel de desempeño laboral es bajo y el 20% piensa que el trabajo es pequeño.

Torres & Vásquez (2019), desarrolló un estudio titulado “El impacto que tuvo el proceso de selección de personal en el desempeño laboral de los empleados del departamento administrativo de la municipalidad de Laredo durante el año 2019”. El estudio encontró que el proceso de contratación tuvo un impacto significativo en el desempeño de los empleados, mostrando que cuando los niveles de contratación eran más altos, las tasas de finalización del trabajo eran mayores, alcanzando el 80,0%, cuando las opciones son pocas, el 80.0% de los empleados cree que sus resultados laborales son inferiores.

Huamán (2019), en su tesis titulada “La conexión entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Encañada, Cajamarca durante el año 2019”. La capacitación es muy importante si estás impartiendo materias relacionadas con tu trabajo porque la tecnología y la ciencia avanzan y las personas necesitan educarse constantemente. En muchas organizaciones, ya sean públicas o privadas, es muy importante e importante aplicar el proceso de reclutamiento porque permite conocer las habilidades de los aspirantes a los puestos buscados.

Torre (2019), realizó una investigación titulada “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2019”. Al

diagnosticar la situación actual del proceso de reclutamiento, se encontró que no existe un proceso formal y ordenado para la selección de postulantes a puestos de trabajo en las diversas regiones y agencias del municipio, el 53% de los encuestados dijo que no se les dio ninguna información sobre los nuevos empleados y qué acciones tomarán. La conclusión es implementar un modelo de reclutamiento para mejorar el desempeño laboral en la ciudad. Se concluyó que el trabajo en la zona es ineficiente, pues el 52% de los trabajadores indicó que no se les asignó el área adecuada que buscaban, lo que redundaba en un desempeño ineficiente de sus actividades y la formación de la imagen de la institución. en la prestación de diversos servicios. servicios para los contribuyentes. Mal, de nuevo la baja productividad de los administradores de los condados.

Montalván (2019), elaboró un estudio titulado "Influencia de selección de personal en desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay, 2019". El estudio concluye que el 43,35% de los encuestados calificó el desempeño laboral como "promedio", el 38,93% de los encuestados lo calificó como "bueno" y el 17,69% de los encuestados lo calificó como "malo". Por otro lado, el 51,32% en el área de Manantay calificó el tamaño de la muestra como "normal", el 30,96% como "bueno" y el 17,69% como "malo". Con base en los resultados del análisis utilizando la prueba Rho de Spearman no paramétrica en la tabla anterior, se concluye que se acepta la hipótesis alternativa: La dotación de personal tiene un efecto beneficioso sobre el desempeño laboral desde la firma bipartita, la contratación y el desempeño laboral también tienen una alta correlación.

Amado (2022), en su tesis titulada "Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huántar, Áncash, 2022". El estudio concluye que el reclutamiento tiene un efecto significativo en el esfuerzo laboral de los trabajadores. El resultado de la prueba de Pearson es 0.455, lo que significa que se encuentra en una posición media positiva, y el nivel significativo es $p = 0.015$, que es inferior al especificado 0,05. Esto significa que el desempeño del trabajo mejorará si el

municipio realiza una investigación antes de cubrir los puestos para poder realizar una selección efectiva, tomando en cuenta los conocimientos generales y técnicos de los postulantes. La evaluación del personal tiene un efecto significativo en el esfuerzo laboral de los empleados, el resultado de la prueba de Pearson es 0,411, lo que muestra que está en una posición media positiva, y el nivel significativo es $p = 0,030$, que es más bajo que el 0,05 especificado. Esto significa que si los municipios introducen pruebas psicológicas en las evaluaciones de desempeño para juzgar el comportamiento, la actitud y las calificaciones de los empleados, el fortalecimiento de la gobernanza estatal será mayor.

Sanchez (2022), llevó a cabo un estudio titulado “Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima - 2020”. Se concluyó que en la municipalidad de la ciudad de Lima existe una conexión positiva y moderada entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. Se concluye que existe una relación positiva y moderada entre las dimensiones de reclutamiento y desempeño laboral en las áreas administrativas de la ciudad de Lima en el año 2020. Se concluyó que en el año 2020 existe una correlación positiva y moderada entre los aspectos de la evaluación de cierto personal del distrito y ciudad de Lima y el desempeño del trabajo de la región administrativa.

Tello (2019), desarrolló una investigación titulada “La conexión entre la integración de personas y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Encañada - Cajamarca, durante el año 2019”. El proceso de integración de personal se correlaciona positivamente con el desempeño del personal administrativo en el distrito La Encañada. Con base en el análisis del coeficiente de correlación de Pearson procesado en el sistema SPSS, el resultado es: $r = 0,285$. Es decir, cuanto más eficiente sea el proceso de integración de personal, mayor será el desempeño laboral de los empleados de la institución estatal. No existe correlación directa entre la contratación y el

trabajo de los empleados. Esto fue analizado y con base en el Coeficiente de Correlación de Pearson procesado en el sistema SPSS se obtuvo un resultado de $r = 0,046$. Es decir, cuanto más eficiente sea el reclutamiento, mayor será el desempeño de los empleados en el distrito de La Encañada, pues si el reclutamiento proporciona un mayor número de candidatos potenciales para elegir.

1.2.3. A NIVEL REGIONAL

Machaca (2019), llevó a cabo un estudio titulado “La selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar, Puno. 2019”. El estudio muestra que entre las variables probadas entre reclutamiento y desempeño laboral en el distrito de Santa Rosa, esta relación entre las variables es significativa porque es estadísticamente significativa porque el valor p es menor o igual al nivel significativo medio. De manera similar, podemos considerar que los aspectos del estudio incluyen la relación entre el reclutamiento en el distrito de la ciudad de Santa, la relación entre los procesos de reclutamiento, la relación entre las herramientas de reclutamiento y La relación entre los métodos de reclutamiento.

Ancasi (2019), en su estudio titulado: “Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2019”. La encuesta encontró que el 50% de las personas dijo que el proceso de reclutamiento y selección del gobierno del distrito de Makaru era débil, y el 63% de los encuestados calificó la estructura establecida por el gobierno del distrito de Makaru para el proceso de selección, y de manera similar el 56% de los encuestados. que no se hicieron o rara vez se hicieron evaluaciones teóricas y prácticas, lo cual es malo, y finalmente, no se utilizaron herramientas psicológicas, por lo que lo calificaron como malo. El cumplimiento del trabajo de los funcionarios del distrito de Makaru es de crucial importancia, porque el activo fijo de la organización son las personas que trabajan en la unidad estructural, pero

el 63% de los encuestados afirmó que existen lagunas en el desempeño del trabajo, lo que demuestra que a veces mantienen una imagen digna y confiable en su trabajo.

Gomez (2020), en su investigación titulada: "Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno - 2020". Se encuentra que existe una correlación positiva moderada y una relación significativa entre las variables de investigación, reclutamiento y desempeño laboral. El valor de expresión de la prueba de correlación Rho de Spearman es 0.552 y por lo tanto la significancia es 0.000 si la contratación y el trabajo de los funcionarios. Si existe una relación significativa entre el desempeño, el estudio también puede concluir que el desempeño laboral es asignado al número adecuado de empleados seleccionados dependiendo de su efectividad y eficiencia, teniendo esta última efectos negativos o positivos dependiendo de lo que hagan las autoridades. Como el valor de la prueba de correlación Rho de Spearman es 0.357 y la significancia es 0.000, se determina que existe una relación positiva y significativa baja entre el modo de reclutamiento y el desempeño laboral y se determina una relación positiva y significativa moderada. Así, una contratación abierta y fiable basada en el análisis del contexto y de los problemas tiene un impacto significativo en el desempeño final de una persona, pero sobre todo la evaluación adquiere mayor importancia porque afecta al puesto de trabajo.

Choque (2021), llevó a cabo su estudio titulado "Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Sandía durante el 2021". Se concluyó que la mayoría de los empleados que laboran en la provincia y municipio de Sandía indicaron que no existía una planificación estratégica ni tecnología de selección para una buena selección de personal, que no existía sin coordinación ni planificación. implementar un buen proceso de selección para cubrir vacantes, lo que resulta en la imposibilidad de lograr un buen desempeño. Por mal proceso de selección. Se concluyó que la ejecución de las obras realizadas por el

municipio de Sandija ha sido incompleta, ya que el 60% de los empleados encuestados indicaron que no intentaron alcanzar las metas y tareas planteadas por el municipio, como resultado de las cuales se llevaron a cabo las siguientes actividades: Ejecución de diversas obras Fue ineficaz y dejó una mala impresión en la administración de la ciudad. Para este trabajo de investigación se decidió proponer un modelo del proceso de contratación orientado a incrementar y mejorar el desempeño laboral en las provincias y municipios

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.
- Identificar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.
- Identificar la relación que existe entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.
- Identificar la relación que existe entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

El reclutamiento es el inicio y fundamento de otros subsistemas, ya que su propósito es filtrar y seleccionar a los candidatos más adecuados para el puesto en función de las características definidas por la organización, excluyendo cometer errores, por pequeños que sean. Ante innumerables conflictos laborales como ausentismo, ausentismo, baja productividad y problemas de clima laboral, es importante saber seleccionar al candidato ideal (Anccasi, 2019).

La selección de candidatos se basa en recopilar datos detallados sobre la posición laboral y enfocarse en los requisitos del trabajo. Este procedimiento implica evaluar y comparar a los candidatos según sus cualidades personales únicas. Seleccionar al candidato más adecuado para un puesto mediante un proceso de recursos humanos. Intenté aumentar la eficiencia y el rendimiento laboral. Los criterios de selección consideran información específica sobre la vacante (Javier, 2017).

La selección implica una evaluación detallada y exhaustiva, comparando diferentes opciones y, en última instancia, decidir qué puestos específicos se ofrecerán. El proceso de contratación significa que la empresa asume las responsabilidades del departamento de recursos humanos y selecciona a los candidatos más adecuados para cubrir las vacantes existentes.

2.1.1.1. IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Se entiende por selección de personal como una serie de procesos enmarcados a elegir de un grupo de postulantes una persona idónea para un puesto concreto en la entidad u organización. La finalidad de la selección de personal es obtener una total alineación entre el candidato y la vacante en la empresa. Existen muchas formas de mejorar el desempeño de los trabajadores, no obstante, no es igual a tomar las decisiones de contratación correctas. Por otro lado, cuando una empresa selecciona a su personal con buena productividad y calidad, la empresa logrará importantes logros en el proceso y resultados futuros en beneficio de la empresa (Torre, 2021).

Una adecuada selección de personal conlleva a establecer estándares inflexibles para el desempeño esperado de los trabajadores en la entidad, lo que significa una evaluación cuidadosa y precisa, teniendo en cuenta todos los aspectos en un orden determinado (Javier, 2017):

- Destreza laboral.
- Trayectoria en sus logros académicos.
- Aspectos psicológicos.

Es de suma importancia que las entidades seleccionen a personal con competencias, habilidades y destrezas que sean acordes con su formación académica y que hayan sido estudiadas y perfeccionadas a lo largo de su carrera educativa para permitirles alcanzar sus metas de cubrir con éxito las vacantes (Falcon & Javier, 2021).

2.1.1.2. MODELO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El objetivo es clasificar candidatos con las habilidades, capacidades y experiencia adecuadas en función de las necesidades y requisitos laborales de la empresa. Por lo tanto, las entidades deben utilizar procedimientos eficaces para identificar a los trabajadores adecuados para garantizar el adecuado proceso de selección de personal (García, 2017).

