

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL**

COLLAO - ILAVE, 2024

PRESENTADA POR:

DONNA SORAYA PAREDES MAQUERA

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/)



12.22%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 2 OCT 2024, 6:00 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
1.79%

● CHANGED TEXT
10.42%

Report #23073489

DONNA SORAYA PAREDES MAQUERA // PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, 2024 RESUMEN

El presente estudio

titulado “Proceso de selección de personal y el desempeño laboral de

los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao -

Ilave, 2024”, tuvo como objetivo evaluar la relación entre el

proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos. 2

5 7 9 14 18 19 20 26 29 38 42 49 La investigación corresponde al enfoque

cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional y el diseño fue no

experimental de corte transversal. 5 La población estuvo constituida por 49

trabajadores administrativos de la municipalidad y el muestreo

probabilístico seleccionando a 44 trabajadores; la técnica que se

utilizó fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios

de proceso de selección de personal (anexo 02) y de desempeño laboral (anexo 03). De

los resultados más notables se analizó y determinó que el 45,5%

sostienen que los procesos de selección de personal son regulares, el

31,8% señalan que es ineficiente y el 22,7% expresa que es

eficiente. Asimismo, el 59,1% sostienen que el desempeño laboral de

los servidores públicos de la municipalidad es regular, el 20,5%

señalan que es malo y el 20,5% expresa que es bueno. En base a

los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva muy

Yudy Roxana ALANIA LAQUI

Oficina de Repositorio Institucional

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL

COLLAO - ILAVE, 2024

PRESENTADA POR:

DONNA SORAYA PAREDES MAQUERA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

:

Mg. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

:

Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 10 de octubre del 2024

DEDICATORIA

Primero se lo dedico a Dios por no abandonarme en todo momento, dándome las fuerzas para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todo obstáculo y barreras que se me presentaron a lo largo de este camino y de mi vida. Quien me dio fe, salud y sobre todo esperanza para realizar y terminar la tesis.

Me agradezco a mí por mi esfuerzo por mi lucha por seguir adelante por ser valiente a pesar de las circunstancias, me valoro y me felicito por cumplir una meta más.

A mis padres por su apoyo, por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que me han inculcado siempre, por el valor mostrado para salir adelante, ellos quienes me han sabido formar con valores, principios y hoy puedo ver alcanzada mi meta.

Donna Soraya Paredes Maquera

AGRADECIMIENTOS

A mi querida alma mater Universidad Privada San Carlos - Puno, por haberme brindado de sus valiosos conocimientos, enseñanzas y por haberme educado durante cinco años.

A la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas por haberme enriquecido de sus maravillosos saberes hacia el verdadero compromiso profesional de esta especial y única profesión.

A todos mis docentes, por su profesionalismo, dedicación y constancia hacia mí y a los demás estudiantes en ese anhelo de que cumplamos con nuestro sueños y objetivos.

A los miembros del jurado: M.Sc. Marlene Cusi Montesinos, al Dr. Heber Nehemías Chui Betancur y a la Mg. Celia Verenissee Ortiz De Orue Rojas, por compartir sus conocimientos académicos en la realización de la investigación.

Agradecer a mi asesor de tesis Mg. Luis Alberth Rossel Bernedo; por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad académica y por la paciencia y comprensión durante el desarrollo de la investigación

A la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, por permitirme el desarrollo de la investigación, a cada uno de los trabajadores quienes me brindaron su colaboración activa en todo el desarrollo de la investigación.

Donna Soraya Paredes Maquera

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	16
1.1.2. Problemas específico	17
1.2. ANTECEDENTES	17
1.2.1 Antecedentes internacionales	17
1.2.2 Antecedentes nacionales	19
1.2.3. Antecedentes regionales	23
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	26
1.3.1. Objetivo general	26
1.3.2. Objetivos específicos	26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3

2.1. MARCO TEÓRICO	27
2.1.1. Procesos de selección de personal	27
2.1.2. Desempeño laboral	34
2.2. MARCO CONCEPTUAL	42
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	44
2.3.1. Hipótesis general	44
2.3.2. Hipótesis específicas	44
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	45
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	45
3.2.1. Población	45
3.2.2. Muestra	46
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	47
3.3.1. Técnica	47
3.3.2. Instrumento	47
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	50
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	51
3.5.1. Enfoque de la investigación	51
3.5.2. Tipo de la investigación	51
3.5.3. Diseño de la investigación	51
3.5.4. Técnicas de análisis de datos	51
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL	54
4.2. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 01	57

4.3. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 02	60
4.5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 03	63
4.5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 04	66
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Tamaño de la muestra - trabajadores encuestados	47
Tabla 02: Operacionalización de las variables independientes y dependientes	50
Tabla 03: Prueba de normalidad Kolmogorov – y Shapiro – Wilk	52
Tabla 04: Relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	54
Tabla 05: Relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	57
Tabla 06: Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	60
Tabla 07: Relación entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	63
Tabla 08: Relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	66

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	89
Figura 02: Convocatoria de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	89
Figura 03: Selección de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	90
Figura 04: Contratación de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024	90
Figura 05: Inducción de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	91
Figura 06: Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	91
Figura 07: Eficacia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	92
Figura 08: Eficiencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	92
Figura 09: Motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	93
Figura 10: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad	97
Figura 11: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad	97
Figura 12: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad	98
Figura 13: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad	98

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de Consistencia	82
Anexo 02: Instrumento Nro 01 (Variable Independiente)	83
Anexo 03: Instrumento Nro 02 (Variable dependiente)	85
Anexo 04: Ficha de validación de instrumento	87
Anexo 05: Gráficos de resultados de las variables e indicadores	89
Anexo 06: Base de datos	94
Anexo 07: Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos	97

RESUMEN

El presente estudio titulado “Proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024”, tuvo como objetivo evaluar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional y el diseño fue no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 49 trabajadores administrativos de la municipalidad y el muestreo probabilístico seleccionando a 44 trabajadores; la técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios de proceso de selección de personal (anexo 02) y de desempeño laboral (anexo 03). De los resultados más notables se analizó y determinó que el 45,5% sostienen que los procesos de selección de personal son regulares, el 31,8% señalan que es ineficiente y el 22,7% expresa que es eficiente. Asimismo, el 59,1% sostienen que el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad es regular, el 20,5% señalan que es malo y el 20,5% expresa que es bueno. En base a los resultados obtenidos se concluye que existe relación positiva muy fuerte entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024. Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.775**, con un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05.

Palabras clave: Proceso de selección de personal y el desempeño laboral

ABSTRACT

The present study titled “Personnel selection process and work performance of public servants of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, 2024”, aimed to evaluate the relationship between the personnel selection process and the work performance of public servants. The research corresponds to the quantitative approach, of a correlational descriptive type and the design was non-experimental and cross-sectional. The population was made up of 49 administrative workers from the municipality and probabilistic sampling selected 44 workers; The technique used was the survey and the instruments were two questionnaires on the personnel selection process (Annex 02) and job performance (Annex 03). Of the most notable results, it was analyzed and determined that 45.5% maintain that the personnel selection processes are regular, 31.8% indicate that it is inefficient and 22.7% express that it is efficient. Likewise, 59.1% maintain that the work performance of the municipality's public servants is regular, 20.5% say it is bad and 20.5% say it is good. Based on the results obtained, it is concluded that there is a very strong positive relationship between the personnel selection process and the work performance of the public servants of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, 2024. Taking into account the Rho correlation coefficient Spearman is 0.775**, with a p-value of 0.001 which has been obtained below 0.05.

Keywords: Personnel selection process and job performance

INTRODUCCIÓN

Dentro del sistema de recursos humanos, la selección de personal se ha vuelto extremadamente crucial, ya que la efectividad de este proceso impacta directamente el rendimiento de los trabajadores dentro de la institución. Por lo tanto, las organizaciones se ven obligadas a implementar un proceso de selección eficaz. La investigación cuenta con una justificación de carácter metodológico, ya que mediante este estudio se logrará obtener información detallada sobre los procedimientos utilizados, el tipo de estudio realizado, el enfoque adoptado y el diseño empleado, lo cual constituye un elemento relevante en futuras investigaciones con alcance correlacional. El objetivo principal de la encuesta será analizar detalladamente las limitaciones existentes dentro de la estructura organizativa.

Existen motivos prácticos que respaldan la importancia de llevar a cabo esta investigación, ya que al analizarla se podrán identificar y comprender las ventajas que derivan de implementar un proceso de selección adecuado, el cual podría contribuir significativamente a elevar el rendimiento de organizaciones con una estructura similar. Por consiguiente, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de las teorías que están vinculadas con las variables en estudio.

El propósito de la investigación es proporcionar datos relevantes que puedan ser utilizados para mejorar la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral. Estos hallazgos se incorporarán en los resultados, conclusiones y recomendaciones del estudio, lo que beneficiará a investigaciones posteriores en este campo. La utilidad metodológica de esta herramienta científica radica en su capacidad de esbozar un método efectivo para recopilar información que será útil para futuros estudios en el análisis de la contratación de personal y el rendimiento en el trabajo.

Es necesario examinar la conexión que existe entre la elección de trabajadores y la ejecución en el trabajo en el gobierno municipal de El Collao - Ilave. La investigación se justifica a raíz de la insatisfacción de los ciudadanos, el deterioro de la reputación frente a la opinión pública y la inadecuada respuesta y atención en la provisión de servicios básicos para la comunidad de Ilave. Por lo tanto, este estudio ha logrado mostrar de qué manera el reclutamiento, la evaluación, la contratación y la inducción están vinculados con la eficacia y eficiencia en el alcance de metas organizacionales y ha permitido profundizar en el conocimiento teórico sobre los procesos de selección de personal. A continuación, se muestra la estructura que contiene la presente investigación; lo cual se ha desarrollado en 5 capítulos que contienen lo siguiente:

En el Capítulo I se detalla el planteamiento del problema, antecedentes y objetivos de la investigación; en esta parte del proyecto de investigación se muestra la situación problemática a investigar, asimismo antecedentes y los objetivos que se quiere alcanzar. Asimismo, en el capítulo II se detalla el marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación; se ha considerado todas las teorías y conceptos. En el capítulo III se detalla la metodología de la investigación. En este acápite se han incluido los siguientes aspectos: la zona de estudio, tamaño de la muestra, los métodos y técnicas que se utilizaron en la presente investigación; igualmente identificamos las variables de investigación, los métodos y técnicas estadísticas para el análisis de resultados. Por último, en el capítulo IV se detalla la exposición y análisis de los resultados; en este capítulo se muestra los resultados de la investigación a través de tablas y figuras.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En América Latina, es común que las organizaciones se enfoquen en la gestión estratégica del talento humano como una prioridad para incrementar su competitividad (Jara et al., 2019). Por esta razón, es crucial examinar detalladamente los procesos fundamentales del departamento de recursos humanos, destacando especialmente la importancia de llevar a cabo un exhaustivo proceso de selección de personal. Este procedimiento busca garantizar un rendimiento óptimo que se alinee con las metas y objetivos generales de la organización (Ramírez et al., 2019).

La labor realizada por los trabajadores se ha vuelto fundamental tanto para las empresas públicas como privadas, ya que necesitan estar enfocados en lograr niveles de rendimiento elevados, lo que supone un factor de creciente importancia. Además, es de suma importancia que el equipo de trabajo tenga la oportunidad de adquirir habilidades y destrezas adicionales para garantizar la continuidad de la ventaja competitiva de la organización (Chaca & Contreras, 2022).

El progreso de numerosas organizaciones está íntimamente ligado al talento humano, ya que son los colaboradores quienes llevarán a cabo todas las tareas asignadas. Es crucial garantizar que su rendimiento se mantenga constante en el tiempo (Quintano, 2022). Asimismo, resulta fundamental que el proceso de reclutamiento sea cuidadosamente

diseñado según los objetivos particulares de la empresa, ya que no existe un perfil genérico que se ajuste a todas las áreas. Cada departamento requiere habilidades y competencias específicas para cumplir con las exigencias del cargo, por lo que el proceso de contratación debe estar alineado con estándares mínimos de calidad (Sánchez, 2020). En los últimos años, se ha observado que países de América Latina han puesto especial atención en evaluar el rendimiento en el trabajo, centrándose en los desafíos relacionados con la falta de seguridad laboral y la percepción de salarios reducidos (Garay, 2018). Como consecuencia de ello, los trabajadores eluden sus responsabilidades y transfieren la carga de responsabilidad a sus compañeros. Algunas compañías optan por contratar a estos individuos, pero la inclusión de estas personas no garantiza que aportarán beneficios a la empresa; por el contrario, es posible que incluso contribuyan a incrementar la rotación de personal dentro de la organización (Peña, 2021). Según un artículo que se basa en un informe acerca de los solicitantes en LinkedIn publicado en 2019, se destaca que una gran proporción, específicamente el 85% de los trabajadores, muestran disposición a cambiar de empleo. Sin embargo, el dilema surge al enfrentarse a la complicación de hallar los profesionales cualificados que la empresa necesita (Ávila, 2015).

Numerosas compañías en todo el país parecen descuidar la importancia del talento humano, ya sea por desconocimiento o limitaciones financieras, a pesar de que numerosas investigaciones han confirmado su papel fundamental en el éxito organizacional. Por lo tanto, es crucial que las empresas reconozcan y retribuyan el arduo trabajo de sus trabajadores mediante variadas formas de incentivos, tanto internos como externos (Quispe, 2022). No obstante, este no es el único inconveniente; resulta crucial destacar que numerosas compañías no se esfuerzan por encontrar talentos idóneos ni por contratar expertos que faciliten la ubicación de individuos con dichos perfiles en los cargos que los necesitan. Esta falta de acción puede atribuirse a los mismos problemas

mencionados previamente, como la falta de conocimiento o la cuestión del dinero, ya que implementar adecuadamente un proceso requiere una inversión que muchos empresarios no están dispuestos a asumir (Serna, 2023).

A nivel nacional, en un estudio realizado por Cárdenas (2023), se identificaron diversos factores motivacionales que afectan el rendimiento laboral. Entre estos factores se incluyen los altos niveles de inseguridad laboral y la falta de reconocimiento por parte de los superiores hacia el trabajo realizado por los trabajadores. Esta falta de satisfacción lleva a muchos trabajadores a no desempeñar de manera efectiva sus responsabilidades. El Departamento de Recursos Humanos desempeña una función fundamental en la gestión del ciclo de rotación de trabajadores, dado que, al mismo tiempo que disminuye los gastos, se garantiza contar con trabajadores altamente motivados y comprometidos con sus roles, favoreciendo así un entorno laboral positivo que conlleva a una mejora en el rendimiento y eficiencia laboral (Bohórquez et al., 2020).

El gobierno central en nuestro país ha establecido una descentralización basada en municipalidades distritales y provinciales. El sistema busca una gobernanza eficaz para el desarrollo del país. La investigación se centra en la problemática de contratación de personal en la municipalidad de Huanchaco, donde no hay un proceso de selección adecuado para distintos tipos de trabajadores contratados, lo que resulta en evaluaciones insuficientes. El gerente municipal o alcalde puede elegir al personal para la selección locador de servicios según su criterio personal o preferencia personal (Benites, 2021).