2.1.1.2.1. Etapa Inicial de Selección

Los postulantes envían su información que se utiliza para clasificar a candidatos específicos y evaluar si cumplen con los criterios mínimos del puesto. En esta etapa se pueden distinguir dos señales diferentes: el método de solicitud y la verificación de antecedentes (Gomez, 2020).

- **Formulario de solicitud:** La información que contiene es útil para comprobar si el desempeño del empleado cumple con las expectativas de la empresa, pero puede ser un buen filtro al inicio del proceso de selección (Guevara, 2016).
- **Verificación de antecedentes:** La mayoría de las empresas buscarán referencias de candidatos para asegurarse de que su desempeño anterior esté actualizado. Para aumentar la autenticidad, también utilizan referencias de empleadores anteriores (Gomez, 2020).

2.1.1.2.2. Etapa Sustantiva de Selección

Es una parte importante del proceso de selección e incluye una prueba escrita, una prueba de aptitud y una entrevista. La selección sustantiva es de suma importancia en el proceso de selección de personal, debido a que determina las habilidades e inclinaciones de los candidatos para un puesto determinado. Hay tres indicadores en esta etapa: prueba escrita, prueba de simulación y entrevista (Torre, 2021).

2.1.1.2.3. Etapa Contingente de Selección

Cuando el escenario donde el postulante supere el método de selección de contenidos, puede ser contratado y esperar la evaluación final. Un método de accidente muy común son las pruebas de drogas. En esta etapa, se puede determinar un indicador: un examen físico (Guevara & Tejada, 2013).

2.1.1.3. ETAPAS EN LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

2.1.1.3.1. Preparación de la entrevista

Es indispensable preparar debidamente las entrevistas previendo ciertos aspectos primordiales.

- Objetivos concretas de la entrevista
- Formas de lograr el objetivo de la entrevista
- Información eficaz del postulante entrevistado.

En una entrevista se tiene que advertir al entrevistador sobre las cláusulas del puesto y las características del postulante al puesto de trabajo. El entrevistador necesita esta información para evaluar la idoneidad del solicitante según los cláusulas del puesto de trabajo (Díaz et al., 2013).

2.1.1.3.2. Ambiente

Para que no haya daños, se debe preparar el ambiente de la entrevista. Asimismo, previos a iniciar la conversación, pueden presentarse inconvenientes en la entrevista, tales como insuficiente espacio en la sala de espera, vestíbulos excesivamente suntuosos y largas esperas, lo cual se debe evitar. Varios aspectos deben ser considerados en una buena entrevista (Gomez, 2020).

2.1.1.3.3. Desarrollo de la entrevista

La entrevista se desarrolla obteniendo la información que ambos desean. La entrevista implica a dos personas, establecen una conexión interpersonal y deben tener una alta interacción. El entrevistador manda una pregunta al candidato para observar su reacción y respuesta, y así poder formular más preguntas. El entrevistador debe proveer la información necesaria al solicitante para que pueda tomar una decisión (Díaz et al., 2013).

2.1.1.3.4. Cierre de la entrevista

La primera entrevista debe ser sin timidez, natural y suave. En una charla agradable y regulada. El cierre tiene que ser divertido, considerando estos puntos.

- El entrevistador ha de indicar claramente el fin de la entrevista.
- Se debe proporcionar información al entrevistado sobre acciones futuras (Gomez, 2020).

2.1.1.3.5. Evaluación del candidato

Inmediatamente después de que el entrevistador se marche, éste debe evaluar la actuación del candidato debido a que los detalles aún están frescos en su mente. Si no ha tomado notas, registre los detalles ahora mismo. Si completó el formulario de evaluación, deberá revisarlo y asegurarse de que esté completo. Por último, deben tomarse decisiones sobre el candidato: rechazarlo o aceptarlo. Las pruebas evalúan conceptos, conocimientos y habilidades aprendidos, practicados o ejercitados (Gomez, 2020).

En el sector público, los procedimientos de selección de personal son distintos a los del sector privado, ya que se considera el perfil del puesto y el método de reclutamiento para elegir a los trabajadores del sector público. con servicios. Es crucial evaluar el sistema de gestión de recursos humanos de la administración pública en esta investigación, ya que se realizará en este departamento (Villar & Hinostraza, 2020).

2.1.1.3.6. Políticas de selección

El recurso humano es crucial para el sistema laboral y administrativo pues impulsa el crecimiento empresarial y gerencial. La gestión del capital humano engloba planificación, contratación, selección, formación y desarrollo; todas son relevantes para el éxito organizacional (García, 2017).

Al describir los puestos, se especificarán los requisitos de contratación. Las cualidades requeridas para el puesto son indicativas del nivel educativo, la edad, la experiencia y las habilidades necesarias para los candidatos. Los requisitos para la contratación de

gerentes de ventas incluyen: título en administración, cinco años de experiencia en ventas, y dos años de habilidades de liderazgo. Se requiere energía y motivación constante para una fácil interacción con los demás (Zapata, 2014).

2.1.1.4. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

Atraer a personas calificadas y oportunas para cubrir los puestos disponibles. El reclutamiento busca atraer candidatos idóneos con habilidades para el puesto. La eficacia de atraer muchos candidatos para un proceso de selección está comprobada (Manco, 2018). La contratación implica encontrar candidatos adecuados para llenar vacantes en organizaciones y suplir la falta de trabajadores debido a renunciaciones, jubilaciones, despidos o al crear nuevas oportunidades de empleo. La conclusión es que contratar implica juntar gente competente y usar métodos adecuados para llenar los puestos en una organización (Manco, 2018).

Proceso de reclutamiento del personal: Inicia la contratación cuando el líder o gerente regional solicita personal para un puesto específico. La organización emplea esto para buscar y detectar posibles candidatos dentro del alcance de reclutamiento que cumplan dichos requisitos. En caso de que la misma empresa no lo haga, usualmente buscarán contratación externa y publicarán ese requisito en múltiples paneles, páginas web, universidades, entre otros (Venegas, 2020).

Los detalles y el puesto son pasos clave en el proceso de contratación. El reclutador debe comprender las actividades y responsabilidades del puesto antes de llamar al solicitante. Las fuentes de reclutamiento son los medios por los cuales las empresas y organizaciones buscan postulantes para los cargos. Se clasifican en tres tipos: contratación interna, contratación externa y contratación mixta (Venegas, 2020).

2.1.1.5. EVALUACIÓN

Evaluación del futuro personal: parte del proceso de selección o reclutamiento. Medio efectivo para incrementar el capital humano de una organización. Esto es llevando a cabo

el proceso previo para identificar las habilidades y conocimientos personales que concuerden con las necesidades de la empresa (Zapata, 2014)..

Encuentra a todos los candidatos y selecciona el mejor. "Los autores realizan predicciones, analizan la fuerza laboral y seleccionan reclutadores técnicos aprobados por el candidato, responsable o supervisor" (Alveiro, 2019).

Técnicas de evaluación del personal: Para contratar al candidato ideal, se necesita obtener información y habilidades de selección para elegir a la persona adecuada. Las técnicas de selección se clasifican en: entrevistas, prueba de conocimiento o habilidad, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación (López, 2010).

2.1.1.6. PROCESO DE CONTRATACIÓN

Después de la evaluación, se establecen los socios mediante la firma del contrato. contrato de trabajo. El contrato laboral es una voluntad acordada entre trabajador y empleador. La relación laboral implica obligaciones mutuas, donde el empleador debe pagar al trabajador por sus servicios y el trabajador debe prestarlos personalmente. Lo más importante es la afiliación que siempre existe entre trabajadores y empleadores (Nuñez & Talavera, 2021).

La compensación es un componente esencial del contrato laboral. Sin ellos, no habría trabajo. No se considera un contrato de trabajo real si los beneficios del servicio voluntario no son onerosos y se brinda el servicio de manera benévola o amistosa, o si el propósito es adquirir conocimientos, como en los convenios de prácticas pre profesionales. No habrá relación laboral dadas estas circunstancias (Vera, 2022).

El contrato de trabajo implica que una parte se compromete a brindar servicios personales a cambio de una tarifa, y la otra parte está obligada a pagar la remuneración y puede supervisar los servicios prestados (Vera, 2022).

2.1.1.7. INDUCCIÓN DEL PERSONAL

Sin recursos humanos adecuados, los modelos de proceso nunca producirán los beneficios esperados. Es necesario introducir a las personas en el nuevo proceso para crear modelos plenamente productivos. El gerente general contrata, se alinea con la visión de la organización y proporciona información laboral. El gerente introduce a los nuevos empleados a otros miembros, aprueba la instalación y muestra el funcionamiento de la organización (Gomez, 2020).

La inducción orienta a los nuevos trabajadores para que se integren al grupo y conozcan el ambiente de trabajo. En esta etapa se presenta al empleado la estructura organizativa, el proceso de producción, los productos o servicios ofrecidos, el público objetivo y una descripción general de las tareas y las áreas de trabajo (Gomez, 2020).

2.1.2. EL DESEMPEÑO LABORAL

Es un procedimiento en el que se emite juicio sobre las habilidades, excelencia y atributos de un individuo, mediante la observación de su rendimiento, logros, informes de progreso y eficacia en las responsabilidades dentro de una estructura organizacional. La evaluación del desempeño es un concepto dinámico, como un proceso de supervisión y autoevaluación que busca conocer las fortalezas y debilidades de los colaboradores en su área de trabajo (Zapata, 2014).

El desempeño es la eficacia y satisfacción laboral de los empleados en la organización, y se puede modificar para medir y observar su comportamiento y resultados (Iturralde, 2011). La relevancia de fijar metas para estimular la conducta y optimizar el desempeño. El autor afirmó que el rendimiento es óptimo con metas desafiantes, de lo contrario se tendrán metas sencillas. La capacidad de existencia de los integrantes es fundamental para lograr resultados satisfactorios en cada meta propuesta en la definición anteriormente propuesta (Molina, 2020).

2.1.2.1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño de los trabajadores en una organización puede tener dos objetivos: control y desarrollo y motivación, y puede priorizar o centrar esfuerzos sobre personas o sistemas organizacionales (Molina, 2020):

- **Administración de personal:** El evaluador tiene el rol de juez en evaluar el desempeño de un empleado para determinar medidas adoptadas por la dirección de una organización, como bueno o malo (Torre, 2021).
- **Técnicas de gestión o validación:** La atención se centra en demostrar que un sistema de evaluación formal funciona correctamente si los predictores utilizados son confiables y válidos. El papel del evaluador es más científico ya que la objetividad y autenticidad del proceso son condiciones más necesarias que aseguran el buen trabajo del evaluador y dan credibilidad a un proceso trascendente (López, 2010).
- **Identificación de potencial:** El evaluador es una persona que se aprende en el equilibrio de personas capaces de adquirir nuevas responsabilidades y ocupar otros puestos de mayor responsabilidad en la organización (López, 2010).
- **Desarrollo de la gestión:** La evaluación es un instrumento útil para mejorar las habilidades del personal en la organización, mediante acciones como formación o reorientación de sus puestos de trabajo. Esto tiene como objetivo la mejora constante de una organización, no como un elemento punitivo. La percepción puede ser el principal obstáculo en la implementación de un sistema formal de evaluación, por lo que se debe evitar (Guevara, 2016).
- **Desarrollo y motivación:** El objetivo principal de la formación es mejorar el desempeño del trabajador y orientar eficazmente a los empleados. La mejor manera de los niveles de motivación es permitir la participación en decisiones en la planificación de la formación. Se exponen cinco propósitos generales: identificar potenciales, remunerar según el rendimiento, incrementar el desempeño de la tarea,

fomentar la implicación de los trabajadores en los objetivos de la organización, crear e implementar un documento administrativo para lograr mejora continua en base a los resultados correctos (Guevara, 2016).