En la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, se ha identificado una serie de aspectos que han impactado negativamente en el desempeño de los colaboradores. Entre estos factores se incluye la falta de interés de los trabajadores en participar en capacitaciones, ya que perciben que no contribuyen a mejorar su desempeño laboral. Además, la falta de reconocimiento por parte de la gerencia hacia el esfuerzo realizado por los trabajadores desmotiva a estos últimos para esforzarse y desarrollarse en sus

roles diarios. De manera similar, la falta de estrategias laborales que sean realmente efectivas ha complicado considerablemente la realización de las tareas cotidianas en nuestra rutina diaria. En un análisis más profundo de la situación, es posible observar que la ausencia de una comunicación efectiva entre los directivos y los empleados al lidiar con cuestiones relacionadas con la organización ha llevado a un aumento significativo en los niveles de conflicto dentro de la entidad. En conclusión, la acumulación de una carga laboral desmesurada ha conducido a que los empleados terminen su jornada laboral sintiéndose completamente agotados y fatigados. Esto no solo afecta de manera negativa su bienestar físico y mental, sino que también repercute de forma significativa en su nivel de productividad en el trabajo.

En este sentido, el proceso de contratación de trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, se han identificado ciertas carencias, como la falta de criterio al evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos para el puesto vacante. Durante las entrevistas, no se tienen en cuenta todos los aspectos que influyen en la selección del candidato adecuado para el cargo. Además, no se considera la conducta humana y el nivel de competitividad al tomar decisiones finales. A menudo, se encuentra una brecha entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato que se emplea en el proceso de contratación de personal. En caso de que la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave no tome en cuenta los aspectos negativos previamente mencionados, es probable que aumente la frecuencia con la que el personal se va de la institución y, al mismo tiempo, disminuya la eficiencia de los trabajadores.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?

1.1.2. Problemas específico

- ¿Cuál es la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1 Antecedentes internacionales

Rivas et al. (2023), su estudio tuvo como objetivo realizar un estudio estructural de los métodos de reclutamiento del capital humano en las organizaciones del siglo XXI - Colombia. En su tesis sostiene que el proceso de selección de personal es crucial para las organizaciones, ya que se ocupa de elegir y capacitar al mejor personal para optimizar las operaciones, definiendo el cumplimiento de objetivos y metas. Los métodos de selección varían según las necesidades de cada entidad, ya que cada una tiene características diferentes según la vacante; por lo tanto, es esencial realizarlo correctamente para contar con un equipo preparado que promueva el desarrollo y la competitividad.

Olmos (2018), en la empresa Trade Hammer - Bolivia realizó un estudio con el objetivo de examinar los métodos y procesos de reclutamiento y selección de Trade Hammer, identificando problemas que generan, y proponer métodos adecuados para optimizar el rendimiento laboral y disminuir la rotación de personal. El estudio determina que la empresa carece de un proceso de reclutamiento claro, ya que la mayoría de los empleados, incluyendo Previstas y Jefes de Zona, consiguió el trabajo a través de

amigos, conocidos y/o excompañeros. La empresa Trade Hammer no cuenta con una fuente específica donde informen al público sobre la solicitud de personal ni las competencias requeridas.

Zeballos (2019), en la empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre - Bolivia, realizó un estudio con el objetivo de establecer un modelo para gestionar el talento humano y optimizar el rendimiento laboral. En su análisis se evidencia la falta de una unidad de gestión del talento humano, circunstancia que afecta el desempeño de sus ejecutivos y de la empresa, ya que, al no contar con una estructura organizacional adecuada o directrices claras a seguir, no contribuyen a la ágil toma de decisiones en beneficio de la empresa y específicamente de sus empleados. De igual forma, la empresa cuenta con un amplio y positivo ámbito de acción, con oportunidades interesantes de avance que le permitan lograr una posición destacada en la región; por ello, es crucial que, a partir de las propuestas presentadas en este estudio, implemente medidas firmes para optimizar su rendimiento y potenciar la gestión del talento humano.

Solís (2020), en las universidades públicas del Ecuador realizó una investigación con la finalidad de establecer la influencia del reclutamiento y selección de personal en el rendimiento laboral del personal administrativo de las universidades públicas en Ecuador. El estudio revela que el 17% alcanzó una calificación excelente; el 30% recibió Muy Bueno, el 36% fue satisfactorio, lo que significa que el 86% de los evaluados tiene una calificación aceptable, lo que les permite acceder a diversas políticas retributivas según la norma técnica de evaluación y capacitación; además, el 12% obtuvo Regular y el 5% insuficiente, lo que sugiere que el 17% deberá someterse a nuevas evaluaciones para decidir sobre su permanencia o desvinculación. De igual forma, según los resultados de la prueba de Spearman, hay una correlación negativa baja de (-0,314), lo que indica que al seleccionar personal conforme a la normativa técnica, ya sea con nombramiento definitivo o contrato ocasional, se modifica el desempeño laboral.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Benites (2021), en municipalidad distrital de Huanchaco realizó un estudio con el propósito de determinar la relación existente entre el proceso de selección y el desempeño laboral. Se realizó un estudio cuantitativo aplicado con diseño correlacional y corte transversal que incluyó cuestionarios aplicados a 30 trabajadores. Los empleados opinaron sobre el proceso de selección y desempeño laboral en la encuesta; el 56.67% considera adecuado el proceso de selección, 30% lo ve como regular y 13.33% inadecuado. En cuanto al desempeño laboral, 43.33% lo ve bueno, 33.33% regular y 23.33% bajo; el coeficiente de correlación entre ambas variables fue 0.500. Hay una relación estadísticamente significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera.

Barrientos & Moreno (2022), en la municipalidad provincial de Huamanga llevaron a cabo un estudio con la finalidad de determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. El método de investigación empleado fue cuantitativo, específicamente básico, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 49 trabajadores seleccionados. Para recopilar la información necesaria, se empleó la técnica de la encuesta y se distribuyó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El estudio concluyó que había una fuerte correlación positiva ($r=0.488$) entre el procedimiento de selección de personal y el rendimiento en el trabajo, así como una fuerte correlación positiva ($r=0.646$) entre el proceso de selección de personal y la productividad. Finalmente, después de un análisis exhaustivo, se pudo llegar a la conclusión de que hay una relación directa entre el proceso de selección de personal y cómo los empleados desempeñan sus labores en la empresa.

Mío (2022), en municipalidad de la región Lambayeque realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral. La

investigación realizada es fundamental, se basa en un enfoque cuantitativo y su diseño se caracterizó por no ser experimental y tener un alcance correlacional. Como consecuencia, se puede observar que el procedimiento de elección de empleados está actualmente en curso, con el 80.7% de los encuestados indicando que está en progreso. Por otro lado, un pequeño porcentaje del 2.7% considera que es inapropiado, mientras que un 16.7% ha afirmado que es apropiado. En adición a esto, el nivel de rendimiento laboral en una entidad municipal de Lambayeque se ha determinado como regular por el 66.7% de los encuestados, el 13.3% de los cuales opina que es bajo y el 20% restante considera que es alto. Fue determinado que hay una conexión entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, dado que el nivel de significancia fue hallado a ser inferior a 0.05. Además, se observó correlaciones con un valor de Rho igual a 0.175, con una relación positiva y débil entre ellos.

Amado (2022), en la municipalidad distrital de Huántar - Áncash desarrolló un estudio con el propósito de establecer de qué manera la selección del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Esta investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. El estudio concluye que el 21,4% de los encuestados no estuvo de acuerdo con la solicitud de CV; el 64,3% no estuvo de acuerdo con la adecuación de la inducción; el 35,7% no estuvo de acuerdo con la alineación institucional; El 42,9% no estuvo de acuerdo con el apoyo administrativo. La selección de personal afecta el desempeño laboral; la correlación obtenida es 0.594, positiva moderada y significativa ($p = 0.001$).

Flores & Leonardo (2023), en la municipalidad distrital de Chongoyape desarrollaron un estudio con la finalidad de determinar la relación del proceso de selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación se realizó con un grupo de 20 colaboradores en su totalidad, ya que incluyó a todos los empleados que estaban bajo ese tipo de contrato. Se llevó a cabo una investigación que no implicaba

experimentación y que tenía un enfoque descriptivo y correlacional para garantizar la adecuada consecución de los objetivos establecidos. Se llevó a cabo la recopilación de datos utilizando escalas gráficas, las cuales fueron empleadas por los trabajadores para la primera variable y por los jefes para la segunda variable. Los resultados obtenidos reflejaron que hay una conexión directa y significativa entre la satisfacción personal y el desempeño laboral, debido a que la falta de eficiencia tanto en la comprensión del puesto de trabajo como en la calidad del trabajo, junto con niveles insatisfactorios de colaboración y compromiso, contradicen la inexistencia de un proceso adecuado de selección.

Alcalde & Musayon (2021), en la municipalidad de Cujillo - Cajamarca desarrollaron un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral. Se empleó un método de investigación cuantitativo, el cual se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental de tipo transversal, que se caracteriza por ser descriptivo y correlacional. Este tipo de enfoque permite analizar y describir las relaciones entre variables sin manipularlas directamente. El número total de integrantes de la población alcanzaba los 70 colaboradores, y se llevó a cabo un censo exhaustivo en lugar de optar por una selección muestral. Se empleó el Rho de Spearman para examinar la relación entre los constructos tras verificar la normalidad. Se observó una relación significativa entre las dos variables en los resultados (sig. Un adecuado proceso de selección de personal mejorará el desempeño de los empleados en la municipalidad. Las entidades deben contratar personal calificado y desarrollar estrategias para mejorar el desempeño de los empleados y alcanzar metas.

Montalván (2019), en la municipalidad distrital de Manantay realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la selección del personal y su influencia en el desempeño laboral. La investigación realizada se centró en el uso de un enfoque de investigación aplicada en este contexto específico. Para llevar a cabo el estudio, se optó

por emplear un nivel descriptivo para describir con detalle las variables estudiadas, y el diseño elegido fue de tipo correlacional para analizar posibles relaciones entre dichas variables. La cantidad de participantes en el estudio es de 113 personas que trabajan. Además, al realizar la distribución porcentual para la variable de selección de personal, se encontró que el 46.90% de los encuestados tienen una opinión que calificaron como Regular, mientras que el 33.63% manifestaron una percepción positiva, calificándola como Bueno, y finalmente, el 19.47% expresaron una visión negativa, considerándola como Malo. De igual manera, en lo que respecta a la variable de desempeño laboral, se observa que el 43.36% de los participantes expresaron una opinión Regular, junto con el 38.94% que manifestaron considerarlo Bueno, mientras que el 17.70% restante indicaron percibirlo como Malo. Concluyendo que se observa una correlación muy fuerte de 0,853** según el análisis no paramétrico de Rho de Spearman entre la contratación de empleados y su rendimiento en el trabajo, como se indica por el valor de significancia. El valor bilateral es menor que el nivel de significancia, lo que sugiere que hay una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos comparados.

Curo (2020), en la municipalidad provincial de Sechura Piura realizó una investigación con la finalidad de evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social. Se llevó a cabo un estudio de diseño no experimental, transversal y descriptivo, utilizando un cuestionario para los empleados y una guía de entrevista con el subgerente de recursos humanos. Las conclusiones principales indican que la selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral, reflejado en un coeficiente de correlación positivo de 0.793. Dicho proceso influye en el desempeño laboral; su mejora implica una mejora significativa en el desempeño de los trabajadores. Se sugiere un proceso de selección objetivo basado en requisitos del cargo para elegir a los mejores candidatos y mejorar su desempeño laboral.

Sanchez (2020), en la municipalidad distrital de Lima realizó una investigación con la finalidad de establecer y comprender la conexión que se presenta entre el proceso de selección de recursos humanos y el rendimiento o desempeño laboral en el ámbito de la administración. Utilizando un enfoque de diseño no experimental, específicamente de tipo descriptivo correlacional, la investigación se llevó a cabo con una población compuesta por 46 trabajadores del sector administrativo, y se tomó una muestra censal para abarcar a todos los individuos de la población. Se utilizaron dos cuestionarios en la recopilación de información. El proceso de validación de estos cuestionarios incluyó la evaluación por parte de expertos para confirmar su adecuación, y además se examinó su fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Se llega a la conclusión de que hay una conexión que es tanto positiva como moderada entre el procedimiento de elección de empleados y el rendimiento en el trabajo. El coeficiente de correlación ($r=0,632$), ya que los resultados sugieren que existe una fuerte relación entre el desempeño laboral y dos aspectos concretos: el reclutamiento y la evaluación de personal.

1.2.3. Antecedentes regionales

Mamani (2022), en la Municipalidad Provincial de Puno realizó una investigación con la finalidad de analizar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos. Se implementaron métodos cuantitativos con un enfoque causal en un tipo de investigación no experimental. Tras analizar detenidamente los resultados más destacados, se llegó a la conclusión de que el 48.18% de los participantes en la encuesta expresaron que hay áreas donde el personal necesario no participa en los procesos de evaluación y selección de personal. Además, señalaron que la contratación no se ajusta a los planes estratégicos establecidos. Los encuestados también destacan que el ambiente laboral no es favorable y que la entidad carece de iniciativas para fomentar la unidad y la sensibilización en el entorno laboral. Se llegó a la

conclusión de que no se ha establecido un procedimiento formal y organizado en el cual participen de manera coordinada las distintas áreas que necesitan contratar personal.

Yaresi (2023), en la Municipalidad Provincial de Carabaya - Macusani realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación que existe entre los procesos de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores. Se utilizó un enfoque de análisis cuantitativo que se distingue por su naturaleza descriptiva y correlacional. Este enfoque presenta un diseño no experimental y es de tipo transversal, lo que significa que se recoge información en un solo punto en el tiempo, sin manipular variables ni realizar experimentos. El análisis de los resultados reveló que el 35,71% de los encuestados considera apropiado que la municipalidad dé preferencia a candidatos externos en lugar de internos. Además, el 40,48% expresa la importancia de tener en cuenta la ética personal y profesional en el proceso de selección. Por otro lado, un 33,33% de los empleados señalaron que no estaban satisfechos con el contrato a largo plazo que habían firmado. Finalmente, el 42,48% opina que la misión y visión de la municipalidad reflejan sus propios principios y creencias personales. Además, se puede afirmar en base a los resultados de este estudio que se observa una correlación positiva entre los procedimientos de contratación de empleados y el rendimiento en el trabajo, lo cual se refleja en una serie de observaciones. El valor p bilateral es muy inferior a 0.05, lo que indica una significancia estadística muy alta, y el coeficiente de correlación de Spearman es de $Rho = 0.629^{**}$, confirmando la presencia de una correlación positiva fuerte entre las variables analizadas.

Choque (2021), en la Municipalidad Provincial de Sandía desarrolló una tesis con la finalidad de determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos. Los métodos utilizados en la investigación siguiente se caracterizan por ser descriptivos, combinando tanto el enfoque analítico como el sintético. La hipótesis planteada es que el proceso de selección de personal tiene

un impacto negativo en el desempeño laboral de los servidores públicos. Las conclusiones a las que se ha llegado indican que la Municipalidad no lleva a cabo el proceso de selección de manera efectiva. Esto resulta en dificultades para que los empleados alcancen un buen rendimiento en sus áreas laborales. Además, se observa que los trabajadores rara vez muestran un esfuerzo adicional para cumplir con los objetivos establecidos, debido a la falta de capacitación y de motivación personal.

Gomez (2020), en la Municipalidad Provincial de Puno realizó un estudio con la finalidad de determinar el grado de relación que existe entre selección de personal con el desempeño laboral de los servidores públicos CAS. Con el propósito de lograr este objetivo, se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo. El tipo de estudio llevado a cabo se clasifica como investigación básica descriptiva, en términos de nivel o alcance, se trató de una investigación descriptiva correlacional y de diseño no experimental, transeccional. Los resultados obtenidos a partir de la investigación indicaron de manera concluyente que hay una asociación significativa entre la elección de empleados y cómo éstos realizan sus tareas en el ámbito laboral. Esto se debe a que, según la prueba de correlación de Pearson, el valor obtenido fue de 0.592, el cual resultó ser altamente significativo con un valor de 0,000. Estos hallazgos respaldan la premisa general planteada en la hipótesis, la cual establece que, en efecto, existe una conexión relevante entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores públicos. En resumen, se llegó a la conclusión de que hay una vinculación identificada entre la selección de personal y el rendimiento laboral, se observa una relación de importancia intermedia entre el reclutamiento y la evaluación con el desempeño en el trabajo, y se destaca una fuerte correlación entre la contratación y la inducción con el desempeño en el ámbito laboral.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Evaluar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.
- Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.
- Determinar la relación entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.
- Determinar la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Procesos de selección de personal

El reclutamiento de empleados es un elemento fundamental en el proceso de gestión de recursos humanos, con la finalidad de identificar, seleccionar y colocar a los candidatos más idóneos en los puestos de trabajo desafiantes dentro de la empresa, con el propósito de mantener o mejorar la productividad y el rendimiento del personal en la organización (Grados, 2013). La selección de personal implica la identificación y elección de un individuo en función de sus habilidades y aptitudes específicas en un área particular, lo que se refleja en su capacidad de ejecutar tareas efectivamente, así como en su actitud y motivación, posibilitando así la identificación de un nuevo empleado que cumpla con los requisitos deseados (Servir, 2021).

Una empresa que elige contratar a empleados altamente calificados y competentes experimenta un aumento significativo en sus ganancias y productividad. Por otro lado, equivocarse en la selección de personal puede tener consecuencias devastadoras, llegando incluso a afectar negativamente la satisfacción y el ánimo de los empleados. Elegir adecuadamente al contratar es una estrategia efectiva para aumentar la eficiencia laboral, por el contrario, prescindir de un empleado inapropiado supone un gasto adicional que la empresa debe afrontar (Javier, 2017).

La Administración Pública no sigue una política formal específica al reclutar y seleccionar a su personal; en cambio, elabora y pone en marcha estrategias en un entorno politizado. Este entorno le proporciona la capacidad de ejercer control, ejercer influencia y entablar negociaciones con diversos actores tanto internos como externos a la organización. De esta manera, logra conservar a su disposición a un equipo de colaboradores en los que confía, los cuales no están enfocados en generar alteraciones o mejoras en la gestión (Baygorrea & Vargas, 2019).

En el ámbito de la administración pública, la falta de un sistema de evaluación del personal impide la contratación interna para ocupar puestos vacantes, lo que lleva a recurrir a individuos externos. Estos candidatos no son seleccionados mediante un proceso formal de búsqueda en el mercado laboral, sino más bien a través de factores como su participación en campañas electorales, las recomendaciones de autoridades superiores y la influencia del personal interno de la institución (Directiva N° 004, 2021).

La tarea de seleccionar al personal implica analizar y cotejar minuciosamente los requisitos del puesto vacante con las cualidades y experiencia de los postulantes que se postulan para el mismo. Si la magnitud de la primera variable es superior a la de la segunda, no se cumplen los requisitos necesarios para ocupar el puesto, y como consecuencia, se descarta al aspirante. Si las dos variables son idénticas, entonces el candidato es seleccionado debido a que cumple con los requisitos necesarios. Del mismo modo, si el perfil del candidato supera la primera variable, se considera que está sobrecalificado para el puesto.

2.1.1.1. Dimensiones del proceso de selección de personal

- **Convocatoria de personal:** La fase de convocatoria y reclutamiento abarca una serie de procedimientos destinados a asegurar una comunicación efectiva del concurso y a captar de manera efectiva a posibles candidatos para ocupar los

puestos vacantes. En esta etapa, se lleva a cabo la difusión y promoción de oportunidades laborales en el ámbito laboral, junto con la atracción de aspirantes con el objetivo de que puedan ser considerados en el proceso de selección (Vértice, 2007). El proceso de reclutamiento tiene como objetivo principal atraer a individuos altamente calificados y competentes para ocupar un puesto específico dentro de la organización. Esto se logra a través de diversas técnicas de divulgación, así como mediante la presentación de ofertas laborales que resalten las oportunidades y beneficios de la posición disponible. Por lo tanto, esta etapa específica se origina a partir de las necesidades y exigencias particulares de la organización, y demanda una planificación meticulosa y exhaustiva para garantizar su éxito (Chirinos, 2017).

- **Selección de personal:** El proceso de selección de personal implica una serie de métodos y procedimientos que una empresa realiza con el fin exclusivo de identificar a los candidatos más adecuados para desempeñar tareas concretas, considerando la visión estratégica de la organización y cumpliendo con distintas reglas y directrices (Arturo, 2019). El establecimiento de criterios para la selección de personal implica la identificación y elección de la persona más idónea y competente para ocupar un cargo específico, o incluso la decisión entre varios candidatos con el perfil más adecuado para satisfacer las necesidades laborales existentes. Intentar mantener la eficacia y mejorar el rendimiento del equipo de trabajo mediante esfuerzos y medidas destinadas a optimizar sus habilidades y resultados (Decreto Legislativo N° 1602, 2022).
- **Contratación de personal:** El contrato de trabajo, que se establece entre un trabajador y un empleador, representa un acuerdo voluntario que crea una obligación mutua y define una relación en la que cada una de las partes asume compromisos específicos. El contrato establece de manera precisa las fronteras dentro de las cuales el empleado puede operar, las responsabilidades que debe cumplir, las

compensaciones que recibirá, así como los derechos y deberes que tendrá. En consecuencia, la legislación ampara al empleado en cualquier tipo de vínculo en el que exista una relación de dependencia, ya sea a través de un acuerdo formal escrito o acordado de manera verbal (LLanos, 2005). Durante un proceso de contratación, el empleador tiene la responsabilidad de compensar los servicios proporcionados por su empleado, mientras que el trabajador debe llevar a cabo una prestación de manera personal, lo que implica la establecimiento de una relación de subordinación en el contrato que une al trabajador con el empleador (Ley N° 28175, 2005).

- **Inducción de personal:** Después de completar los procesos de reclutamiento y selección de personal, la empresa procede con la fase de orientación o inducción para el nuevo empleado, la cual se destaca como una etapa crucial en la vida laboral del trabajador. Una vez que se ha incorporado al personal idóneo, es esencial seguir con la etapa de inducción, que se considera como un paso crucial que la organización debe llevar a cabo para integrar al colaborador en la empresa y en sus responsabilidades laborales correspondientes (Alles, 2016). La inducción se refiere al proceso de proporcionar orientación a los empleados recién contratados, e incluso a aquellos que son transferidos dentro de la organización, con el propósito de ayudar al recién llegado a integrarse de manera efectiva al equipo de trabajo y familiarizarse con el entorno en el que llevará a cabo sus tareas laborales. Durante esta etapa, se brinda al empleado detalles sobre la configuración de la empresa, la manera en que se lleva a cabo la producción, los tipos de productos o servicios proporcionados, el mercado objetivo, así como una visión general de las responsabilidades abordadas en el puesto y las áreas a las que reporta. Además, su objetivo es que el individuo se convierta en un elemento clave del sistema, mediante la realización de acciones de socialización que faciliten la comprensión y aceptación de los valores, normas y creencias propuestos por una organización (Ley N° 30057, 2010).

2.1.1.2. Importancia de una buena selección de personal

Es crucial que las organizaciones públicas o privadas realicen una adecuada selección de personal para no limitarse a un único enfoque y poder llevar a cabo el proceso de manera efectiva. Es importante tener en cuenta el proceso de entrevista, ya que es el aspecto central del proceso de selección de candidatos. No es posible corregir los errores realizados en esta fase a través de la formación o la incentivación, ya que no se pueden deshacer (Carrillo, 2022).

Es fundamental realizar una cuidadosa selección de personal para prever con eficacia cómo los empleados llevarán a cabo sus tareas en la empresa; por ende, es esencial llevar a cabo una evaluación de manera ordenada y en el momento adecuado, considerando detalladamente los factores que se mencionan a continuación (Yupanqui, 2021):

- Grado académico
- Tiempo de práctica (experiencia)
- Análisis psíquico

Los elementos, que son factores relevantes relacionados con la conducta de un individuo, pueden ser observados en su progreso en entornos sociales, laborales y familiares, y se evalúan a través de una entrevista que utiliza técnicas de evaluación. Es necesario contar con un empleado que posea el perfil específico requerido para el puesto de trabajo con el objetivo de entender mejor dichos elementos. A medida que la organización define las características deseadas en un nuevo empleado, la principal consideración para seleccionar al candidato adecuado es evaluar sus habilidades, capacidades y competencias. Estas cualidades se analizan en función de su historial académico y progresos educativos, los cuales son elementos esenciales para determinar su idoneidad

y contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos para cubrir la vacante disponible (Carrillo, 2022).

2.1.1.3. Características de la selección de personal

Los encargados de elegir talentos para la empresa deben contar con habilidades y cualidades específicas que les permitan desempeñar eficazmente sus responsabilidades.

Los encargados de atraer el capital humano, que es considerado el principal impulsor de cualquier empresa, deben ser individuos que posean cualidades específicas, destacando la importancia de esta selección (Torre, 2021).

- Moralidad
- Análisis
- Proyección
- Tecnológica
- Comunicación
- Curiosidad
- Riesgo
- Productiva

Se sugiere que el proceso de selección de personal se trata de una serie de actividades y procedimientos en los que se elige a un individuo entre varios candidatos para ocupar un puesto en la plantilla de una empresa. La meta principal es lograr que el candidato se ajuste de manera idónea al puesto que está disponible dentro de la estructura de la organización. Proporcionan diversas opciones para mejorar la eficiencia laboral de los empleados, sin embargo, no se lleva a cabo ninguna validación para verificar la precisión de las elecciones tomadas o los acuerdos laborales establecidos. Cuando una empresa opta por contratar empleados altamente competentes, logra adquirir una ventaja adicional considerable que impacta positivamente en sus operaciones y logros (Zapata, 2023).

2.1.1.4. La eficiencia y eficacia en el proceso de selección de personal

Debido a la eficacia del procedimiento de selección, se tienen en cuenta diversas opciones para cumplir con los requisitos establecidos, considerando la inversión de tiempo y recursos. Esto se enfoca en la constancia al implementar estrategias de gestión, lo que garantiza cumplir con los requisitos y minimizar el uso de recursos. En este sentido, es importante desarrollar rápidamente las herramientas necesarias para satisfacer dichos requisitos (Flores, 2016). Así, un profesional eficaz, al hacer uso de sus habilidades, selecciona cuidadosamente las destrezas apropiadas y trabaja en el proceso de manera planificada, considerando tanto el tiempo como los recursos disponibles en su desempeño. Su enfoque principal es encontrar a la persona idónea que se ajuste al perfil y la cultura de la organización en el menor plazo posible, asegurándose de que se adapte de manera positiva y evitando así la rotación de personal (Morante, 2019).

Desde la perspectiva de la experiencia práctica, es factible identificar los factores que representan obstáculos para llevar a cabo los procesos de manera eficaz. A pesar de que las compañías han comenzado a prestar atención a este avance, las exigencias que este implica dificultan la correcta implementación de los mismos. Sin embargo, al lograr implementarlos, los profesionales deberán afrontar diversas estrategias de ensayo y error que podrían tener un fuerte impacto en el proceso. Además, al introducir nuevas estrategias, se generan desafíos para estas personas, manifestándose, entre otros problemas, en forma de reacciones frente a la presión laboral, estrés en el trabajo y, en algunos casos, renuncias (Díaz & Vilchez, 2018).

La eficacia, que es fundamental en el proceso de contratación, también implica la importancia de llevar a cabo una evaluación constante de los procedimientos y asegurar su implementación de manera óptima. Esto contribuye a mejorar la calidad de los procesos en la organización y atraer inversiones favorables a medida que esta crece. La

eficacia en el reclutamiento y la selección se evidencia cuando los profesionales muestran destreza y habilidad en la implementación, la atención a minucias y la evaluación al gestionar la información, asegurarse los recursos requeridos y ofrecer posibilidades. Además, la meta principal consiste en integrar en la compañía a empleados altamente capacitados que puedan contribuir con sus habilidades tanto en el ámbito profesional como en el personal, que se adapten perfectamente a la estructura de la organización y que estén en sintonía con la cultura y la estrategia empresarial (López, 2018).

Por último, la efectividad de estos procedimientos se evidencia al llevar a cabo cada etapa considerando los elementos clave de un adecuado proceso de reclutamiento y selección. Los profesionales no solo se limitan a buscar herramientas, sino que las adaptan con el fin de ahondar en el análisis de los perfiles laborales desde una óptica más precisa para lograr resultados sobresalientes. Los profesionales altamente cualificados ofrecen, facilitan, descubren y perfeccionan distintas herramientas y métodos en diferentes aspectos; siguen completamente las indicaciones dadas y generan satisfacción con los logros obtenidos. La presencia de calidad está vinculada a la eficacia de los procesos en cuestión (Marín, 2023).

2.1.2. Desempeño laboral

La competencia laboral se refiere a la habilidad mental que posee un individuo para llevar a cabo una tarea específica en un plazo definido con el objetivo de alcanzar un objetivo práctico y alcanzable. Además, se definen metas y objetivos de forma eficaz y constructiva. No obstante, en este momento aún no hemos identificado las características específicas que son necesarias para que las personas alcancen un crecimiento profesional excepcional (Marchant, 2006).

La alta dirección recomienda que se realice una evaluación del rendimiento en roles profesionales, ya que se considera uno de los principales indicadores de desempeño de

la empresa. Hay varias formas de evaluar la ejecución laboral, tales como la evaluación realizada directamente por el supervisor cercano, la evaluación objetiva que implica que el evaluador y el empleado analicen juntos las 31 habilidades, la autoevaluación y la mejora continua de procesos a través de la retroalimentación (Pernía & Carrera, 2014).