2.1.2.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL

- **Satisfacción del trabajo:** La conducta no busca ni la felicidad ni el dolor. Los gerentes pueden prever el efecto de la actividad en el comportamiento futuro (Iturralde, 2011).
- **Autoestima:** Los trabajadores que brindan oportunidades para demostrar habilidades son muy importantes. Es un determinante clave de la personalidad que incide en el éxito o el fracaso. La autoestima es una necesidad para lograr cambios en el trabajo y ser reconocido en el equipo. "La autoestima es crucial en trabajos que permiten exhibir destrezas" (Guevara, 2016).
- **Trabajo en equipo:** El contacto directo con los usuarios o la evaluación del equipo de trabajo mejora el trabajo de los empleados (Iturralde, 2011).
- **Capacitación del personal:** Capacitación de empleados según Chiavenato: proceso de recursos humanos para maximizar eficiencia. El programa de formación tuvo éxito en un 80% de los casos. El propósito es brindar información laboral o fomentar la reproducción de modelos (García, 2018).
- **Estrés laboral:** Capacitación de empleados según Chiavenato: proceso de recursos humanos para maximizar eficiencia. El programa de formación tuvo éxito en un 80% de los casos. El propósito es brindar información laboral o fomentar la reproducción de modelos (Tueros, 2021).
- **Automotivación:** Es la determinación de alcanzar la meta mediante el esfuerzo correspondiente. El esfuerzo es la manifestación visible de la motivación. La verdadera motivación se refleja en un mayor esfuerzo laboral (Iturralde, 2011).

- **Simplificar:** Consiste en hacer las tareas de manera fácil. La simplicidad no es innata: hay que buscarla para alcanzarla. En la práctica, las cosas se complican al añadir en lugar de eliminar (Gomez, 2020).
- **Responsabilidad:** Genera eficiencia al impulsar nuestro compromiso y responsabilidades laborales. La responsabilidad nos motiva a esforzarnos al máximo para ser eficaces, aunque haya factores externos que estén fuera de nuestro control (Gomez, 2020).

2.1.2.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Puede comprender el trabajo del colaborador e incentivar a los trabajadores. Este puesto tiene un desempeño altamente contextual y depende de múltiples factores que tienen una fuerte influencia y varían según la persona. Los criterios de evaluación del personal son: producto, calidad, responsabilidad, supervisión, cooperación, actitud y desempeño. El desempeño laboral es la conducta de los empleados hacia una meta establecida, como una estrategia personal para alcanzarla (Iturralde, 2011).

El rendimiento laboral es el resultado de las habilidades, actitudes y valores de los individuos, quienes se esfuerzan en alcanzar un nivel superior en cada tarea. También es la habilidad de una persona para llevar a cabo tareas relevantes para la organización. Incluso considerando las habilidades personales, competencia técnica, ética profesional, colaboración grupal, comportamiento ciudadano, etc (Iturralde, 2011).

2.1.2.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

- **Eficacia:** La efectividad se relaciona con los resultados y el logro de las metas organizacionales. Es necesario priorizar tareas y ejecutarlas en orden para ser eficaz. También, es necesario definir claramente qué se considera un "objetivo" para tener una comprensión completa de su eficacia. Sin embargo, es importante destacar que un objetivo claro expresa lo que se quiere lograr y debe establecer un plazo para su cumplimiento (Iturralde, 2011).

- **Eficiencia:** La eficiencia está ligada a la óptima utilización de recursos para lograr un objetivo específico; cuanto más producción se obtenga con los mismos recursos, mayor será la eficiencia. La eficiencia es usar recursos para lograr un resultado específico. La gestión es importante en las empresas para alcanzar metas con recursos limitados. La eficiencia es lograr alto rendimiento con menos recursos. Se enfoca en el método para lograr un objetivo mediante el uso lógico de recursos (Peña, 2015).
- **Motivación laboral:** La motivación laboral impulsa a la persona a tomar iniciativa y ser proactivo orientándose hacia sus objetivos. El rendimiento laboral está condicionado por la habilidad y la motivación de cada individuo en su trabajo (Peña, 2015).

2.1.2.5. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Evaluar el desempeño del personal es esencial para que el empleador reconozca el valor que aporta cada colaborador. Cada organización necesita sistemas de evaluación de desempeño para supervisar el progreso y dificultades de los trabajadores (Iturralde, 2011).

2.1.2.6. BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- **Beneficios para el gerente como administrador de personas:** La evaluación del desempeño y comportamiento de los empleados son indicadores clave para buscar mejoras, por lo tanto, se debe comunicar a los empleados que el proceso de evaluación se realiza de manera imparcial y objetiva (Ramírez, 2019).
- **Beneficios para la persona:** La organización necesita tener un entendimiento profundo de diferentes aspectos relacionados con los trabajadores y su líder, examinando tanto sus fortalezas como debilidades, y luego llevar a cabo una evaluación interna basada en el esfuerzo y rendimiento individual de cada uno de ellos (Ramírez, 2019).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **CONOCIMIENTO:** Para obtener conocimiento, es fundamental estar atentos y propósitos al analizar detenidamente las cualidades de un objeto, abarcando tanto al observador como al objeto en sí, y haber avanzado en sintonía con el progreso del pensamiento humano (Ramírez, 2019).
- ❖ **CONTRATACIÓN:** Es fundamental realizar una cuidadosa selección de los candidatos y tomar decisiones de forma precisa al comienzo de un proceso de contratación (Ancasi, 2019).
- ❖ **DESEMPEÑO LABORAL:** En toda organización las actividades se enmarcan con los objetivos organizacionales, ya que los trabajadores realizan actividades o laborales encaminadas a lograr los objetivos establecidos.
- ❖ **EFICACIA:** La eficiencia se enfoca en obtener resultados y lograr objetivos, como obtener al mejor trabajador para mejorar el desempeño de la organización mediante la contratación de nuevas contrataciones (Huamán, 2019).
- ❖ **EFICIENCIA:** Son los procedimientos eficientes para realizar actividades, abarcando procedimientos y técnicas como realizar entrevistas, administrar evaluaciones precisas de conocimientos, agilizar el proceso de contratación y minimizarlos costos operativos (Huamán, 2019).
- ❖ **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Se realiza una evaluación y calificación del rendimiento laboral de un individuo teniendo en cuenta su aportación hacia los objetivos y el beneficio producido para las organizaciones (Torres & Vásquez, 2019).
- ❖ **EVALUACIÓN:** La evaluación se realiza para averiguar tanto sus puntos fuertes como los aspectos en los que pueden mejorar dentro de su puesto laboral (Torres & Vásquez, 2019).

- ❖ **INDUCCIÓN:** el trabajador que ingresa a la organización debe conocer la misión, visión y objetivos de la empresa, estructura, políticas y asuntos relevantes de la organización (Tello, 2019).
- ❖ **LOGROS:** Son los logros tangibles y beneficiosos para la entidad u organización donde laboran los trabajadores (Sanchez, 2022).
- ❖ **MOTIVACIÓN LABORAL:** Es de suma importancia en todos los aspectos de la vida, el cual influye en la conducta en el trabajo, junto con las habilidades y limitaciones del trabajador (Huamán, 2019).
- ❖ **MUNICIPALIDAD:** Es el gobierno que administra una comunidad o población a través de instituciones (Huamán, 2019).
- ❖ **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL:** El proceso de personal o trabajadores implica contratar candidatos adecuados en función de los requisitos laborales de la empresa (Gomez, 2020).
- ❖ **REALIZACIÓN DE TAREAS:** La realización de tareas implica organizar y establecer tareas para calcular la duración y los recursos necesarios para las organizaciones.
- ❖ **RECLUTAMIENTO:** Publicar un puesto vacante en puestos altamente calificados fortalece el proceso de selección (Anccasi, 2019).
- ❖ **RECONOCIMIENTO:** Esta herramienta se utiliza para evaluar, motivar y reforzar la conducta adecuada dentro de la empresa (Barrientos & Moreno, 2022).
- ❖ **RELACIONES INTERPERSONALES:** Las interacciones en una empresa requieren habilidades básicas para un ambiente de trabajo positivo, siendo esenciales las habilidades sociales, incluidas la comunicación y la asertividad (Amado, 2022).
- ❖ **REMUNERACIÓN:** El trabajador tiene derecho a recibir su salario apenas de trabajo, solo por ofrecer su fuerza laboral al empleador (Sanchez, 2022).
- ❖ **SELECCIÓN:** El trabajador tiene derecho a recibir su salario únicamente por su trabajo y por proporcionar su fuerza de trabajo al empleador (Anccasi, 2019).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación positivamente significativa entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.
- Existe relación positiva entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.
- Existe relación positiva entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.
- Existe relación positiva entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Carabaya, ubicada en la plaza 28 de Julio N° 401 al frente de la Plaza de Armas en el distrito de Macusani, provincia de Carabaya del departamento de Puno - Perú.



Figura 01: Localización de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani

Fuente: <https://www.google.es/intl/es/earth/index.html>

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En la presente investigación se consideró 47 los trabajadores de la administración interna, órganos de apoyo de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani; las cuales con:

- Oficina General de Administración (4 trabajadores)
- Oficina de Recursos Humanos (6 trabajadores)
- Oficina de Abastecimiento (8 trabajadores)
- Oficina de Contabilidad (6 trabajadores)
- Oficina de Tesorería (6 trabajadores)
- Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria (3 trabajadores)
- Oficina de Trámite Documentario (3 trabajadores)
- Oficina de Archivo Central (3 trabajadores)
- Oficina de Imagen Institucional (2 trabajadores)
- Oficina de Registro Civil (4 trabajadores)
- Oficina de Gobierno Digital (2 trabajadores)

3.2.2. MUESTRA

Para la determinación de la muestra se utilizó la fórmula siguiente:

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

Donde:

- N: Tamaño de la población = 47
- p: Proporción favorable para la investigación = 0.5
- q: Proporción desfavorable para la investigación = 0.5
- Z: Nivel de confianza (al 95%) = 1.96

- e: Error de estimación (al 5%) = 0.06

Reemplazando los valores en la fórmula se aprecia de la siguiente forma

$$n = \frac{47(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(47-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

La muestra estuvo conformada por 42 trabajadores de la administración interna - órganos de apoyo de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. TÉCNICA

Se utilizó la encuesta, se llevó a cabo mediante preguntas para obtener respuestas de los trabajadores de la municipalidad. Esta técnica garantiza la sinceridad y veracidad de los trabajadores de la municipalidad para usar en el presente estudio.

3.3.2. INSTRUMENTO

Se utilizaron los cuestionarios como; el cuestionario de selección de personal que consta de 17 preguntas, dividida en 4 dimensiones y 9 indicadores propuestos (Anexo N° 02). De la misma manera, el cuestionario de desempeño laboral, consta de 17 preguntas, que se divide en 3 dimensiones propuestos (Anexo N° 03). Se puede responder la encuesta mediante la escala de Likert conformada por cinco categorías: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Asimismo, los cuestionarios fueron validados por juicio de expertos (Anexo 04).