El rendimiento laboral se refiere a la habilidad demostrada por una persona en el trabajo, donde se combinan sus conocimientos, destrezas, experiencia, emociones, actitudes, motivaciones y rasgos personales dentro de un sistema que colabora en alcanzar los objetivos deseados según las tecnologías, la producción y los servicios de la organización o empresa (Zuñiga, 2006).

Se refiere al grado de conocimiento adquirido por el empleado, así como a los objetivos alcanzados en el mismo, durante un lapso específico. La eficacia de un empleado en una empresa se refiere a su rendimiento laboral, y está directamente relacionada con la organización y la estructura de la entidad. Además, también nos informan que la prosperidad de las empresas está estrechamente ligada al rendimiento de sus empleados, ya que se cree que la validación de este factor está íntimamente conectada con el éxito de la compañía u organización (Carrasco et al., 2023).

2.1.2.1. Objetivos en una evaluación de desempeño

Cuando se realiza una evaluación del rendimiento, se puede observar una gran cantidad de pruebas y numerosas manifestaciones que respaldan la evaluación, pero también existen algunas que van en contra de ella. Sin embargo, hasta el momento, no se ha realizado un esfuerzo significativo para llevar a cabo pruebas exhaustivas y precisas que demuestren la eficacia de manera adecuada. Algunas personas argumentan que, dado que la selección del personal es un método para monitorear la calidad al aceptar materias primas, también se podría considerar que la evaluación del rendimiento de los empleados es una estrategia efectiva para garantizar el control de la calidad. Las dos metáforas

aluden al acto de autoevaluación de un individuo dentro de una compañía en la que trabaja o desea unirse, así como a la exploración de la compleja, alterada, distorsionada y delicada naturaleza humana (Pineda & Pineda, 2012).

La evaluación del rendimiento no se considera un objetivo independiente, sino más bien una herramienta o procedimiento utilizado para mejorar los resultados de los activos comerciales. Evaluar el desempeño en una empresa tiene como objetivo primordial alcanzar la optimización de los resultados obtenidos a través del recurso humano, lo cual implica la búsqueda de variados propósitos fundamentales (Hernández et al., 2020):

- Adecuación de la persona
- Adiestramiento
- Impulso
- Incentivo monetario otorgado como reconocimiento a la destacada labor realizada.
- Optimizar la comunicación y el entendimiento mutuo entre el superior y el subalterno para fortalecer la dinámica laboral y mejorar la interacción en el entorno laboral.
- Autoperfeccionamiento del trabajador
- Conocimientos elementales relacionados con los estudios de gestión de recursos humanos.
- Calcular y analizar el avance de los empleados en términos de desarrollo y crecimiento.
- Incentivar a fin de lograr un nivel de desempeño superior.
- Interpretación de los signos que muestran cómo está funcionando una empresa en términos de su rendimiento.
- Proporcionar de vuelta datos y retroalimentación al individuo que está siendo evaluado.

- Otras funciones que desempeñan los trabajadores en los establecimientos, como la transferencia de personal, contratación de nuevos empleados, entre otras actividades laborales (Hernández et al., 2020).

2.1.2.2. Importancia de una evaluación de desempeño

Cada organización debe contar con un proceso estructurado y formal para evaluar el desempeño, en el cual tanto los inspectores como los líderes analicen detenidamente el avance, la efectividad y los desafíos que enfrenta cada empleado individualmente. El proceso de evaluación del desempeño puede iniciar con la revisión del rendimiento del empleado para determinar si ha logrado cumplir con los objetivos establecidos para él, así como para recibir retroalimentación habitual y, si es necesario, recomendaciones para mejorar su desempeño. Posteriormente, el documento tendrá que ser examinado y validado por el funcionario que está junto a usted y, especialmente, por el representante de cada área geográfica correspondiente. Según la evaluación realizada por los inspectores y supervisores, en determinadas ocasiones los empleados son objeto de una evaluación especial que puede ser positiva, satisfactoria o desfavorable (González, 2024).

Son muchas las ventajas que se pueden obtener mediante la evaluación sistemática, tales como:

- Es importante clarificar y definir con precisión las metas y objetivos específicos del departamento al cual el colaborador está haciendo referencia.
- El empleado está al tanto de cuál es la dirección futura que están tomando tanto la empresa en general como el departamento en particular.
- Acepta la identificación y promoción de nuevos proyectos y oportunidades que están a disposición de los colaboradores.

- Establecer de manera conjunta y transparente las metas, los objetivos y los indicadores relacionados con el empleo.
- Facilita la tarea de categorizar los recursos disponibles o que se requerirán para alcanzar los objetivos planteados.
- Mejorar la comunicación y empatía entre los líderes y los empleados implica establecer un ambiente de trabajo excepcional que fomente la colaboración y la comprensión mutua.
- Establece una interacción efectiva entre los directivos y los empleados, la cual posibilita la orientación comercial de la visión empresarial y las tareas cotidianas (Chavez, 2002).

2.1.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

- a. Eficacia:** La eficacia laboral se refiere a la habilidad de un trabajador para desempeñar sus tareas de manera efectiva, empleando un mínimo de recursos, tales como tiempo, dinero y energía, en el proceso. Desde esta perspectiva, se considera que un empleado es eficaz cuando consigue alcanzar un resultado favorable mediante la utilización eficiente de los recursos que tiene a su disposición (Ramos, 2004). La eficacia en el ámbito laboral implica la habilidad para lograr el resultado esperado o planificado en las tareas realizadas en el trabajo. El enfoque principal es la habilidad de generar los resultados esperados con el nivel de calidad, impacto o éxito apropiado (Abad, 2022).
- b. Eficiencia:** Eficiencia laboral es realizar tareas empleando menos recursos. Un trabajador es eficiente si logra un buen resultado utilizando los recursos disponibles de manera óptima. La eficacia en el trabajo es esencial para el éxito del trabajador y la organización. La eficiencia laboral es lograr realizar tareas utilizando pocos

recursos. Al implementar medidas con este fin, se beneficia la productividad, el rendimiento grupal, los resultados y el logro de metas corporativas (Sabry, 2024).

- c. Motivación laboral:** La motivación laboral se define como la capacidad que posee una organización para estimular a sus trabajadores con el objetivo de impulsarlos a mantener, incrementar, evolucionar o variar su desempeño laboral o su actitud mediante la implementación de estímulos (Zambrano, 2023). La motivación de un empleado se encuentra formada por una amplia variedad de razones y causas que pueden ser tanto internas como externas. Las compañías cuentan con la capacidad de impactar tanto la motivación intrínseca como la extrínseca a través del empleo de estrategias motivacionales apropiadas (Napolitano, 2018).

2.1.2.4. Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño mide la efectividad de los empleados en sus tareas y su capacidad para cumplir con las expectativas laborales. El esfuerzo laboral de las personas se debe a sus acciones y resultados, y está vinculado a sus circunstancias individuales. El desempeño laboral en el lugar de trabajo es influenciado por diversas variables y su interacción con la organización. Es esencial involucrar al evaluado y a su jefe para realizar una evaluación del desempeño (Martinez, 2022).

2.1.2.5. Medición del desempeño

La mayoría de las personas responsables de supervisar el rendimiento de sus empresas necesitan conocer en detalle qué medidas les proporcionan los datos necesarios para esta tarea (Serpa, 2019). Entre las más comunes se encuentran:

- **La productividad organizacional “Productividad”:** Es la colección de bienes y servicios divididos por los costos necesarios para su producción. Las empresas y los equipos laborales personales desean obtener éxito. Busca aumentar la producción con menos recursos. El grado productivo se determina según los ingresos de la

empresa por la venta de productos. Los productos se evalúan según los gastos de la empresa para obtener y transformar recursos en bienes. El jefe cumple con la importante responsabilidad de encontrar un equilibrio adecuado entre los recursos que se utilizan y la productividad que se logra en el proceso de trabajo. Incrementar los gastos relacionados con la producción se considera la manera más efectiva de lograrlo. Por ende, resulta imprescindible llevar a cabo una reducción en el gasto relacionado con los insumos necesarios. ¿De qué modo? Optimizar el rendimiento de los empleados en el entorno laboral con el objetivo de reducir significativamente los costos y gastos que se generan dentro de la organización (Palacios, 2023).

- **La eficacia organizacional:** La efectividad se define como la evaluación de la idoneidad de los objetivos de una organización y qué tan exitosamente se logran. El objetivo último de los gerentes se refleja en la forma en que toman decisiones sobre cómo establecer métodos y acciones de trabajo, así como en cómo integrar eficazmente la labor de los trabajadores (Serpa, 2019).
- **Las clasificaciones industriales y empresariales:** Se trata de un método de evaluación ampliamente utilizado por los líderes para medir y analizar el rendimiento global de la organización. Las posiciones en la clasificación se establecen considerando las métricas de rendimiento, y cada informe se realiza utilizando diversos criterios como base de evaluación (Serpa, 2019).

2.1.2.6. Control del desempeño laboral

Los directivos se encargan de supervisar y administrar efectivamente el personal, además de revisar detenidamente la productividad de la empresa. En otras palabras, se preocupan por asegurarse de que los empleados estén en las posiciones adecuadas y con la capacitación necesaria para lograr específicamente objetivos propuestos, fomentando un ambiente laboral productivo y motivador. ¿Cuáles medidas son necesarias

que el administrador tome con el objetivo de alcanzar este objetivo específico? A partir del proceso de prueba, se debe llevar a cabo una evaluación exhaustiva del producto real, realizar una comparación detallada con un punto de referencia establecido y, en caso de ser necesario, realizar ajustes o modificaciones. Es de gran importancia que los líderes proporcionen comentarios sobre el rendimiento y estén capacitados para implementar medidas correctivas con el propósito de cumplir con las normas que rigen la empresa de manera interna (Valle, 2019).

¿Cuál es la importancia de recibir una retroalimentación que sea efectiva en relación a la forma en que se lleva a cabo una tarea o proyecto? ¿Es común que mantenga un historial detallado de las actividades académicas que realiza como las tareas, proyectos de investigación y evaluaciones a lo largo de cada trimestre? En la gran mayoría de las ocasiones, la razón fundamental por la que asistimos a eventos es porque deseamos recibir retroalimentación sobre las labores que hemos desempeñado. Estamos agradecidos por su solicitud para obtener información sobre nuestra eficacia en la tarea que desempeñamos (Medina, 2017).

Los funcionarios tienen la responsabilidad de proporcionar comentarios a sus empleados, ya que es importante que los trabajadores puedan comprender si su desempeño inicial fue apropiado o no. En caso de recibir comentarios sobre el ejercicio, es importante que tanto las dos partes involucradas se tomen el tiempo para escucharse, comprenderse y reconocerse el uno al otro; de esta forma, será factible confirmar mejoras significativas. Durante el análisis de cómo alcanzar un desempeño rentable, las empresas encuentran una ventana de oportunidad en sus etapas iniciales para apreciar el valor de la empresa, consolidar el conocimiento corporativo y progresar hacia la rentabilidad de sus productos y servicios. En ocasiones, sin embargo, sucede que la retroalimentación recibida acerca de una actividad no resulta en el beneficio esperado. En ciertas situaciones, puede ser

necesario realizar actividades difíciles con el objetivo de encontrar una solución al problema planteado (Abad, 2022).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- a. **Ambiente laboral:** Se refiere a todas las diferentes cosas tangibles e intangibles que pueden tener un impacto en las responsabilidades diarias de un empleo, incluyendo el horario de trabajo, garantías de seguridad y niveles de higiene en el entorno laboral, la organización de los recursos disponibles y también el ambiente y dinámica entre los colaboradores, entre otros aspectos relevantes (Grados, 2013).
- b. **Contratación de personal:** Es un procedimiento organizado para reclutar y seleccionar personal nuevo para el equipo. Un proceso estándar de contratación para nuevos empleados (Arturo, 2019).
- c. **Convocatoria de personal:** Es el procedimiento de contratación de personal en una empresa. Comienza cuando alguien solicita un trabajo o el reclutador encuentra un perfil relevante y finaliza con la contratación de un nuevo colega (Yupanqui, 2021).
- d. **Desempeño laboral:** Se refiere a la excelencia del desempeño que cada individuo muestra en las labores que realiza a diario, a lo largo de un periodo específico. Es un término utilizado en el campo de recursos humanos que facilita la comprensión sobre la forma en que una persona desempeña sus funciones laborales (Carrasco et al., 2023).
- e. **Eficacia:** La efectividad en el entorno laboral hace alusión a la habilidad para lograr el resultado esperado o planeado de forma exitosa. Se enfoca en la habilidad de lograr los resultados esperados con el grado de calidad, influencia o eficacia deseado (Hernández et al., 2020).
- f. **Eficiencia:** Se menciona la habilidad de un grupo laboral para llevar a cabo las responsabilidades asignadas en el menor tiempo posible y con el uso más eficiente de los recursos disponibles (Flores, 2016).

- g. Inducción de personal:** La inducción de personal consiste en un procedimiento a través del cual se introduce al nuevo empleado a la organización para que conozca sus actividades y normativas. Así, la persona puede aprender sobre filosofía, cultura, historia, políticas y conductas (Grados, 2013).
- h. Motivación laboral:** Hace referencia a la motivación intrínseca de un individuo para dedicar esfuerzo y energía a su labor o campo profesional. En el campo de la psicología, se conoce como un conjunto de energías dinámicas que surgen internamente en las personas en conexión con el entorno laboral, cultural, social y organizacional (Ramos, 2004).
- i. Municipalidad:** La meta principal de la Municipalidad y su Gobierno Municipal es ayudar a satisfacer las necesidades del conjunto de la población, así como asegurar que los ciudadanos estén involucrados y participen en la planificación y promoción del desarrollo sostenible del Municipio (Sanchez, 2020).
- j. Personal:** Se refiere a un individuo que, cumpliendo con la edad mínima permitida por la ley, trabaja de manera remunerada bajo la autoridad de otra persona, una empresa o una institución (Napolitano, 2018).
- k. Proceso de selección de personal:** Es el método utilizado para contratar empleados en una empresa. Comienza cuando alguien solicita un trabajo o cuando el reclutador identifica un candidato atractivo y termina con la contratación de un nuevo empleado (Llanos, 2005).
- l. Puesto de trabajo:** Es el lugar en el que una persona realiza sus funciones laborales, siendo identificado como estación de trabajo, sitio donde se desempeña profesionalmente, localizado en un edificio que alberga la sede de una entidad gubernamental, organismo estatal o compañía privada, designado para supervisar y gestionar las tareas realizadas por un empleado público (Pineda & Pineda, 2012).

- m. Recursos humanos:** Departamento encargado de la gestión de recursos humanos en una empresa. Esto abarca todas las etapas del empleo desde el reclutamiento hasta los despidos (Zapata, 2023).
- n. Selección de personal:** Seleccionar a los empleados más competentes y adecuados es un proceso. Contar con numerosos candidatos para un empleo. Seleccionar candidatos idóneos para la empresa. El reclutamiento motiva a los candidatos a solicitar el empleo (Palacios, 2023).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

- La convocatoria de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.
- La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.
- La contratación de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.
- La inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

Ilave es un distrito que forma parte de un total de cinco distritos que integran la provincia de El Collao, la cual se encuentra situada en el departamento de Puno, en la región sur del país de Perú. Se encuentra a una distancia de 50 kilómetros al sur de la ciudad de Puno, situada a una altitud de 3850 metros sobre el nivel del mar. s. norte. En la meseta del Collao, a una altitud de metros.

El territorio de Ilave constituye una de las cinco divisiones administrativas que conforman la provincia de El Collao. Está situado al sur de la provincia de El Collao, a una distancia de 50 kilómetros de la ciudad de Puno y a una altitud superior a los 3850 metros sobre el nivel del mar. norte. metro. En la meseta del Collao, ubicada en el altiplano de los Andes centrales.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por 49 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave.

- Gerencia de planeamiento y desarrollo institucional (5 trabajadores)
- Sub gerencia de planeamiento estratégico, presupuesto y modernización de la gestión pública (4 trabajadores)

- Sub gerencia de programación e inversión y cooperación técnica nacional e internacional (4 trabajadores)
- Gerencia de administración y finanzas (3 trabajadores)
- Sub gerencia de recursos humanos (5 trabajadores)
- Sub gerencia de tesorería (7 trabajadores)
- Sub gerencia de contabilidad y finanzas (6 trabajadores)
- Sub gerencia de logística y control patrimonial (8 trabajadores)
- Oficina de administración tributaria y recaudación (7 trabajadores)

3.2.2. Muestra

En la investigación mencionada, se utilizó un enfoque de muestreo probabilístico para determinar el tamaño de la muestra, el cual implica que el investigador define ciertos criterios de selección y elige de manera aleatoria a individuos de una población dada. La fórmula fue aplicada en casos donde se estudian poblaciones que no son infinitas.

Se seleccionó la muestra mediante la siguiente representación matemática:

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

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Tamaño de la población (49)
- Z = Nivel de confianza al 95% (1,96)
- e = Margen de error (5%)
- P = Probabilidad de ocurrencia (50%)

$$n = \frac{49 * 1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}{(49 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}$$

Tabla 01: Tamaño de la muestra - trabajadores encuestados

Áreas	Cantidad de trabajadores
Gerencia de planeamiento y desarrollo institucional	(4 trabajadores)
Sub gerencia de planeamiento estratégico, presupuesto y modernización de la gestión pública	(3 trabajadores)
Sub gerencia de programación e inversión y cooperación técnica nacional e internacional	(3 trabajadores)
Gerencia de administración y finanzas	(2 trabajadores)
Sub gerencia de recursos humanos	(4 trabajadores)
Sub gerencia de tesorería	(7 trabajadores)
Sub gerencia de contabilidad y finanzas	(6 trabajadores)
Sub gerencia de logística y control patrimonial	(8 trabajadores)
Oficina de administración tributaria y recaudación	(7 trabajadores)
Total	44 trabajadores

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. Técnica

Según Arias en 2012, la encuesta se describe como un método que tiene como objetivo recopilar datos proporcionados por un conjunto específico de individuos o una muestra con respecto a su persona o en relación con un tema específico. Las encuestas fueron llevadas a cabo entre los empleados contratados de la Municipalidad Provincial de El Collao - llave para recabar información adicional sobre los usuarios.

3.3.2. Instrumento

La herramienta implicó la administración de dos conjuntos de cuestionarios que contienen preguntas relevantes y coherentes dirigidas específicamente a la fuente primaria original

que se está estudiando. De este modo, contribuyó a recopilar datos que confirmen, aumenten o validen la información prevista. Es importante considerar que el cuestionario desempeña un papel fundamental al ser el medio primordial para recabar la información requerida con el fin de alcanzar los propósitos planteados en el estudio de investigación.

a. **Variable Independiente - Cuestionario de proceso de selección de personal (Ver Anexo 02):** El instrumento fue adaptado del estudio de Benites (2021) y Sanchez (2020). Cuenta con 28 ítems y 4 dimensiones:

- i. Convocatoria de personal
- ii. Selección de personal
- iii. Contratación de personal
- iv. Inducción de personal

Se puede responder la encuesta mediante la escala de Likert conformada por cinco categorías:

- v. Nunca (1)
- vi. Casi nunca (2)
- vii. A veces (3)
- viii. Casi siempre (4)
- ix. Siempre (5)

b. **Variable Dependiente - Cuestionario de desempeño laboral (Ver Anexo 03):** La escala fue adaptada por Mamani (2022), consta de 18 ítems, dividido en tres dimensiones:

- i. (Eficacia
- ii. Eficiencia
- iii. Motivación laboral

Para ello considero emplear una escala de tipo Likert de cinco puntos, los cuales son:

- iv. Nunca (1)

- v. Casi nunca (2)
- vi. A veces (3)
- vii. Casi siempre (4)
- viii. Siempre (5)

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 02: Operacionalización de las variables independientes y dependientes

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Baremo
Proceso de selección de personal	Convocatoria de personal	Plan operativo de trabajo anual de la entidad		
		Planificación estratégicamente el perfil del personal Análisis de perfil de trabajo	Nunca (1)	Eficiente: De 103 a 140 puntos
	Selección de personal	Personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo	Casi nunca (2)	
		Entrevistas adecuadas para cubrir los puestos de trabajo Técnicas para seleccionar un personal idóneo Sueldo acorde a la actividad que realiza	A veces (3) Casi siempre (4)	Regular: De 66 a 102 puntos
Contratación de personal	Reunión con el personal nuevo	Siempre (5)		Ineficiente: De 28 a 65 puntos
	Inducción de personal	Recorrido por las instalaciones Evaluación acerca de la retención de la información Logro de los objetivos y metas que persigue la entidad		
Desempeño laboral	Eficacia	Planeamiento estratégico elaborado por el área de RRRH		
		Gestión de personal para un óptimo desempeño laboral Empatía en los resultados finales	Nunca (1)	Bueno: De 67 a 90 puntos
	Eficiencia	Recursos públicos asignados	Casi nunca (2)	Regular: De 43 a 66 puntos
		Recursos públicos asignados en los proyectos, actividades, metas u objetivos Ambiente de trabajo	A veces (3) Casi siempre (4)	Malo: De 18 a 42 puntos
Motivación laboral	Pago haberes recibido por su trabajo y esfuerzo. Expectativas personales de los trabajadores Compañerismo y la unión entre los trabajadores Niveles de esfuerzo para la solución de problemas	Siempre (5)		

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Enfoque de la investigación

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo ya que se usó un proceso de pensamiento deductivo que tiene como objetivo principal responder a las preguntas planteadas por la investigación con el fin de demostrar las hipótesis que se han formulado con antelación. El enfoque cuantitativo se basa en la recopilación de datos y su posterior análisis con el propósito de responder interrogantes de investigación y validar hipótesis previamente establecidas, siendo fundamental la confianza en la medición de variables y en los instrumentos utilizados en la investigación.

3.5.2. Tipo de la investigación

La presente investigación fue descriptiva correlacional. Su carácter descriptivo radica en el hecho de que su objetivo consiste en describir y analizar en profundidad el comportamiento de las variables objeto de estudio. Por otro lado, su naturaleza correlacional se basa en la intención de establecer y medir la magnitud de las relaciones o conexiones existentes entre las variables bajo investigación.

3.5.3. Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental, los datos necesarios para abordar el problema planteado serán recopilados de forma directa de los participantes en el lugar de los acontecimientos, mediante un diseño de campo, lo que resulta fundamental para la resolución del problema en cuestión.

3.5.4. Técnicas de análisis de datos

Diseño estadístico descriptivo: Los datos recopilados de los cuestionarios fueron procesados en el programa Microsoft Excel mediante la creación de tablas de frecuencia tanto por variable como por dimensiones. Se llevó a cabo la totalización de los puntajes obtenidos, los cuales fueron utilizados para clasificarlos en categorías específicas de

acuerdo con las puntuaciones establecidas en el baremo que se encuentra en la definición operativa de las variables.

Diseño estadístico inferencial: Los datos recopilados de las encuestas fueron sometidos a un filtrado en el software estadístico SPSS. Además, antes de analizar la correlación entre las variables, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para determinar si un conjunto de datos sigue una distribución normal o no. Finalmente, se llevó a cabo el cálculo del coeficiente de correlación de Rho Spearman, seguido de la realización de la prueba de hipótesis para analizar los datos.

Tabla 03: Prueba de normalidad Kolmogorov – y Shapiro – Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección de personal	.241	44	.061	.331	44	.011
Desempeño laboral	.120	44	.010 [*]	.400	44	.002

Dado que la totalidad de datos es de 44, se vio por conveniente usar la prueba Shapiro-Wilk.

H0: Los datos de las variables analizadas tienen distribución normal.

H1: Los datos de las variables analizadas no tienen distribución normal.

En la tabla 3 se observó, que mediante la prueba de Shapiro-Wilk, con un p-valor igual a 0.011 siendo menor que el nivel de significancia (0.05), los datos de la variable no provienen de una distribución normal, sin embargo, para la variable selección del personal se obtuvo un p-valor de 0.002 siendo menor a 0.05, entonces rechazamos la hipótesis nula (Ho), concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Grado de relación según coeficiente de correlación (Rho de Spearman):

- -0.91 a -1.00: Correlación negativa perfecta
- -0.76 a -0.90: Correlación negativa muy fuerte
- -0.51 a -0.75: Correlación negativa considerable
- -0.11 a -0.50: Correlación negativa media
- -0.01 a -0.10: Correlación negativa débil
- 0.00: No existe correlación
- +0.01 a +0.10: Correlación positiva débil
- +0.11 a +0.50: Correlación positiva media
- +0.51 a +0.75: Correlación positiva considerable
- +0.76 a +0.90: Correlación positiva muy fuerte
- +0.91 a +1.00: Correlación positiva perfecta

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL

Tabla 04: Relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Correlaciones						
		Proceso de selección de personal			Desempeño laboral	
Rho de	Proceso de	Coeficiente de correlación	1.000		.775**	
Spearman	selección	Sig. (bilateral)				0
	de personal	N	44			44
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.775**		1.000	
	laboral	Sig. (bilateral)				0
		N	44			44

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

Contratación de la hipótesis general:

a. Hipótesis nula (H0)

No existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

b. Hipótesis alterna (H1)

Existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Interpretación: Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación entre ambas variables lo cual ha resultado el 0.775, en consecuencia se tiene una relación positiva muy fuerte entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, con un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05. Por lo tanto: Se procede a rechazar la Hipótesis Nula (H0) y se ha procedido a aceptar la Hipótesis alterna (H1), en resumen podemos afirmar que existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024. En este sentido, mediante un buen proceso de selección de personal se puede evaluar a los candidatos en función de sus habilidades, experiencia y calificaciones, pero también su personalidad, valores y motivaciones para de esta forma poder seleccionar al que mejor se adapte al puesto vacante. Por lo tanto, el proceso de selección de personal es un factor estratégico para cualquier municipalidad y así obtener un buen desempeño laboral de los trabajadores.

Discusión: Este estudio guarda relación Flores & Leonardo (2023), en su investigación se observó que el p-valor es 0.006 siendo menor que el 0.05, es decir existe relación estadísticamente significativa, además el coeficiente Rho de Spearman es de 0.592, por lo tanto, si existe una relación directa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Chongoyape Año 2019. Por su parte, Montalván (2019), el autor afirma que se ha encontrado una correlación considerablemente alta, con un valor de 0,853**, según los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica conocida como Rho de Spearman. Esto refleja una relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral observado en la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2019. Mientras tanto, Alcalde & Musayon (2021), logró determinar la relación que existe entre la selección de personal y

el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021, Se halló una correlación importante entre las dos variables examinadas, lo que muestra una conexión perceptible entre ellas (p . ellos mismos. Un valor menor a 0,05 sugiere que tanto los empleados veteranos como los nuevos rendirán mejor si la organización aplica un proceso de selección de personal adecuado y estricto. Se halló que las políticas, el reclutamiento, la técnica de selección e integración están relacionadas con el desempeño de los colaboradores. $< 0,05$). De la misma manera, Curo (2020), concluyó que la selección de personal presenta una relación significativa (Sig. <0.05) y directa con el desempeño laboral ($r=0.793$). La exhaustiva investigación que se llevó a cabo involucró una serie de sofisticados análisis y finalmente llegó a la conclusión de que este proceso particular desempeña un papel fundamental y determinante en la eficacia y el rendimiento general de los miembros que conforman el equipo de trabajo. A medida que este proceso siga avanzando y mejorando con el tiempo, se anticipa que generará una mejora significativa y notable en el rendimiento y la eficiencia en el trabajo de todos los colaboradores que estén involucrados en él. Asimismo, Amado (2022), sostiene que la selección del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados que se han obtenido a partir de la Prueba de Pearson presentan un valor de 0.594, lo que indica que la relación observada se puede considerar como una correlación de tipo positivo y de magnitud moderada. Asimismo, se ha detectado un nivel de significación estadística que se ha calculado como $p = 0.001$, un valor que resulta ser notablemente inferior al umbral estándar que se ha establecido, el cual es de 0.05. Esto indica que los resultados obtenidos son altamente significativos desde una perspectiva estadística. Esto sugiere que los resultados obtenidos tienen una importancia estadística que no puede ser considerada como fruto del azar. Por último Sanchez (2020) concluye que existe una relación positiva y moderada entre el proceso de selección de personal y el desempeño

laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima, en el periodo 2020. A través de la utilización del coeficiente de correlación, el cual en esta situación particular muestra un valor numérico de 0,632, es posible llegar a la conclusión de que la hipótesis que se había propuesto inicialmente ha sido aceptada con base en los datos analizados. Los hallazgos obtenidos en este estudio ofrecen pruebas contundentes que sugieren que las dimensiones que realmente guardan una relación relevante y significativa con el desempeño en el ámbito laboral son, de manera particular, aquellos procesos que se llevan a cabo durante el reclutamiento de nuevos empleados y la evaluación del personal en existencia. Finalmente, Mío (2022) concluyó que, existe relación entre proceso de selección de personal y desempeño laboral. Como el valor de significancia fue menor a 0.05, las correlaciones mostraron un coeficiente de Rho de 0.175, lo que indica que son positivas, aunque se consideran débiles en su intensidad. Al afirmar que al mejorar los procesos de selección de candidatos, se optimizará notablemente el rendimiento y la eficacia de cada empleado en la organización.