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 01: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Respuestas
Variable Independiente:		Fuentes internas	
Proceso de Selección de Personal Es el comienzo y fundamento de los demás subsistemas, ya que su objetivo es seleccionar al mejor candidato para un puesto, siguiendo las características establecidas en la organización.	Reclutamiento	Fuentes externas	
		Comparación	Totalmente en desacuerdo
	Evaluación	Psicológica	
		Conocimiento	En desacuerdo
	Contratación	Currículo	
		Remuneración	Indeciso
	Inducción	Entidad	
		Puesto	De acuerdo
	Eficacia	Logros	
		Metas	Totalmente en desacuerdo
La idoneidad del trabajador se demuestra a través de su desempeño laboral y actuación en el cumplimiento de sus tareas y funciones específicas.	Eficiencia	Realización de tareas	En desacuerdo
		Idoneidad en el servicio	Indeciso
	Motivación Laboral	Reconocimiento	
		Relaciones interpersonales	De acuerdo
			Totalmente de acuerdo

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

- **ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:** Se utilizó un enfoque cuantitativo para responder a las preguntas de investigación y validar las hipótesis establecidas mediante razonamiento deductivo.
- **TIPO DE LA INVESTIGACIÓN:** El tipo de investigación que se utilizó fue el descriptivo porque el propósito es describir el comportamiento de las variables de estudio y es correlacional porque el objetivo es determinar el grado de relación o asociación entre las variables de estudio.
- **NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:** La investigación fue de diseño correlacional para evaluar la conexión entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico.
- **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:** La investigación fue de diseño no experimental y de corte transversal, esto se debe a que la recolección de datos se realizó en los lugares donde ocurrieron los hechos, directamente de los sujetos de investigación, a través de un proyecto de campo, con el propósito de abordar las cuestiones planteadas.
- **TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS:** En la presente investigación se aplicó el diseño estadístico inferencial, para el procesamiento de la información se utilizó una hoja de cálculo en el programa Microsoft Excel, posteriormente para el procesamiento estadístico se empleó el programa SPSS, mediante el cual se analizó la prueba de bondad Kolmogórov-Smirnov, la cual mide el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

Tabla 02: Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de Selección de						
Personal	0.269	42	0.001	0.822	42	0.021
Desempeño Laboral	0.301	42	0.000	0.738	42	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

El p-valor o (Sig.) para la variable proceso de selección de personal es 0.021, menor a 0.05. los datos no tienen una distribución normal. El valor de p para la variable de desempeño laboral es <0.05; por lo tanto, los datos no son normalmente distribuidos. Los datos de la tabla 02 tienen distribuciones no normales con niveles de significancia de 0.021 y 0.000 para las variables independiente y dependiente, respectivamente, por lo que se aplicó el Coeficiente de Correlación Spearman.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS INFERENCIALES: PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula: No existe relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación positiva entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

- a. Nivel de confianza = 95%
- b. Nivel de significancia = 5%

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Prueba de Hipótesis General:

Tabla 03: Relación entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

			Correlaciones	
			Procesos de selección de personal	Desempeño laboral
Rho de	Procesos de	Coeficiente de correlación	1.000	.629**
Spearman	selección de	Sig. (bilateral)		0
n	personal	N	42	42
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.629**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Como $p=0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a

Lo que significa que: Los procesos de selección de personal se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la (H_0) y se aprobó la (H_1) por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0.629^{**}$ el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable. El estudio es similar a la tesis de Barrientos & Moreno (2022), en su tesis se pudo observar que el coeficiente de correlación r es igual a 0.488, lo que indica que hay una relación directa bastante significativa. Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe una conexión entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el municipio de Huamanga durante el año 2022. Se afirma que, cuando un proceso de contratación de personal se realiza de manera

transparente y abierta, se logrará alcanzar los resultados deseados en el desempeño de los empleados en su trabajo. Asimismo, Mío (2022) concluyó que, existe una conexión entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral, puesto que el valor de significancia obtenido fue menor a 0.05. Además, se observaron correlaciones con un coeficiente de Rho igual a 0.175, indicando una asociación positiva y de intensidad débil entre ambos factores. Se afirma que mejorar los procedimientos de selección de personal conducirá a una mejora en el rendimiento individual de los empleados. De la misma manera, Torres & Vásquez (2019), en el estudio realizado, se descubrió que el proceso de selección de personal tiene un impacto importante en el rendimiento de los empleados de la Municipalidad de Laredo durante el período 2019. Los resultados revelan que un alto nivel de selección está asociado a un alto desempeño laboral, observándose en un 80.0% de los colaboradores del área de administración. En contraste, cuando el nivel de selección es bajo, el 80% de los trabajadores consideró que su rendimiento laboral era deficiente. Por otro lado, Sanchez (2022) llega a la conclusión de que se puede encontrar una relación moderada y positiva entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral de los empleados del departamento administrativo en una municipalidad localizada en el distrito de Lima durante el año 2020. Con base en el coeficiente de correlación ($r=0,632$) que ha sido calculado, se puede concluir que la hipótesis planteada ha sido confirmada. Los resultados obtenidos proporcionan pruebas sólidas de que las dimensiones que muestran una conexión significativa con el rendimiento laboral incluyen el reclutamiento y la evaluación del personal.

4.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

Hipótesis Nula: No existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

- a. Nivel de confianza = 95%
- b. Nivel de significancia = 5%

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Prueba de Hipótesis Específica 01:

Tabla 04: Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Correlaciones				
			Desempeño	
			Reclutamiento	laboral
Rho de	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000	.608**
Spearman		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.608**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Como $p=0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a

Lo que significa que: El reclutamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la (H_0) y se aprobó la (H_1) por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0.608^{**}$ el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable. Los resultados del presente estudio son similares a los obtenidos por

Sanchez (2022), finaliza afirmando que se ha observado una conexión moderada y beneficiosa entre la dimensión de reclutamiento y el rendimiento en el trabajo del personal administrativo en una municipalidad distrital de Lima durante el año 2020. La hipótesis ha sido aceptada porque el coeficiente de correlación calculado es de 0,572. Además, se señala que el reclutamiento implica la tarea de identificar a postulantes idóneos a través de la búsqueda activa de candidatos potenciales y persuadirlos a presentar su candidatura para ocupar puestos vacantes dentro de la empresa. Este es el paso inicial y fundamental en el proceso de elegir e incorporar a los trabajadores idóneos a la empresa. Del mismo modo, Huamán (2019) llega a la conclusión de que hay una correlación positiva entre la forma en que se recluta al personal y la manera en que desempeñan sus labores en la Municipalidad Distrital de la Encañada, ubicada en Cajamarca. El proceso de selección de personal es de vital importancia para asegurar que la Municipalidad Distrital de La Encañada pueda superar eficazmente cualquier dificultad o contratiempo, al contratar individuos que cuenten con la capacitación necesaria y sean capaces de ofrecer soluciones de manera competente. Asimismo, Amado (2022), ha llegado a la conclusión de que el reclutamiento de personal ejerce un impacto significativo en la manera en que los empleados de la Municipalidad Distrital de Huántar, en Áncash, se desempeñan en sus labores durante el año 2022. La prueba de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de 0.455, lo cual indica que existe una relación moderadamente positiva. Además, con un nivel de significación de $p = 0.015$, el cual es menor al umbral establecido de 0.05, se puede considerar que esta conexión es estadísticamente relevante. Esto quiere decir que, si la Municipalidad lleva a cabo un análisis detallado de los cargos que deben ser ocupados para garantizar una selección efectiva, considerando la evaluación de las habilidades comunes y especializadas de los candidatos, se potenciará la productividad en el trabajo.

4.1.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

Hipótesis Nula: No existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación positiva entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

a. Nivel de confianza = 95%

b. Nivel de significancia = 5%

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Prueba de Hipótesis Específica 02:

Tabla 05: Relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Correlaciones				
			Desempeño	
			Evaluación	laboral
Rho de	Evaluación	Coefficiente de correlación	1.000	.622**
Spearman		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.622**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a

Lo que significa que: La evaluación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se

muestra una sig. (bilateral) $p = 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la (H_0) y se aprobó la (H_1) por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho = 0.622^{**}$ el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable. Resultados que concuerdan con lo hallado por Mío (2022), ha establecido en la investigación que hay una relación positiva entre la evaluación de desempeño y su relación con una significancia estadística. Se observó que el valor de 0.000 , junto con un Rho de 183 , indicaba una relación significativa. Asimismo, se identificó una asociación entre el reclutamiento y el desempeño, ya que el valor de significancia fue menor a 0.05 , presentando correlaciones de $Rho = 0.139$. Por último, se detectó una conexión entre el control y el desempeño en el trabajo con un nivel de significación adecuado. El valor es menor que 0.05 y el coeficiente de correlación Rho es de 0.225 , lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables. De la misma manera, Torres & Vásquez (2019), encontró que la evaluación de personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral, relación estadística significativa en cada una de sus dimensiones ($p < 0.05$), es fundamental medir y administrar el desempeño laboral, ya que permite evaluar de manera efectiva la eficiencia de los empleados, identificar aquellos que cumplen con sus tareas de manera adecuada y aquellos que no lo hacen, así como determinar cómo recompensar a los trabajadores de forma adecuada y aumentar la productividad en el entorno laboral en general. Asimismo, Amado (2022) en el transcurso de su investigación, se llegó a la conclusión de que la evaluación de los empleados ejerce un impacto considerable en el rendimiento laboral de los trabajadores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Huántar en Áncash durante el año 2022. Los datos analizados a través de la Prueba de Pearson revelaron un coeficiente de correlación de 0.411 , lo que sugiere una relación moderadamente positiva. Este resultado está respaldado por un nivel de significancia estadística de $p = 0.030$, el cual es inferior al umbral de 0.05 que comúnmente se considera para establecer la importancia de los hallazgos en estudios de

este tipo. Esto implica que si la Municipalidad decide incluir pruebas psicológicas en la evaluación del desempeño de los empleados para analizar su comportamiento, actitud y aptitudes, se conseguirá mejorar significativamente la eficacia de la gestión pública. Dentro de este contexto, la evaluación del personal se convierte en una valiosa herramienta con el propósito de potenciar y optimizar los logros de los recursos humanos de la organización. Proporciona los datos esenciales necesarios para llevar a cabo la investigación en el área de recursos humanos. Fomenta el impulso para aumentar la eficiencia y rendimiento en el trabajo. Obtén una aproximación del potencial de crecimiento y mejora de los empleados.

4.1.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03

Hipótesis Nula: No existe relación entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación positiva entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

- a. Nivel de confianza = 95%
- b. Nivel de significancia = 5%

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Prueba de Hipótesis Específica 03:

Tabla 06: Relación entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Correlaciones				
			Desempeño	
			Contratación	laboral
Rho de	Contratación	Coefficiente de correlación	1.000	.590**
Spearman		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.590**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Como $p=0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a .

Lo que significa que: La contratación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la (H_0) y se aprobó la (H_1) por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0.590^{**}$ el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable. Los resultados son similares al estudio de (Montalván, 2019) según los resultados de su estudio, se encontró una correlación moderada de 0,681, conforme a la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, que sugiere una relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2019. Además, se señala que la contratación de empleados consistente en realizar una selección de personal adecuada es fundamental para el triunfo de cualquier compañía, ya que son los empleados que trabajan a diario los encargados de llevar a

cabo las labores que influyen en su progreso y su potencial de crecimiento. De la misma manera, Tello (2019) llega a la conclusión de que hay una relación mínima entre la contratación de personal y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de La Encañada, tras un análisis utilizando el coeficiente de correlación de Pearson a través del software SPSS, el cual arrojó un resultado de $r=0.335$. Esto significa que si la Municipalidad Distrital de La Encañada mejora la eficiencia en la selección de personal, los trabajadores tendrán un mejor rendimiento laboral, ya que se elegirá a personas calificadas con las habilidades y actitudes adecuadas para el puesto vacante, lo que resultará en una mejora del desempeño en el trabajo. Asimismo, Torre (2019) llega a la conclusión de que la contratación de personal tiene un impacto bastante significativo en el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria durante el año 2019. Luego de analizar detenidamente la situación actual de los métodos utilizados para seleccionar personal en la municipalidad distrital de La Victoria, se llega a la conclusión de que no hay un sistema estructurado y organizado para el reclutamiento de candidatos interesados en laborar en los distintos departamentos y oficinas del municipio. Un hallazgo significativo fue que más de la mitad, específicamente un 53% de los encuestados, afirmaron que no se les proporciona la información pertinente sobre los nuevos empleados y las funciones que desempeñarán. Se ha tomado la decisión de llevar a cabo un nuevo modelo de selección de personal con el objetivo de potenciar el rendimiento laboral en el ayuntamiento.

4.1.5. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 04

Hipótesis Nula: No existe relación entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación positiva entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

a. Nivel de confianza = 95%

b. Nivel de significancia = 5%

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Prueba de Hipótesis Específica 04:

Tabla 07: Relación entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

		Correlaciones		
			Inducción	Desempeño laboral
Rho de	Inducción	Coefficiente de correlación	1.000	.617**
Spearman		Sig. (bilateral)		0
		N	42	42
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.617**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	42	42

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

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a

Lo que significa que: La inducción se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p = 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la (H_0) y se aprobó la (H_1) por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho = 0.617^{**}$ el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable. Estos resultados son similares al estudio de Amado (2022), en su estudio de investigación, el autor llega a la conclusión de que el proceso de inducción de los empleados en la Municipalidad Distrital de Huántar, en el departamento de Áncash,

durante el año 2022, ejerce un impacto significativo en la forma en que los trabajadores desempeñan sus labores. Los datos recopilados de la Prueba de Pearson arrojaron un coeficiente de correlación de 0.426. Este valor sugiere que la relación entre las variables es moderadamente positiva. También se observó que el nivel de significancia obtenido ($p = 0.024$) es inferior al umbral usualmente usado de 0.05. Esto implica que si la Municipalidad desarrolla un proceso de orientación adecuado que tenga en cuenta la definición clara de objetivos, políticas, la misión y visión de la organización para fortalecer las responsabilidades a cumplir. De la misma manera, Tello (2019) ha descubierto que la manera en que el personal es dirigido está fuertemente vinculada con el rendimiento de los empleados que trabajan en la Alcaldía del Distrito de La Encañada. Este descubrimiento se basa en un análisis detallado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson a través del software SPSS, que arrojó un resultado de $r=0.480$. En otras palabras, cuanto más efectiva sea la dirección y guía proporcionada por el personal calificado, mejores serán los resultados en el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, Machaca (2019), en el análisis llevado a cabo en su investigación, se descubrió que existe una conexión significativa entre la introducción de empleados y su rendimiento en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Esta relación entre las variables ha sido considerada relevante debido a la correlación estadística encontrada, ya que el valor p es igual o menor al nivel de significancia establecido. Específicamente, se observó una relación estadísticamente significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, con un valor p de 0.022. Lo que lleva a la conclusión de que las variables presentan una asociación entre sí. Además, se destaca que el propósito principal de la Inducción es proporcionar al colaborador datos generales, extensos y adecuados que le faciliten identificarse en su posición en la Universidad, fortaleciendo así su sentimiento de pertenencia y su confianza para desempeñar sus labores de forma autónoma e independiente. Por otro lado, Sanchez (2022) llega a la conclusión de que no se ha

encontrado una conexión significativa entre la dimensión de la inducción y el rendimiento laboral dentro del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima. La hipótesis es rechazada al observar un bajo coeficiente de correlación, el cual indica una relación débil entre las variables. La inducción al trabajo, considerada como un procedimiento fundamental en cualquier empresa, juega un papel crucial en la configuración del entorno laboral, la salud mental y la eficiencia laboral del recién llegado a la organización. hacia el superior jerárquico del recién contratado en la empresa. Evaluar la efectividad del programa de inducción es imperativo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación al objetivo general y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman es de $Rho= 0.629^{**}$, el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable, por tanto se acepta la hipótesis general.

SEGUNDA: En relación al primer objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman es de $Rho= 0.608^{**}$, el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable, por tanto se acepta la hipótesis específica 01.

TERCERA: En relación al segundo objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman es de $Rho= 0.622^{**}$, el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable, por tanto se acepta la hipótesis específica 02.

CUARTA: En relación al tercer objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman es de $Rho= 0.590^{**}$, el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable, por tanto se acepta la hipótesis específica 03.

QUINTA: En relación al cuarto objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman es de $Rho= 0.617^{**}$, el cual demostró la existencia de una correlación positiva considerable, por tanto se acepta la hipótesis específica 04.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, emplear un enfoque adecuado y eficaz, utilizando los procedimientos adecuados para llevar a cabo un proceso idóneo de contratación y selección de los trabajadores. Esta medida proporcionará claridad a los procesos de selección de personal, se podrán examinar diversas opciones al momento de contratar a los trabajadores. Esto se traduce en una mayor diversidad de opciones disponibles para la contratación de colaboradores.

SEGUNDA: A la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, utilizar esta estrategias adecuadas para asegurar que se realice un reclutamiento eficaz de los colaboradores, lo que resultará en un progreso tanto en la gestión administrativa. En este sentido, el reclutamiento de trabajadoras es esencial para respaldar un buen desempeño laboral, ya que los desaciertos suelen asociarse con cómo se lleva a cabo el reclutamiento.

TERCERA: Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, realizar una evaluación del nivel de competencia de los postulantes, con la finalidad de determinar si estos cumplen con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. Por lo tanto, es esencial y primordial que a los trabajadores contratados se les designe un puesto de trabajo que sea acorde con su perfil profesional y habilidades. Además, se debe utilizar un proceso de evaluación basado en

competencias, el cual facilita la detección del auténtico talento humano antes de ser contratados y en función del cargo solicitado.

CUARTA: La Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, debe llevar a cabo el uso de las iniciativas de mejora que provienen de los procesos de contratación de los trabajadores, las cuales han sido creadas con la finalidad de elevar el desempeño laboral, y es esencial hacer un seguimiento riguroso para garantizar que se cumplan correctamente las estrategias diseñadas para lograr este propósito.

QUINTA: Al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, participar de manera constante en la inducción al personal, debido a que la inducción de los trabajadores influye positivamente el desempeño laboral de los trabajadores. Además, es fundamental proponer la creación de un calendario detallado de formación que incluya a todos los trabajadores de diferentes áreas y oficinas de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave.

BIBLIOGRAFÍA

- Alveiro, C. (2019). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Universidad Nacional de Misiones*.
- Ancasi, R. M. (2019). Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, periodo 2017. *Universidad Nacional del Altiplano*.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10907>
- Celma, D. (2011). *El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable. Un análisis para Catalunya*.
- Choque, E. (2021). *Determinación del proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Sandia, periodo 2021*. Universidad Nacional del Altiplano.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19578>
- Condezo, J. O., Navarro, E. M., & Quispe, A. C. (2022). *Fortalecimiento de la participación ciudadana en la gestión de la Municipalidad Provincial de Tayacaja- Huancavelica*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12087/2/IV_PG_MGP_TI_Condezo_Navarro_Quispe_2022.pdf
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Falcon, C. Z., & Javier, H. C. (2021). *Propuesta de un plan de proceso de selección para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa JEMAXCE de Huancayo*. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8566/4/IV_FCE_317_TE_Falcon_Javier_2021.pdf
- García, B. R. (2018). *Gestión laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la*

productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo Combinado.

<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/281/1/GarciaTovarBlancaR%20MDGPI%202018.pdf>

García, S. (2017). Análisis de puestos de trabajo y selección del personal. *Universidad Miguel Hernández de Elche.*

Gomez, K. D. (2020). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno—2020. *Universidad Nacional del Altiplano.*
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19074>

Guevara, O., & Tejada, J. (2013). *Análisis del proceso de enseñanza aprendizaje de la Disciplina Proyecto Arquitectónico, en la carrera de Arquitectura, en el contexto del aula.*

Guevara, P. S. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.*

Iturralde, J. I. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010.*

Jara, A. M. J., Asmat, N. S. A., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.

Javier, H. C. (2017). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo.*
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf

López, R. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional.*

- Machaca, W. (2019). La selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Provincia de Melgar, Puno. 2019. *Universidad Privada Telesup - UTELESUP*.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/832>
- Manco, C. S. M. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*.
- Molina, H. (2020). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23-33.
- Núñez, M., & Talavera, A. (Eds.). (2021). *Contrataciones con el Estado: Perspectivas desde la práctica del derecho* (1a ed.). Universidad del Pacífico.
<https://doi.org/10.21678/978-9972-57-479-5>
- Olmos, A. L. (2019). *El proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Trade Hammer para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal* [Thesis, Universidad Mayor de San Andrés, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, Carrera de Administración de Empresas].
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18193>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2020). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Peña, C. P. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*.
- Puicon, J. (2018). "Liderazgo de las autoridades y clima organizacional en la facultad de derecho de la universidad de Chiclayo año 2015".
- Ramírez, A. (2019). La teoría del conocimiento en investigación científica: Una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3), 217-224.
- Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño*

laboral en la municipalidad distrital de la Victoria, 2018.

Tueros, M. F. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T arquitectos SAC. *Universidad de Lima.*

Venegas, J. L. (2020). *Estrategias de reclutamiento para mejorar la selección de personal para la empresa g4s logística & tecnología Perú SA.*
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7624/Venegas%20OQuispe%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1>

Vera, M. (2022). *Reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios a los trabajadores part time en el Perú.*

Villar, Y. G., & Hinojosa, E. Á. (2020). *Selección de Personal y Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa—2019.*
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2224/T037_%2071526221_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, P. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa.*
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFG-O%20180.pdf;jsessionid=A142183DA0463232E7A22877523AB80E?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente:	Enfoque: La
¿Cuál es la relación que existe entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?	Determinar la relación que existe entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Existe relación positiva entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Proceso de Selección de Personal	investigación será de enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensio- ne:	Tipo: Será
¿Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?	Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Existe relación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	* Reclutamiento * Evaluación * Contratación * Inducción	descriptiva porque el propósito es describir el comportamiento de las variables.
¿Existe relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?	Identificar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Existe relación positiva entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Dependiente: Desempeño Laboral	Nivel: La investigación será correlativa con el propósito de conocer la relación.
			Dimensio- nes:	Diseño: La
			* Eficacia * Eficiencia * Motivación laboral	investigación será de diseño no experimental y de corte transversal.