4.2. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 01

Tabla 05: Relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Correlaciones				
			Convocatoria	Desempeño
			de personal	laboral
Rho de	Convocatoria	Coeficiente de correlación	1.000	.728**
Spearman	de personal	Sig. (bilateral)		0
		N	44	44
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.728**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	44	44

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

Contratación de la hipótesis específica 01:

a. Hipótesis nula (H0)

La convocatoria de personal no se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

b. Hipótesis alterna (H1)

La convocatoria de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Interpretación: Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación entre ambas variables lo cual ha resultado el 0.728, en consecuencia se tiene una relación positiva considerable entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral, con un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05. Por lo tanto: Se procede a rechazar la Hipótesis Nula (H0) y se ha procedido a aceptar la Hipótesis alterna (H1), en resumen podemos afirmar que la convocatoria de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024. En este sentido, una buena convocatoria de personal trae consigo una serie de beneficios para la municipalidad, ya que permite reducir la rotación de personal, al contratar a personas que se ajustan a la cultura y los valores de la municipalidad, se crea un ambiente laboral más satisfactorio y además incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Discusión: Resultados que son similares al estudio de Barrientos & Moreno (2022), en su investigación concluye que existe relación entre la convocatoria de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. A partir de la conclusión que se ha expuesto, es posible notar que se ha alcanzado un coeficiente de correlación que se ha calculado como $r = 0.646$. Esto indica una relación moderada entre las variables analizadas en este estudio. Esto indica de manera clara que es fundamental

llevar a cabo un proceso de selección meticuloso y detallado cuando se trata de la convocatoria de nuevos miembros para el personal. Es de suma importancia que se realice una evaluación exhaustiva y adecuada de todos los candidatos, con el fin de garantizar que posean las habilidades y competencias requeridas. Esto es crucial para asegurarnos de que podrán avanzar y crecer de manera profesional en las áreas específicas a las que serán asignados, lo que no solo beneficiará a los individuos, sino también a la organización en su conjunto. De la misma manera, Alcalde & Musayon (2021), evidenció que las políticas de convocatoria de personal se relacionan de una forma positiva moderada con el desempeño laboral ($\text{sig.} < 0,05$; $r=,564$). Esto implica que los empleados podrán exhibir un rendimiento superior y más eficaz, siempre que la municipalidad realice un diagnóstico completo y adecuado sobre las necesidades del personal, junto con un proceso de selección de personal bien administrado y organizado. Asimismo, es esencial crear de forma precisa y detallada el perfil del puesto a cubrir, para atraer y elegir a los candidatos más calificados y aptos para la vacante. Mientras tanto, Curo (2020), sostiene que la convocatoria de personal presenta una relación significativa ($\text{Sig.}<0.05$) con el desempeño laboral. La correlación positiva indica que existe una relación directa entre los dos aspectos. Esto indica que se puede concluir que la calidad del rendimiento laboral mejorará considerablemente, siempre que se progresen en los procesos de selección y reclutamiento de nuevos empleados. Además, Amado (2022), indica que la convocatoria del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados de la Prueba de Pearson son 0.455, indicando una posición moderadamente positiva y un nivel de significación de $p = 0.015$, inferior al 0.05 establecido. Esto implica que, si la Municipalidad realiza un análisis previo de los puestos a cubrir para hacer una selección eficaz, considerando la evaluación de los conocimientos generales y técnicos de los candidatos, se optimizará el rendimiento laboral. Por otro lado, Sanchez (2020),

concluye que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima, en el periodo 2020. Mediante el uso del coeficiente de correlación, que en este caso ha sido calculado como $r=0,572$, se puede concluir que la hipótesis planteada es aceptada.

4.3. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 02

Tabla 06: Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Correlaciones			
		Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	1.000	.731**
	Sig. (bilateral)		0
	N	44	44
	Desempeño laboral	.731**	1.000
	Sig. (bilateral)	0	
	N	44	44

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

Contratación de la hipótesis específica 02:

a. Hipótesis nula (H0)

La selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

b. Hipótesis alterna (H1)

La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Interpretación: Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación entre ambas variables lo cual ha resultado el 0.731, en consecuencia se tiene una relación positiva considerable

entre la selección de personal y el desempeño laboral, con un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05. Por lo tanto: Se procede a rechazar la Hipótesis Nula (H_0) y se ha procedido a aceptar la Hipótesis alterna (H_1), en resumen podemos afirmar que la selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024. Por lo tanto, llevar a cabo una buena selección de personal ayudará a que sean los candidatos más idóneos los que se desempeñen en el puesto de trabajo adecuado para su perfil, lo que también contribuye a reducir las curvas de aprendizaje y optimiza los tiempos planteados para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Discusión: Resultados que concuerdan con el estudio de Barrientos & Moreno (2022), determinó que existe relación entre el proceso de selección de personal con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. De igual manera, se proporciona un desglose que indica que el valor de r es de 0.251, lo que sugiere que hay una relación de fuerza mediana baja entre las variables en cuestión. Conforme a lo que se ha establecido en la reciente determinación, podemos afirmar que un proceso de selección de personal que sea considerado apropiado y bien estructurado, no será capaz de determinar con total precisión la eficacia del individuo en las tareas y responsabilidades que deberá llevar a cabo en su puesto de trabajo. De la misma manera Alcalde & Musayon (2021), sostiene que la selección de personal se relaciona de una forma positiva moderada con el desempeño ($\text{sig.} < 0, 05; r = 698$); esto implica que, a medida que se lleve a cabo un proceso de reclutamiento tanto interno como externo de manera apropiada y eficaz, los nuevos empleados que se incorporen a la organización mostrarán un desempeño y una productividad superiores. Por su parte, Montalván (2019), concluye que existe correlación alta de 0,746** de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre el proceso de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019. Este enfoque tiene como resultado la disminución de la

rotación del personal, dado que al seleccionar y contratar individuos que se alineen con la cultura organizacional y los valores fundamentales de la empresa, se fomenta la creación de un entorno de trabajo que resulta ser mucho más satisfactorio y motivador para todos los empleados. Asimismo, Curo (2020), indica que la selección de personal mantiene una relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el desempeño laboral; dicha relación es directa de acuerdo al signo positivo de la correlación. Si bien la institución cuenta con un proceso de selección, hay un grupo importante de trabajadores que considera que dicho proceso no es el más adecuado y afecta el desempeño laboral. Del mismo modo, Amado (2022), concluye que la selección del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados de la Prueba de Pearson son 0.411, lo que sugiere una correlación positiva moderada y un nivel de significación $p = 0.030$, inferior al 0.05 estipulado. Esto implica que, si la Municipalidad implementa pruebas psicológicas en la evaluación del desempeño para determinar el comportamiento, actitud y aptitud de los empleados, se fortalecerá más la gestión pública. Mientras tanto, Sanchez (2020), concluye que existe una relación positiva y moderada entre la dimensión de selección de personal y el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima, en el periodo 2020. Mediante el uso del coeficiente de correlación, que ha sido calculado en un valor de r igual a 0,423, se puede establecer una relación o vínculo entre las variables analizadas. Asimismo, el proceso de contratación no solo es crucial, sino que también puede contribuir significativamente a que una empresa logre mejorar sus resultados y su desempeño general, al integrar a un grupo de personas con un alto nivel de talento, quienes tienen la capacidad de aportar un valor añadido y enriquecedor a la organización. El proceso de contratación no solo facilita que las empresas puedan incrementar su presencia en el mercado, sino que también les otorga la oportunidad de fortalecer y desarrollar la identidad de su marca de manera más efectiva.

4.5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 03

Tabla 07: Relación entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Correlaciones				
			Contratación de personal	Desempeño laboral
Rho de	Contratació	Coeficiente de correlación	1.000	.653**
Spearman	n de	Sig. (bilateral)		0
	personal	N	44	44
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.653**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	44	44

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

Contratación de la hipótesis específica 03:

a. Hipótesis nula (H0)

La contratación de personal no se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

b. Hipótesis alterna (H1)

La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Interpretación: Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación entre ambas variables lo cual ha resultado el 0.653, en consecuencia se tiene una relación positiva considerable entre la contratación de personal y el desempeño laboral, con un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05. Por lo tanto: Se procede a rechazar la Hipótesis Nula (H0) y se ha procedido a aceptar la Hipótesis alterna (H1), en resumen podemos afirmar que la contratación de personal se relaciona positivamente con el desempeño

laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024. Por tanto, la contratación de personal es especialmente importante para toda organización, porque son los trabajadores quienes cuentan con la mayor cuota de responsabilidad para responder de forma oportuna a las expectativas laborales y alcanzar los objetivos y rendimientos previstos.

Discusión: Resultados que guardan cierta similitud con Amado (2022), ya que en su tesis la contratación del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados de la Prueba de Pearson son 0.622, indicando una correlación positiva moderada y un grado de significación $p = 0,00$, inferior al umbral de 0.05. Eso implica que, al crear acciones mediante herramientas institucionales para mejorar las condiciones salariales del personal, aumentará el compromiso con los objetivos de la institución. Sin embargo los resultados discrepan con el estudio de Sanchez (2020), ya que concluye que no existe relación significativa entre la dimensión contratación y el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima, en el periodo 2020. La hipótesis se rechaza mediante el coeficiente de correlación ($r=0,230$). Montalván (2019) concluye que hay una correlación moderada de 0,681** según la prueba no paramétrica Rho de Spearman entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019. Con un adecuado proceso de selección, se pueden evaluar a los candidatos según sus habilidades, experiencia y calificaciones, así como su personalidad, valores y motivaciones, para elegir al que mejor se ajuste al puesto disponible. Mientras tanto, Alcalde & Musayon (2021), sostiene que la contratación de personal se relaciona de forma positiva moderada con el desempeño laboral ($\text{sig.} < 0, 05$; $r=497$). Esto se debe a que la implementación de adecuados y precisos métodos de evaluación que aborden tanto los conocimientos técnicos como los aspectos psicológicos y emocionales de los candidatos será fundamental para asegurar la selección de personas que realmente sean

las más idóneas y aptas para desempeñar el puesto de manera efectiva. Además de lo mencionado, es crucial que se lleve a cabo una entrevista adecuada con el supervisor, así como una minuciosa verificación de antecedentes y de las referencias laborales. Estas acciones serán de vital importancia para garantizar un desempeño óptimo del personal. Asimismo, los resultados de Curo (2020), indican que la contratación de personal se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral. Lo que se puede concluir a partir de la importancia de los resultados obtenidos en la prueba, donde el valor significativo es $Sig.=0.000$, lo cual es notablemente inferior al umbral de 0.05, y teniendo en cuenta el hecho de que la correlación presenta un signo positivo. La incorporación de nuevos empleados es un elemento que posee una relevancia considerable en relación al rendimiento y la eficacia de los trabajadores dentro de una organización. Finalmente, es importante destacar que una adecuada selección de personal contribuye significativamente a disminuir la rotación de empleados. Esto se debe a que al elegir a individuos que se alineen con la cultura organizacional y los principios fundamentales de la empresa, se fomenta la creación de un entorno de trabajo que resulta ser más gratificante y estimulante para todos los miembros del equipo.

4.5. RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 04

Tabla 08: Relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Correlaciones				
			Inducción de personal	Desempeño laboral
Rho de	Inducción de personal	Coefficiente de correlación	1.000	.696**
Spearman	de personal	Sig. (bilateral)		0
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.696**	1.000
		Sig. (bilateral)	0	
		N	44	44

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

Contratación de la hipótesis específica 04:

a. Hipótesis nula (H0)

La inducción de personal no se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

b. Hipótesis alterna (H1)

La inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Interpretación: Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación entre ambas variables lo cual ha resultado el 0.696, en consecuencia se tiene una relación positiva considerable entre la inducción de personal y el desempeño laboral, con un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05. Por lo tanto: Se procede a rechazar la Hipótesis Nula (H0) y se ha procedido a aceptar la Hipótesis alterna (H1), en resumen podemos afirmar que la inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los

servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024. El proceso de inducción es de vital importancia en la entidad, ya que de alguna manera este proceso ayudará al nuevo trabajador a familiarizarse en sus nuevas actividades laborales al equipo de trabajo sin tomar en cuenta el tiempo más bien lograr su socialización.

Discusión: Hallazgos que son similares al estudio de Benites (2021), quien encontró relación estadística significativa ($r = 0.87$, $p < 0.01$) entre la inducción del personal y la dimensión orientación a resultados del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. El objetivo principal del proceso de inducción es proporcionar al colaborador una información que sea no solo general, sino también extensa y adecuada, que le permita comprender su papel y función dentro de la Universidad. Esto tiene como propósito fundamental el fortalecer su sentido de pertenencia hacia la institución, así como aumentar su confianza y seguridad para que pueda llevar a cabo sus tareas laborales de forma autónoma e independiente, sin necesidad de depender constantemente de otros. De la misma manera, Montalván (2019), concluye que existe correlación alta de 0,782** de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019. Asimismo, señala la relevancia de evaluar el rendimiento laboral, ya que permite medir con precisión la eficacia de los empleados, identificar a quienes cumplen sus tareas correctamente y a quienes no, establecer cómo recompensar adecuadamente a su personal y optimizar la productividad global del entorno laboral. Mientras tanto, Alcalde & Musayon (2021), la dimensión incorporación también se relaciona positiva y moderadamente con el desempeño ($\text{sig.} < 0,05$; $r = 406$). Una correcta contratación, inducción y acogida de nuevos empleados favorecen su buen rendimiento. Estos hallazgos son similares al análisis de Curo (2020), que define que la inducción de personal tiene relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) y directa con el rendimiento laboral. La inducción es fundamental para el rendimiento en la

Municipalidad de Sechura, por lo que se necesita un mejor entrenamiento para los nuevos empleados. Por último, Amado (2022), sostiene que la inducción del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados de la Prueba de Pearson son 0.426, lo que sugiere una correlación positiva moderada y un nivel de significación $p = 0.024$, menor que el umbral de 0.05. Eso implica que la Municipalidad debe implementar un proceso de inducción que contemple una adecuada alineación de objetivos, políticas, misión y visión organizacional para fortalecer las responsabilidades a cumplir. Finalmente, los resultados de la presente investigación no guardan relación con el estudio de Sanchez (2020), ya que el autor concluye que no existe relación significativa entre la dimensión inducción y el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima, en el periodo 2020. Mediante el uso del coeficiente de correlación, cuyo valor es r igual a 0,182, se puede analizar la relación entre las variables examinadas.

CONCLUSIONES

Primera: Existe relación positiva muy fuerte entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024. Teniendo en cuenta el coeficiente de correlación es de 0.775**, con un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05. Por lo tanto: Se procede a rechazar la Hipótesis Nula (H0) y se ha procedido a aceptar la Hipótesis alterna (H1).

Segunda: Se ha logrado determinar que si existe una relación positiva considerable entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral, donde se ha obtenido como resultado el 0.728**, bajo un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05, por lo tanto se afirma que la convocatoria de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Tercera: Se ha logrado determinar que si existe una relación positiva considerable entre la selección de personal y el desempeño laboral, donde se ha obtenido como resultado el 0.731**, bajo un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05, por lo tanto se afirma que la selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Cuarta: Se ha logrado determinar que si existe una relación positiva considerable entre la contratación de personal y el desempeño laboral, donde se ha obtenido como resultado el 0.653**, bajo un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05, por lo tanto

se afirma que la contratación de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Quinta: Se ha logrado determinar que si existe una relación positiva considerable entre la inducción de personal y el desempeño laboral, donde se ha obtenido como resultado el 0.696**, bajo un valor p de 0,001 el cual ha sido obtenido por debajo de 0.05, por lo tanto se afirma que la inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Sub Gerente de Recursos Humanos, realizar un análisis detallado de las fortalezas y debilidades presentes en la fuerza laboral. Esta evaluación es crucial para facilitar la toma de decisiones significativas que permitirán implementar estrategias efectivas y exitosas en el proceso de selección de personal en el ámbito de la municipalidad. Asimismo, se sugiere encarecidamente que se mantenga un enfoque de honestidad y transparencia durante todas las etapas del proceso de selección y reclutamiento de personal.