2023?	¿Existe relación entre la contratación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?	Macusani, periodo 2023.	2023.
¿Existe relación entre la contratación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?	Identificar la relación que existe entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Identificar la relación que existe entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Existe relación positiva entre la contratación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.
¿Existe relación entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023?	Identificar la relación que existe entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Identificar la relación que existe entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.	Existe relación positiva entre la inducción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos N° I

CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El tema de investigación es: “Procesos de selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023”

Instrucciones: Estimado colaborador el presente cuestionario tiene 17 preguntas acerca de los procesos de selección de personal, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se deben contestar todas las preguntas.

VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL		Totalment e en desacuerd o	En desacuer do	Indecis o	De acuerd o	Totalment e de acuerdo
Reclutamiento						
1	¿Considera usted que se buscan más candidatos externos que internos?					
2	¿Considera usted que la empresa le da importancia al reclutamiento interno?					
3	¿Está usted de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento interno en las municipalidades?					
4	¿Está usted de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y perfil del candidato aplicado en la selección de personal?					
5	¿Está usted de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias					

	necesarias para realizar las actividades requeridas?					
6	¿Está usted de acuerdo que el proceso de comparación se realice considerando las ventajas competitivas de los candidatos?					
Evaluación						
7	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final?					
8	¿Está usted de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del currículum vitae?					
9	¿Está usted de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?					
10	¿Está usted de acuerdo en que las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos?					
11	¿Está usted de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?					
12	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso					

	de selección en la municipalidad?					
Contratación						
13	¿Considera usted que el contrato que firmó cubrió sus expectativas?					
14	¿Considera usted que su sueldo está acorde a la actividad que realiza?					
Inducción						
15	¿Está usted de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es orientar?					
16	¿Considera usted importante recibir inducción a nivel institucional por parte de la municipalidad?					
17	¿Considera usted importante recibir inducción en el puesto de trabajo?					

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos N° II

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El tema de investigación es: “Procesos de selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023”

Instrucciones: Estimado colaborador el presente cuestionario tiene 17 preguntas acerca del desempeño laboral, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se deben contestar todas las preguntas.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Eficacia						
1	¿Considera usted importante definir los objetivos que debe alcanzar la municipalidad?					
2	¿Considera usted que es importante el cumplimiento de los objetivos?					
3	¿Considera usted que se muestra dispuesto a ayudar a los demás?					
4	¿Considera usted que sus respuestas son rápidas cuando hay un requerimiento?					
Eficiencia						
5	¿Considera usted que la misión y visión de la empresa se relaciona con sus valores y creencias personales?					

6	¿Considera usted que conoce las tareas que tiene que realizar en su puesto de trabajo?					
7	¿Considera usted que utiliza algún método y/o procedimientos para realizar su trabajo?					
8	¿Considera usted que los equipos y materiales brindados por la empresa son apropiados para desarrollar sus actividades diarias?					
9	¿Considera usted que tiene problemas al acatar órdenes?					
10	¿Considera usted que maximiza y organiza adecuadamente su tiempo?					
Motivación Laboral						
11	¿Considera usted buena la relación con su jefe inmediato?					
12	¿Considera usted importante recibir algún reconocimiento en la organización?					
13	¿Considera usted que la capacitación permite mejorar el desempeño laboral en la municipalidad?					
14	¿Considera usted que la empresa fomenta el trabajo en equipo?					
15	¿Considera usted que los trabajadores de la institución se apoyan mutuamente?					
16	¿Considera usted que se toman en consideración sus opiniones?					

	en el trabajo?					
17	¿Considera usted que su puesto de trabajo es idóneo y va en relación con sus habilidades y capacidades?					

Anexo 04: Ficha de validación de instrumentos

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD. OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 52
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Pamela Hompe Fabricio Pablo*
- 1.2 Grado académico: *Magister Scientiae en Contabilidad y Adm. Mención en Gestión Pública*
- 1.3 Título de la Investigación: *Procesos de Selección de Personal y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque - Mucunani, Período 2023.*
- 1.4 Denominación del instrumento: *Cuestionario de Procesos de Selección de Personal y el Desempeño Laboral.*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL				2	24	4
TOTAL					30	

 <p>UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS SAC</p>	<p>Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final</p>	<p>COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI</p>	<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>PÁGINA 53</p>
---	--	--	---------------------	----------------------

VALORACIÓN

Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Muy Bueno ()	Excelente ()
0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40



.....
CPC. FABRICIO PABLO PANDIA HUMPIRE
MAT. N° 3074
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

Lugar y fecha: *Mucusani, 11 de enero 2024*

.....
Firma del experto

Nombre: *Fabricio Pablo Pandia Humpire*
DNI: *70147537*

Anexo 05: Solicitud dirigida a la municipalidad

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

SOLICITO: Permiso para ejecutar proyecto de investigación en la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA - MACUSANI

ABG. EDMUNDO A. CÁCERES GUERRA



Yo Eloy Yaresi Alata identificado con DNI N° 80606066 con domicilio legal en la Urb.Chichicapac del distrito de Macusani, provincia de Carabaya del departamento de Puno. Ante usted. Respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional de Contabilidad y Finanzas en la Universidad Privada San Carlos - Puno, solicito a usted autorización para realizar trabajo de investigación en la Municipalidad Provincial de Carabaya -Macusani, titulado:

“PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CARABAYA - MACUSANI, PERIODO 2023” con la finalidad de optar el título profesional de Contador Público.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted Señor Alcalde a acceder a mi solicitud.

Macusani, 21 de febrero del 2024



ELOY YARESI ALATA
DNI N° 80606066



Anexo 06: Resultados descriptivos: variable independiente

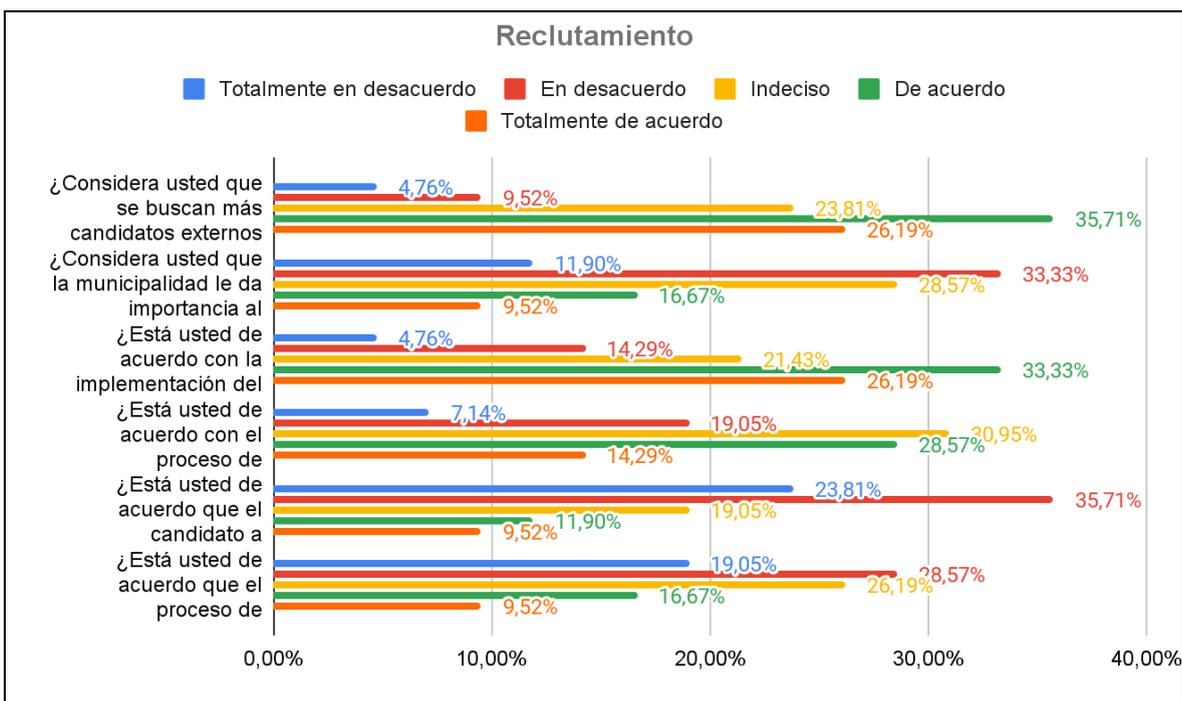


Figura 02: Reclutamiento de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

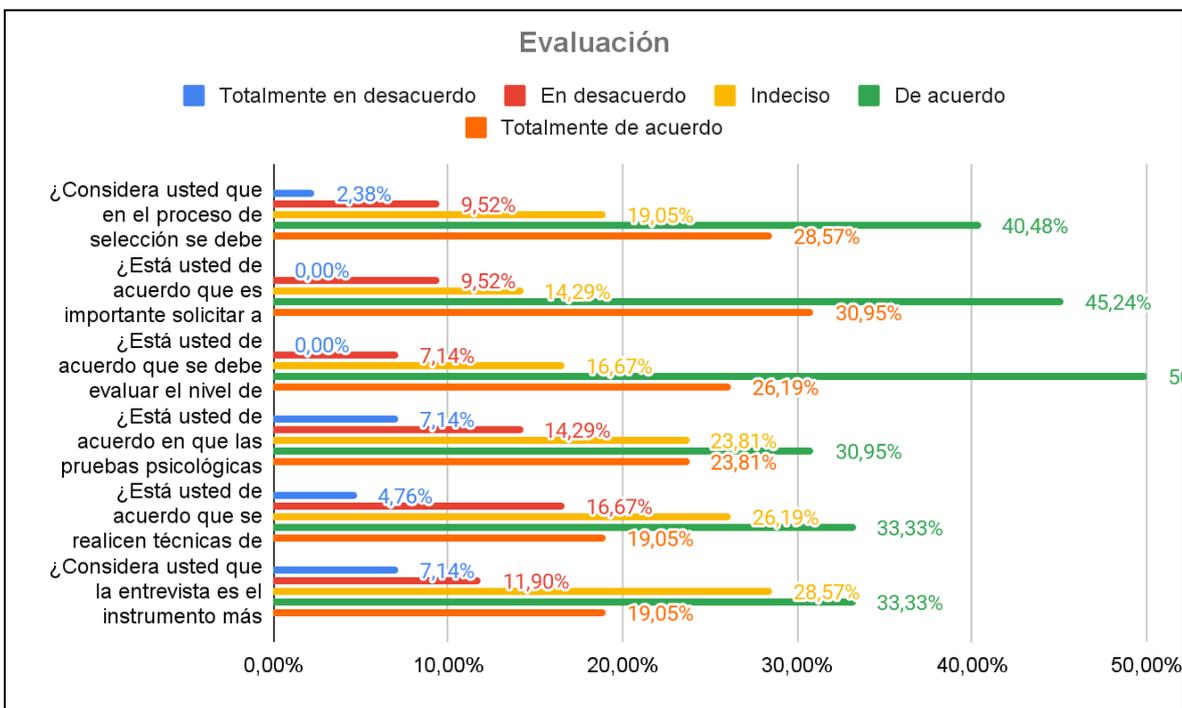


Figura 03: Evaluación de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

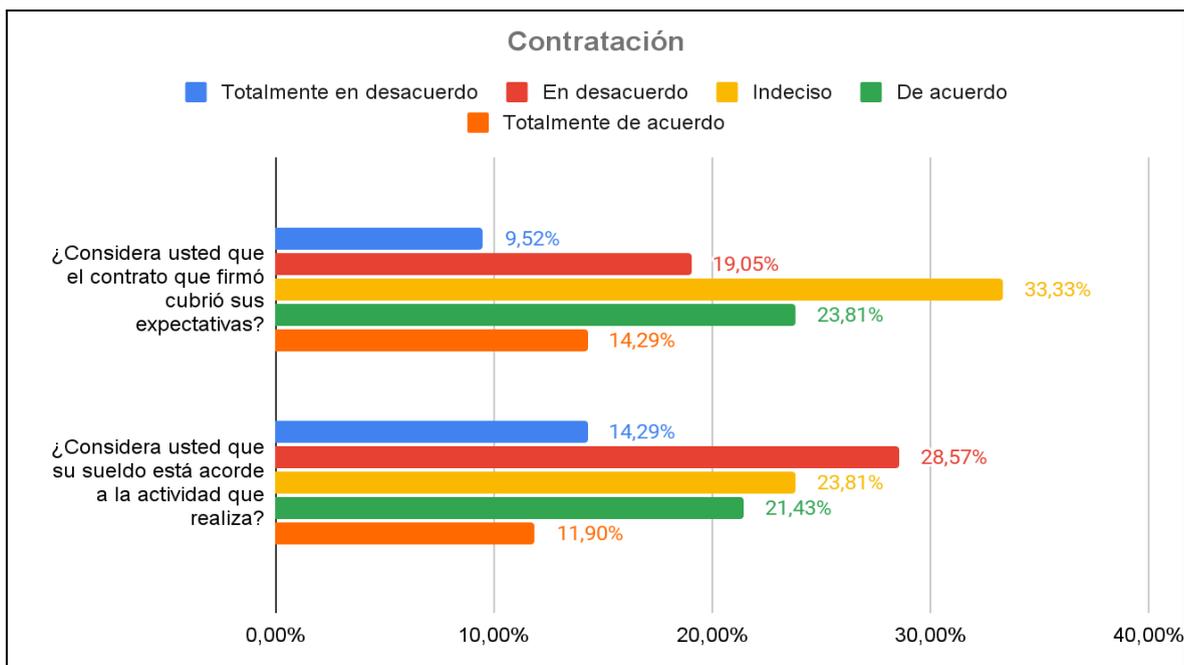


Figura 04: Contratación de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

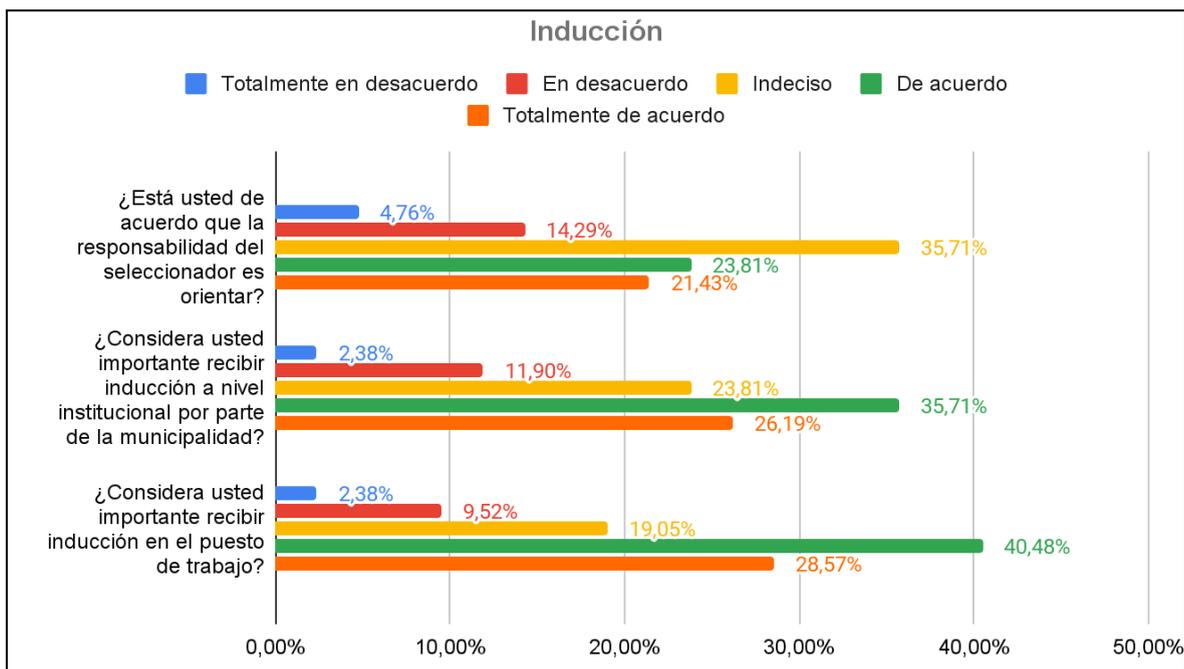


Figura 05: Inducción de personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Anexo 07: Resultados descriptivos: variable dependiente

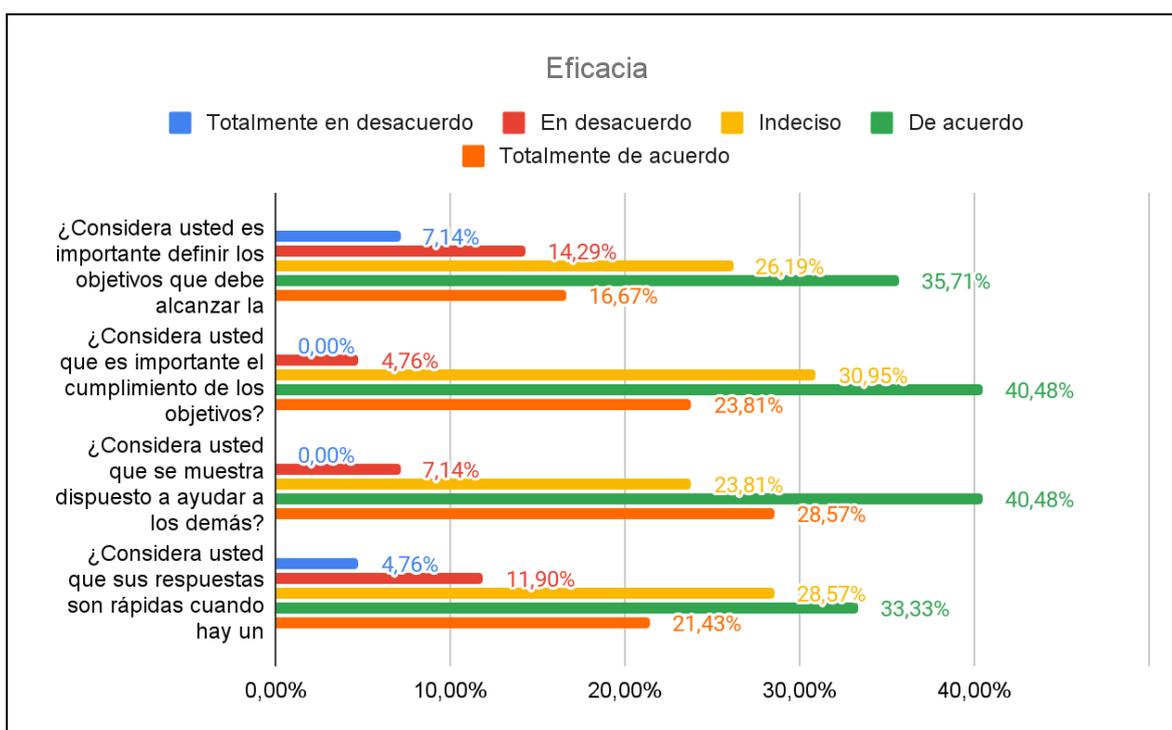


Figura 06: Eficacia del personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

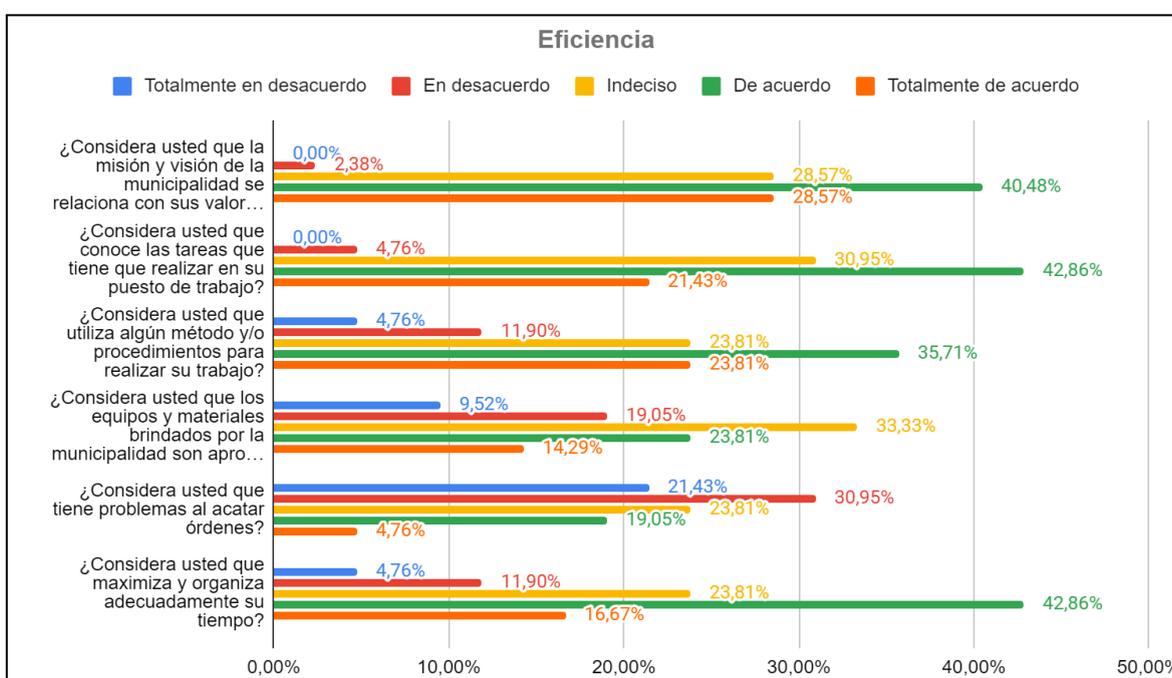


Figura 07: Eficiencia del personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

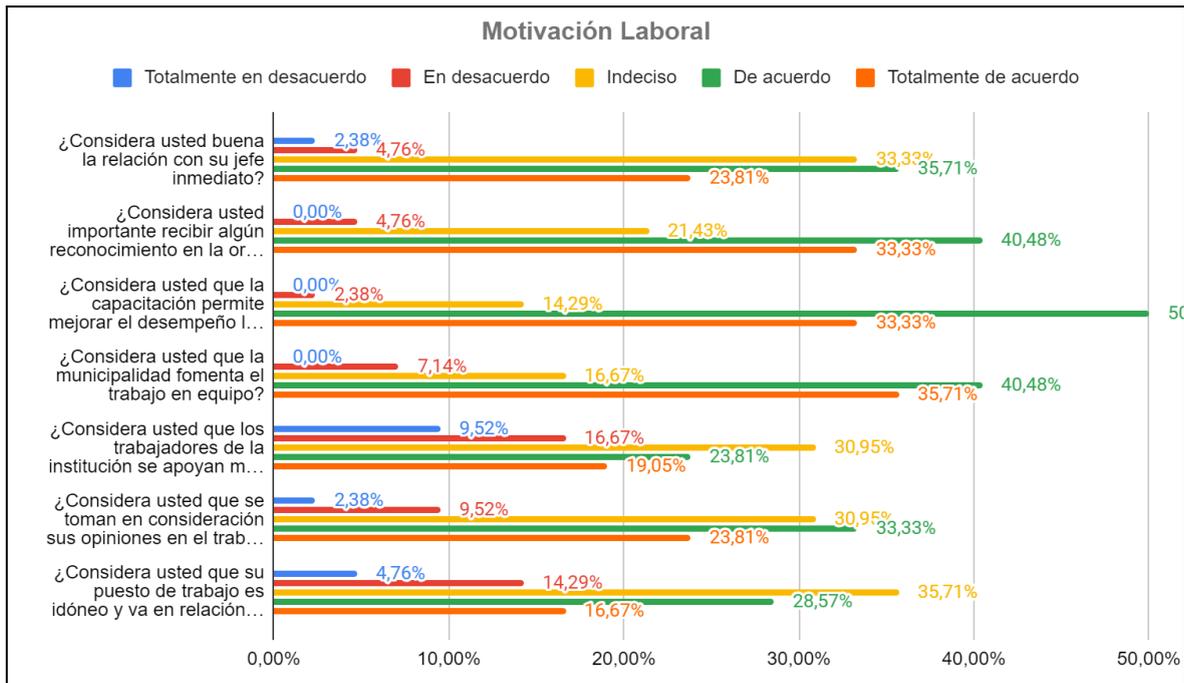


Figura 08: Motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani, periodo 2023.

Anexo 08: Tabulación de datos

Variable Independiente: Proceso de Selección de Personal		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Reclutamiento						
1	¿Considera usted que se buscan más candidatos externos que internos?	4,76%	9,52%	23,81%	35,71%	26,19%
2	¿Considera usted que la municipalidad le da importancia al reclutamiento interno?	11,90%	33,33%	28,57%	16,67%	9,52%
3	¿Está usted de acuerdo con la implementación del proceso de reclutamiento interno en las instituciones?	4,76%	14,29%	21,43%	33,33%	26,19%
4	¿Está usted de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y perfil del candidato aplicado en la selección de personal?	7,14%	19,05%	30,95%	28,57%	14,29%
5	¿Está usted de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?	23,81%	35,71%	19,05%	11,90%	9,52%
6	¿Está usted de acuerdo que el proceso de comparación se realice considerando las ventajas competitivas de los candidatos?	19,05%	28,57%	26,19%	16,67%	9,52%
Evaluación		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
7	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final?	2,38%	9,52%	19,05%	40,48%	28,57%
8	¿Está usted de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del currículum vitae?	0,00%	9,52%	14,29%	45,24%	30,95%
9	¿Está usted de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	0,00%	7,14%	16,67%	50,00%	26,19%

10	¿Está usted de acuerdo en que las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos?	7,14%	14,29%	23,81%	30,95%	23,81%
11	¿Está usted de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?	4,76%	16,67%	26,19%	33,33%	19,05%
12	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?	7,14%	11,90%	28,57%	33,33%	19,05%
Contratación		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
13	¿Considera usted que el contrato que firmó cubrió sus expectativas?	9,52%	19,05%	33,33%	23,81%	14,29%
14	¿Considera usted que su sueldo está acorde a la actividad que realiza?	14,29%	28,57%	23,81%	21,43%	11,90%
Inducción		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
15	¿Está usted de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es orientar?	4,76%	14,29%	35,71%	23,81%	21,43%
16	¿Considera usted importante recibir inducción a nivel institucional por parte de la municipalidad?	2,38%	11,90%	23,81%	35,71%	26,19%
17	¿Considera usted importante recibir inducción en el puesto de trabajo?	2,38%	9,52%	19,05%	40,48%	28,57%

Variable dependiente: Desempeño Laboral		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Eficacia						
1	¿Considera usted importante definir los objetivos que debe alcanzar la institución?	7,14%	14,29%	26,19%	35,71%	16,67%
2	¿Considera usted que es importante el cumplimiento de los objetivos?	0,00%	4,76%	30,95%	40,48%	23,81%

3	¿Considera usted que se muestra dispuesto a ayudar a los demás?	0,00%	7,14%	23,81%	40,48%	28,57%
4	¿Considera usted que sus respuestas son rápidas cuando hay un requerimiento?	4,76%	11,90%	28,57%	33,33%	21,43%
Eficiencia		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
5	¿Considera usted que la misión y visión de la municipalidad se relaciona con sus valores y creencias personales?	0,00%	2,38%	28,57%	40,48%	28,57%
6	¿Considera usted que conoce las tareas que tiene que realizar en su puesto de trabajo?	0,00%	4,76%	30,95%	42,86%	21,43%
7	¿Considera usted que utiliza algún método y/o procedimientos para realizar su trabajo?	4,76%	11,90%	23,81%	35,71%	23,81%
8	¿Considera usted que los equipos y materiales brindados por la municipalidad son apropiados para desarrollar sus actividades diarias?	9,52%	19,05%	33,33%	23,81%	14,29%
9	¿Considera usted que tiene problemas al acatar órdenes?	21,43%	30,95%	23,81%	19,05%	4,76%
10	¿Considera usted que maximiza y organiza adecuadamente su tiempo?	4,76%	11,90%	23,81%	42,86%	16,67%
Motivación Laboral		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
11	¿Considera usted buena la relación con su jefe inmediato?	2,38%	4,76%	33,33%	35,71%	23,81%
12	¿Considera usted importante recibir algún reconocimiento en la organización?	0,00%	4,76%	21,43%	40,48%	33,33%
13	¿Considera usted que la capacitación permite mejorar el desempeño laboral en la institución?	0,00%	2,38%	14,29%	50,00%	33,33%
14	¿Considera usted que la municipalidad fomenta el trabajo en equipo?	0,00%	7,14%	16,67%	40,48%	35,71%
15	¿Considera usted que los trabajadores de la institución se apoyan mutuamente?	9,52%	16,67%	30,95%	23,81%	19,05%
16	¿Considera usted que se toman en consideración sus opiniones?	2,38%	9,52%	30,95%	33,33%	23,81%

	en el trabajo?					
17	¿Considera usted que su puesto de trabajo es idóneo y va en relación con sus habilidades y capacidades?	4,76%	14,29%	35,71%	28,57%	16,67%

Anexo 09: Base de datos

Variable Independiente: Proceso de Selección de Personal																
Pre g. 01	Pre g. 02	Pre g. 03	Pre g. 04	Pre g. 05	Pre g. 06	Pre g. 07	Pre g. 08	Pre g. 09	Pre g. 10	Pre g. 11	Pre g. 12	Pre g. 13	Pre g. 14	Pre g. 15	Pre g. 16	Pre g. 17
4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	2	2	3	3	3
3	1	4	2	5	3	5	5	2	5	3	4	1	4	5	1	4
4	4	1	4	2	4	5	4	3	1	5	1	2	3	1	4	3
3	2	2	1	3	5	4	5	4	1	1	5	2	2	3	5	3
4	3	3	2	5	2	3	5	3	5	4	4	3	3	5	3	4
3	5	3	4	2	3	4	4	3	1	3	1	2	4	1	2	5
5	2	5	5	4	4	3	2	4	4	5	3	2	2	3	5	5
4	1	5	4	1	2	5	4	5	2	4	4	3	5	5	4	4
1	3	4	3	2	3	4	2	4	5	5	5	1	2	2	5	5
5	5	3	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3
4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4
3	4	4	5	2	3	5	4	5	3	4	5	2	4	5	2	1
4	3	5	4	4	2	3	5	4	4	5	4	3	2	3	5	5
1	2	2	1	1	1	4	5	5	2	2	3	4	5	4	4	4
4	1	4	4	2	3	5	2	4	3	4	5	5	3	5	2	3
5	2	1	2	3	2	4	4	5	4	2	4	3	2	3	5	4
5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	2
4	4	4	4	2	2	4	5	5	2	4	3	4	5	5	3	5
3	2	5	3	1	3	4	2	4	4	5	3	3	2	3	5	4
2	3	3	1	3	2	5	4	5	2	4	4	2	3	4	4	5
4	5	2	5	2	1	3	5	4	3	3	5	4	4	2	3	4
2	2	4	3	1	2	4	3	5	4	5	4	3	2	3	5	3
4	3	5	4	3	3	1	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4
5	4	2	2	5	2	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	2
3	2	4	3	1	4	3	5	3	4	5	3	3	2	3	4	5
4	1	5	5	3	2	5	4	3	3	4	5	1	1	2	2	4
2	5	3	3	2	1	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3
5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	2	2	3	2	3	4	4
4	3	4	2	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	2
2	4	2	3	5	2	5	4	2	3	3	4	5	1	4	3	5
5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	2	3	4	4
4	1	5	2	1	3	4	4	2	5	4	1	1	1	5	2	3
3	3	4	3	2	1	2	5	4	3	2	4	3	3	3	5	5
4	2	3	5	2	3	4	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4
5	4	5	4	1	1	5	5	4	5	4	2	5	4	5	3	2
3	3	3	3	4	5	2	4	4	5	3	4	3	3	3	5	4
5	4	4	2	1	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	4	5
3	2	5	4	2	1	4	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4

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

Variable dependiente: Desempeño Laboral																
Pre g. 01	Pre g. 02	Pre g. 03	Pre g. 04	Pre g. 05	Pre g. 06	Pre g. 07	Pre g. 08	Pre g. 09	Pre g. 10	Pre g. 11	Pre g. 12	Pre g. 13	Pre g. 14	Pre g. 15	Pre g. 16	Pre g. 17
4	4	4	2	3	4	2	2	2	5	4	5	5	4	3	1	4
5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	3	3	5	5	4	2
5	3	5	3	3	3	3	2	1	4	5	5	3	4	1	5	4
4	4	4	2	5	4	2	2	2	5	1	3	5	5	2	2	2
1	2	2	4	3	2	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	2
3	3	5	3	4	3	3	2	1	4	4	5	1	4	1	5	4
4	4	4	3	3	4	3	2	2	5	4	3	4	2	3	2	3
3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	2	5	3	5	5	4	2
4	4	4	5	4	4	5	1	1	4	4	3	5	4	1	5	3
3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	2	5	4	5	4	2	5
3	3	3	1	4	3	1	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3
4	4	4	4	2	4	4	3	1	3	4	5	3	2	3	4	4
3	5	5	5	4	4	5	4	2	4	3	3	4	5	4	2	5
4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	4	3	3	3
1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	5	2	4	2	1	5	1
5	5	5	1	4	5	1	4	2	4	5	4	4	4	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	3	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3
5	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	5	5	3	1
3	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4
2	4	4	5	3	4	5	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3
4	5	5	3	4	5	3	3	1	3	3	2	5	5	4	3	5
5	4	4	4	3	4	4	1	3	1	4	4	4	3	3	4	4
2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	5	2
3	3	3	5	3	3	5	4	1	4	3	5	5	3	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	4	5	4	3	3	4
5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	3
4	4	4	4	5	4	4	1	3	4	3	5	4	5	3	4	5
3	3	3	5	4	3	5	3	2	3	5	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	2	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	3	3

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