Segunda: Se recomienda al Gerente General de la municipalidad, llevar a cabo la implementación de procedimientos que propicien una mejora efectiva en el proceso de selección de personal. Esto debe realizarse de acuerdo con las regulaciones y normatividad laboral vigentes en el sector público. Dicho enfoque garantizará no solo una planificación exhaustiva, sino también una ejecución que sea transparente, responsable y objetiva en las etapas de admisión e incorporación del personal.

Tercera: Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, involucrarse activamente en la asistencia a cursos de actualización y programas de capacitación. Esto se propone con la finalidad de mejorar y elevar el nivel de su desempeño en el ámbito laboral, beneficiando así tanto a su desarrollo profesional como a la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Adicionalmente, se recomienda que el departamento de recursos humanos lleve a cabo una evaluación regular y continua del rendimiento de todos sus colaboradores, con el objetivo de garantizar que estos puedan

cumplir de manera eficiente y efectiva con las tareas asignadas y los objetivos establecidos.

Cuarta: Se recomienda a los encargados de la contratación de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, emplear diversas fuentes de reclutamiento para atraer a los colaboradores necesarios, según el manual de organización y funciones. Asimismo, el departamento de recursos humanos debe renovar las evaluaciones de contratación (cognitivas, de personalidad y de conocimientos). Asimismo, se recomienda realizar la inducción según la complejidad de cada cargo.

Quinta: Se recomienda al Sub Gerente de Recursos Humanos, definir de manera clara y precisa los perfiles de puesto para cada uno de los cargos que se necesiten cubrir antes de llevar a cabo cualquier proceso de convocatoria de personal. Esto se debe a que dichos perfiles desempeñan un papel crucial en asegurarse de que la selección de personal sea adecuada y efectiva.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad, C. A. (2022). Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales la Regional E.I.R.L – Piura. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9717>
- Alcalde, M. J. J., & Musayon, F. A. (2021). Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12079>
- Alles, M. (2016). *Selección por competencias: (Nueva Edición)*. Ediciones Granica.
- Amado, N. N. (2022). Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huántar, Áncash, 2022. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8001>
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning, S.L.
- Ávila, S. J. (2015). Responsabilidad social empresarial en discapacidad en la percepción del público interno. *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2558>
- Barrientos, C. C., & Moreno, M. (2022). Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98561>
- Baygorrea, I., & Vargas, J. M. (2019). “Proceso de selección y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Municipal de los Olivos 2018”. *Repositorio institucional – UNAC*. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3825>
- Benites, S. A. (2021). Percepción del proceso de selección y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración financiera de la

- Municipalidad Distrital de Huanchaco 2021. *Universidad Privada del Norte*.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Cárdenas, R. F. (2023). Análisis de factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Quilcas. *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3817>
- Carrasco, R. E., Aucca, J., Visa, S., Atajo, J., & Santacruz, A. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. Editora CLAEC.
- Carrillo, A. P. (2022). *Determinación del proceso de reclutamiento y selección de personal en Molinos & CIA Semper SAC*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4903>
- Chaca, A. E., & Contreras, L. A. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>
- Chavez, G. (2002). *Manual para el diseño de normas de competencia laboral*. Panorama Editorial.
- Chirinos, A. L. (2017). Estrategia de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una universidad privada, Chiclayo, 2016. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4189>
- 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 - Puno. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19578/Choque_Choque_Edmy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Curo, J. P. (2020). Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura—Piura 2019. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47013>
- Decreto Legislativo N° 1602. (2022). *Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil, y dicta otras disposiciones*.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/undefined/dispositivo/NL/2246611-1>
- Díaz, E. D., & Vilchez, J. O. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú—2017. *Universidad de San Martín de Porres - USMP*.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4548>
- Directiva N° 004. (2021). *Servir establece normas para los procesos de selección de personal*.
<https://elperuano.pe/noticia/120988-servir-establece-normas-para-los-procesos-de-seleccion-de-personal>
- Flores, A. M., & Leonardo, J. (2023). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape – Año 2019. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11022>
- Flores, R. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Digital UNID.
- Garay, W. H. (2018). *Propuesta de un plan de gestión por competencias laborales para incrementar las ventas en la empresa Roblosky S.L. - Chiclayo*.
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2039>

- 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 - Puno*.
- González, G. A. (2024). *Factores Motivacionales y Desempeño Laboral de los Docentes de Relevo Generacional de la UPNFM*. EL IVA Press.
- Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*: Editorial El Manual Moderno.
- Hernández, E., Garro, N. N., & Llamas, I. L. (2020). *Productividad y mercado de trabajo en México*. Plaza y Valdés.
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2019). 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. *Universidad Continental*.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3844>
- Ley N° 28175. (2005). *Ley Marco del Empleo Público*. El Congreso de la República.
<https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Ley N° 30057. (2010). *Ley del Servicio Civil*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- LLanos, J. (2005). *Cómo entrevistar para la selección de personal*. Editorial Pax México.
- López, R. Y. (2018). La selección e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes—2017. *Universidad Peruana Los Andes*.
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/699>
- Mamani, Y. A. (2022). *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo*

2022. Universidad Nacional del Altiplano - Puno.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21595/Mamani_Flores_Ya_dira_Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marchant, L. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Marín, X. del C. (2023). *El proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del talento humano en las compañías de la ciudad de Loja* [bachelor Thesis, Universidad Nacional de Loja].
<https://dspace.unl.edu.ec/handle/123456789/28148>
- Martinez, J. I. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021. *Repositorio Académico USMP*.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10165>
- Medina, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Mío, J. E. (2022). Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92953>
- Montalván, A. G. (2019). Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay, año 2019. *Universidad Alas Peruanas*.
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/8991>
- Morante, A. J. P. (2019). *Reclutamiento, selección de personal y bienestar del colaborador*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/8414>
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. Babelcube Inc.
- Olmos, A. L. (2018). *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>
- Palacios, A. R. (2023). Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13397>
- Peña, K. S. (2021). *La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento*.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13850>
- Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodrama tico*. Editorial Académica Española.
- Pineda, D. C., & Pineda, G. G. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral: Factores indispensables en instituciones educativas*. Editorial Académica Española.
- Quintano, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta -2020*.
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/698>
- Quispe, G. C. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Universidad Continental*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, E. A. (2004). *Modelo de la contingencia y eficacia organizacional. Una evaluación del impacto de programas de empleo*. Universidad Almería.

- Rivas, J. F., Banda, M. F., & Cogollo, N. (2023). *Análisis del proceso de selección del talento humano dentro de las organizaciones del siglo XXI*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12494/51162>
- Sabry, F. (2024). *Salario de eficiencia: Salario de eficiencia, liberando el potencial de la fuerza laboral para un futuro próspero*. One Billion Knowledgeable.
- Sánchez, I. J. (2020). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac Cía. Ltda. Quito* [masterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7763>
- Sanchez, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima—2020*.
Universidad Privada del Norte.
- Serna, M. N. (2023). *Gestión del talento humano y calidad de servicio del área de resultados Anatomía Patológica, Hospital Regional Huacho- 2021*.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/23717>
- Serpa, A. M. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3606>
- Servir. (2021). *Selección de personal*. *SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil*.
<https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>
- Solís, E. E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador* [master Thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31765>

- Torre, V. (2021). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213>
- Valle, A. A. (2019). El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5832>
- Vértice, E. (2007). *Selección de personal*. Editorial Vértice.
- Yaresi, E. (2023). Procesos de selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Carabaya—Macusani, periodo 2023. *Universidad Privada San Carlos*. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/836>
- Yupanqui, C. J. C. (2021). *Procesos de reclutamiento y selección de personal como factor determinante en las ventas de la Empresa Terranova S.R.L. Ica, 2019*. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/10332>
- Zambrano, M. (2023). *Métodos y estrategias de motivación laboral*. Letrame Grupo Editorial.
- Zapata, M. Y. (2023). Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022. *Universidad Continental*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13511>
- Zeballos, R. I. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre. *Sucre, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre*.
- Zuñiga, A. E. (2006). *Consejos para un buen desempeño laboral*. Intermedio Editores.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título del proyecto	Problema de estudio		Objetivo de estudio		Hipótesis de estudio		Variables Independiente:	Metodología
	Problema general	Problemas específico	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis general	Hipótesis específicas		
Proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?		Evaluar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.		Existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.		<p>Variable Dependiente:</p> <p>Proceso de selección de personal</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Convocatoria de personal</p> <p>Selección de personal</p> <p>Contratación de personal</p> <p>Inducción de personal</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Enfoque de la investigación:</p> <p>La investigación corresponde al enfoque cuantitativo ya que se aplicará un razonamiento deductivo.</p> <p>Tipo de la investigación:</p> <p>La presente investigación será descriptiva correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>Será de diseño no experimental pues la recolección de datos se realizará directamente de los sujetos investigados en el lugar donde ocurren los hechos.</p>
	¿Cuál es la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?	¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?	Determinar la relación entre la convocatoria de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	La convocatoria de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.	La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.		
	¿Cuál es la relación entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?		Determinar la relación entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.		La contratación de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.			
	¿Cuál es la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024?		Determinar la relación entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.		La inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.			

Anexo 02: Instrumento Nro 01 (Variable Independiente)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL”

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que usted tiene acerca del proceso de selección de personal y así obtener información relevante, 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.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Nro	Convocatoria de personal					
1	¿La selección del personal responde al PEI de la entidad?					
2	¿Los planes establecidos por la oficina de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual de la entidad?					
3	¿Se coordina y planifica estratégicamente el perfil del personal para cubrir una vacante de trabajo?					
4	¿Se realiza un análisis de perfil de trabajo según necesidades de acuerdo a las áreas que requieren personal?					
5	¿Se considera el perfil requerido para realizar la convocatoria del personal?					
6	¿Se utiliza algún sistema de almacenamiento de información de personal que participe en la convocatoria?					
7	¿Se analiza información del postulante para seleccionar al nuevo personal?					
	Selección de personal					
8	¿Las pruebas contienen las condiciones necesarias para los puestos de trabajo?					
9	¿Las evaluaciones estuvieron elaboradas de acuerdo al puesto de trabajo?					
10	¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?					
11	¿Las pruebas de selección son entendibles?					

12	¿Las áreas que requieren personal participan en la elaboración de pruebas?					
13	¿Las entrevistas son adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?					
14	¿Las entrevistas contienen información de las funciones que se van a realizar?					
15	¿Las áreas interesadas participan en la entrevista?					
16	¿Se aplican técnicas para seleccionar un personal idóneo?					
17	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?					
	Contratación					
18	¿Considera usted que el contrato que firmó cubrió sus expectativas?					
19	¿Considera usted que su sueldo está acorde a la actividad que realiza?					
	Inducción					
20	¿Se realiza una reunión con el personal nuevo?					
21	¿La municipalidad presenta a los superiores y colaboradores?					
22	¿La municipalidad presenta información suficiente?					
23	¿Se realiza el recorrido por las instalaciones?					
24	¿Evaluación sobre retención de información recibida en la sesión de presentación?					
25	¿Se presenta información a detalle sobre el puesto de trabajo?					
26	¿Considera importante la evaluación acerca de la retención de la información?					
27	¿La información brindada fue oportuna?					
28	¿Se presentan los objetivos del puesto de trabajo?					

Anexo 03: Instrumento Nro 02 (Variable dependiente)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS


“CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que usted tiene acerca del desempeño laboral y así obtener información relevante, 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.

DESEMPEÑO LABORAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Nro.	Eficacia					
1	¿Existe predisposición para el logro de los objetivos y metas que persigue la entidad por parte del personal nuevo?					
2	¿Hay participación de los trabajadores nuevos para el logro de los proyectos asignados?					
3	¿Se responde de acuerdo al PEI y POI?					
4	¿Los resultados corresponden al planeamiento estratégico elaborado por el área de RRHH?					
5	¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?					
6	¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral?					
7	¿Existe empatía en los resultados finales de una tarea encomendada por la entidad?					
	Eficiencia					
8	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto, actividades, metas u objetivos.					
9	¿Se programan los objetivos desde el primer día en cada proyecto,					

	actividad, meta u objetivo?					
10	¿Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto, actividad, meta u objetivo existente?					
11	¿Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados?					
12	Hay un control adecuado en los plazos y recursos públicos asignados en los proyectos, actividades, metas u objetivos					
	Motivacion laboral					
13	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las labores asignadas?					
14	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de la entidad					
15	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.					
16	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores					
17	La entidad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.					
18	Se genera niveles de esfuerzo para la solución de problemas					

Anexo 04: Ficha de validación de instrumento

	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: DANIEL EDWIN MAQUERA CALLE


1.2 GRADO ACADÉMICO: CONTADOR PÚBLICO

1.3 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, 2024

1.4 DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO 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				4	18	8
TOTAL				30		

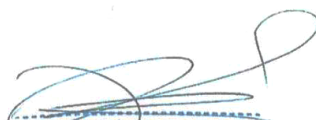

Daniel Edwin Maquera Calle
CONTADOR PÚBLICO
Mat. 1013

 <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 (X)	Excelente ()
0 - 8	9 - 16	7 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Ilave 11 de julio del 2024



Daniel Edwin Maquera Calle
CONTADOR PÚBLICO
Mat. 1013

.....
Firma del experto

Nombre: DANIEL EDWIN MAQUERA CALLE
DNI: 01889055

Anexo 05: Gráficos de resultados de las variables e indicadores

Variable independiente (proceso de selección de personal) e indicadores:

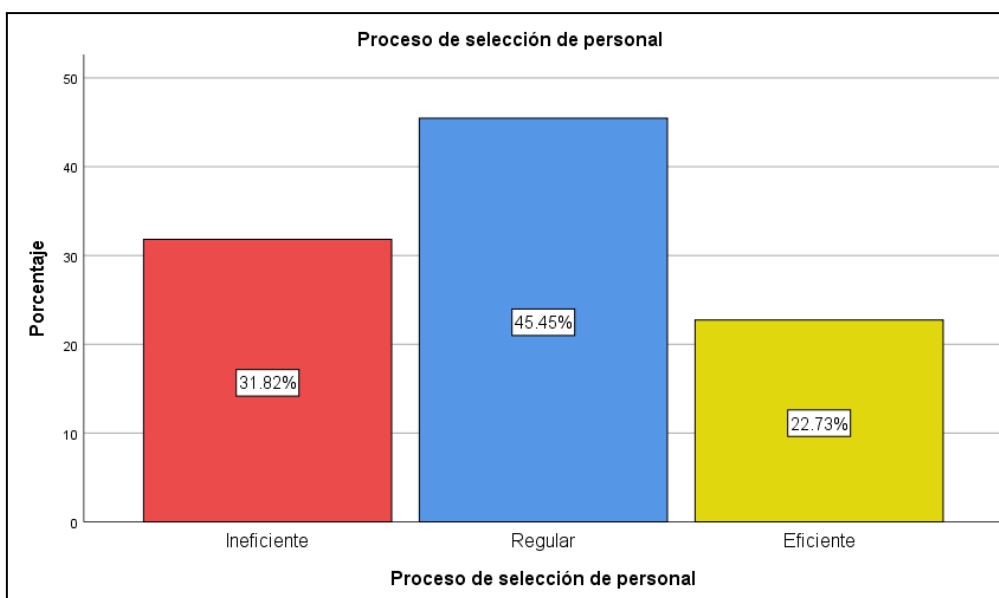


Figura 01: Proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

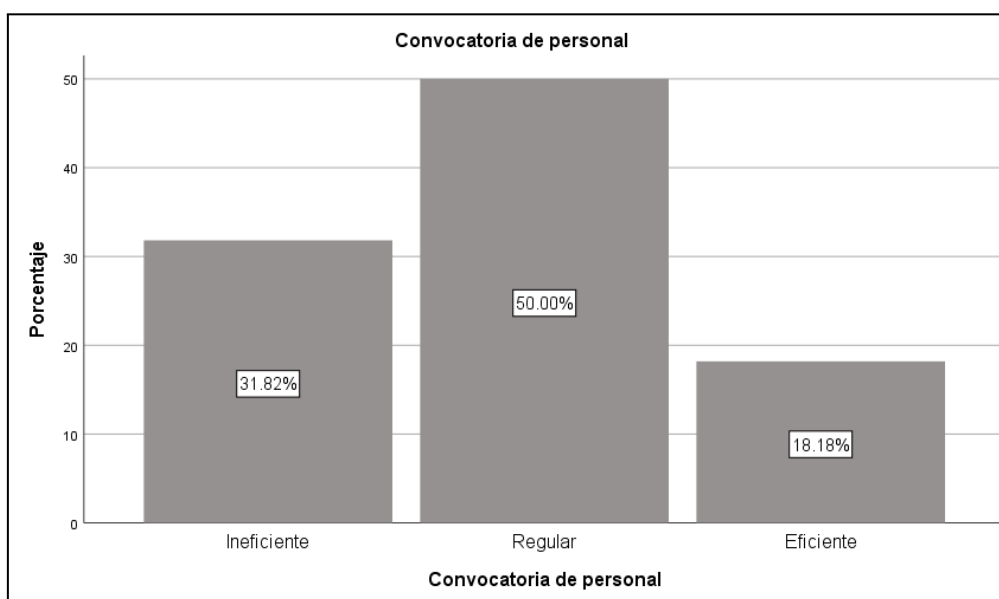


Figura 02: Convocatoria de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

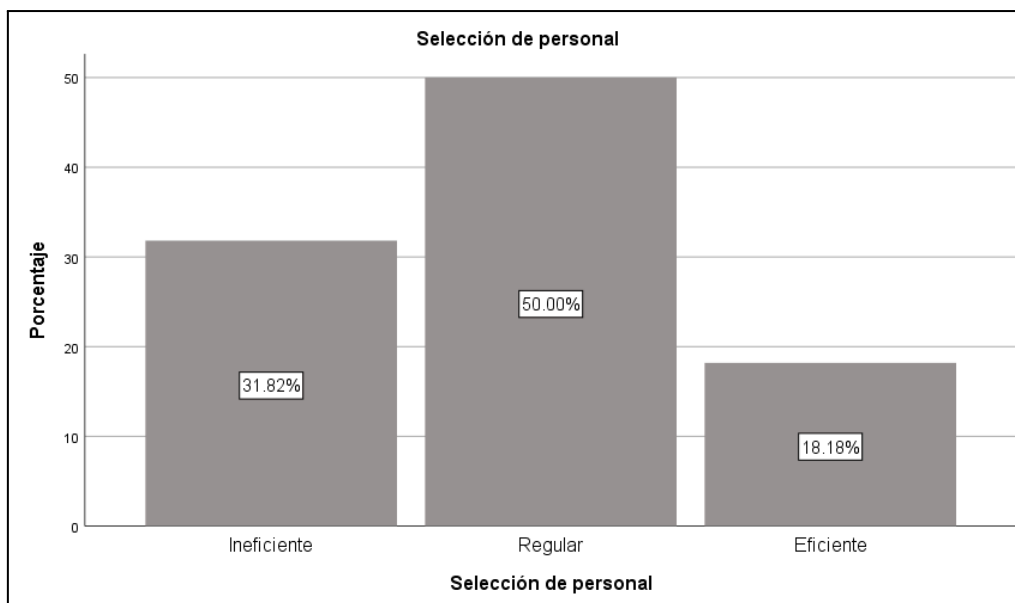


Figura 03: Selección de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

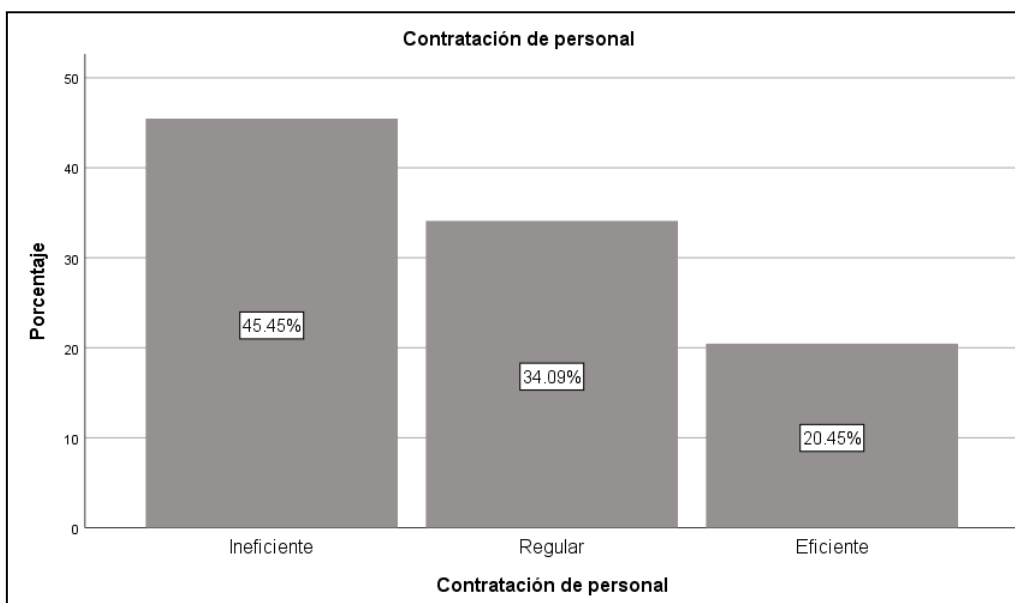


Figura 04: Contratación de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024

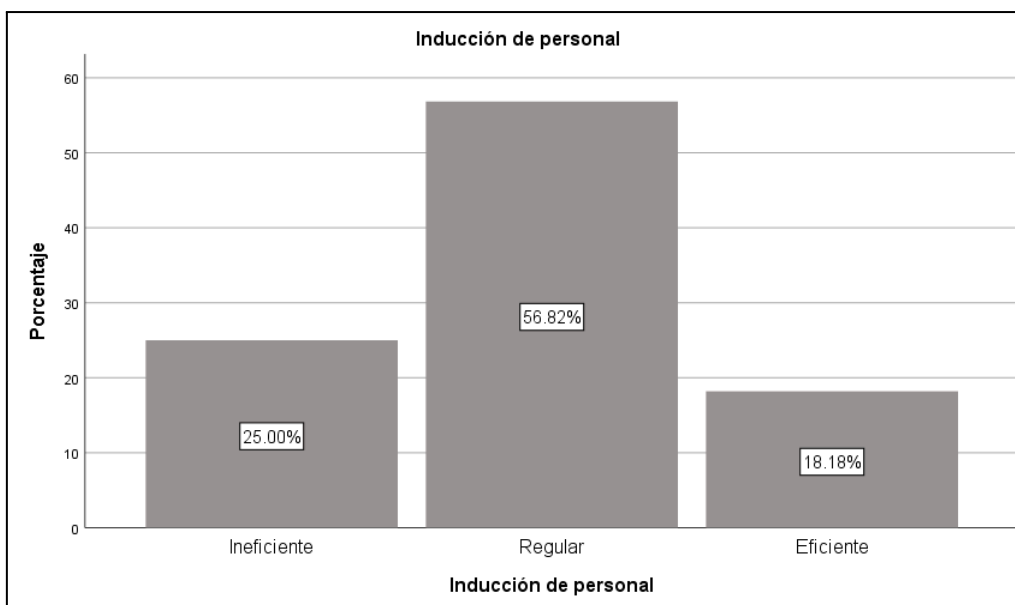


Figura 05: Inducción de personal de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Variable dependiente (desempeño laboral) e indicadores:

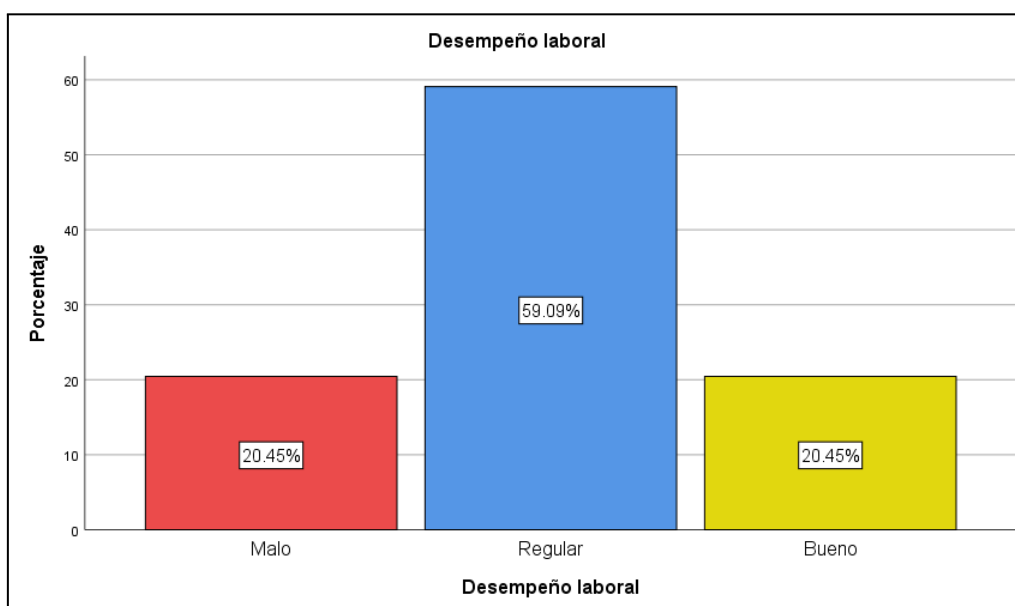


Figura 06: Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

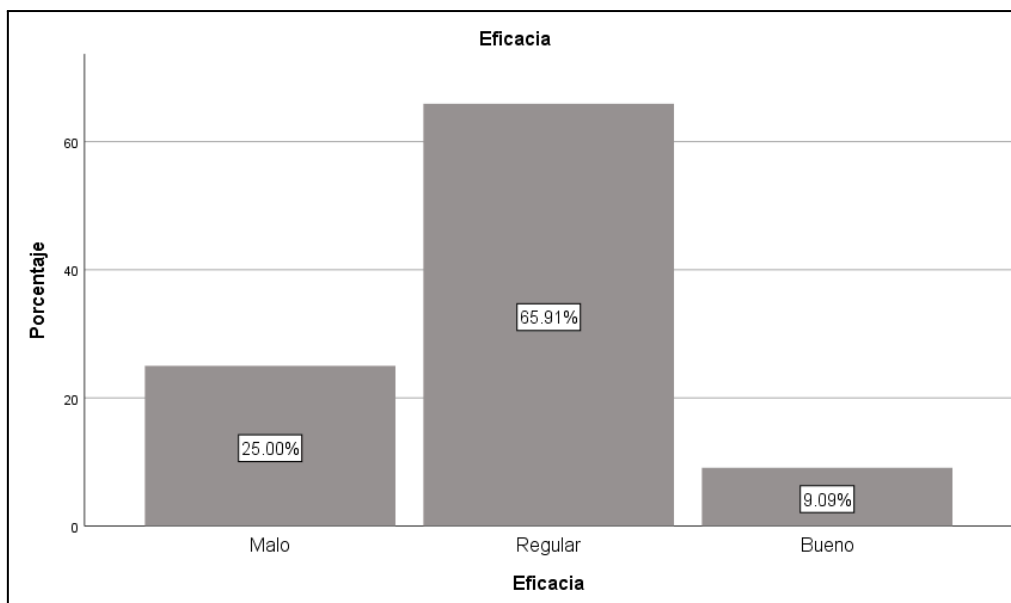


Figura 07: Eficacia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

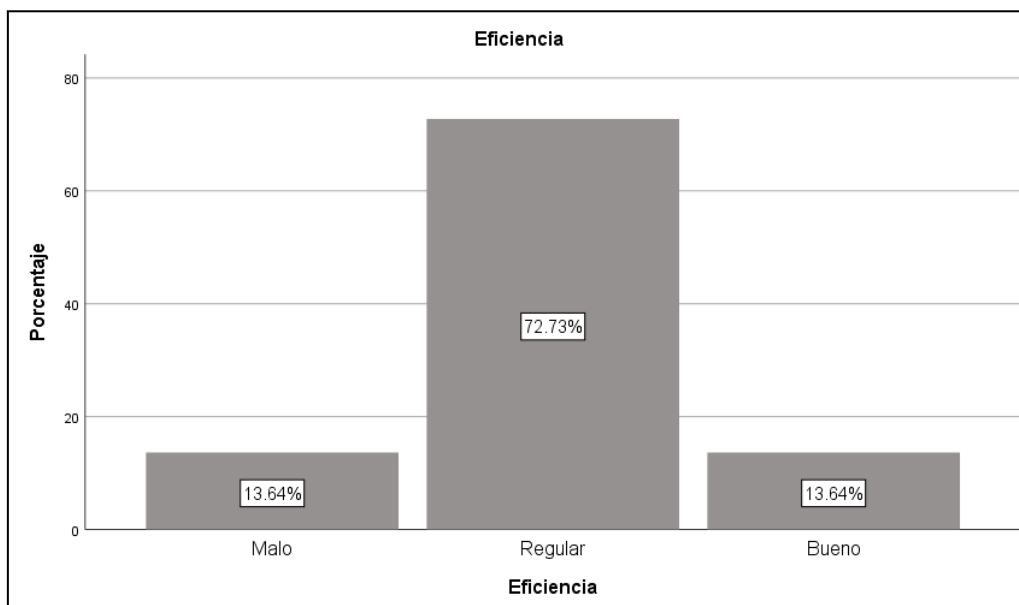


Figura 08: Eficiencia laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

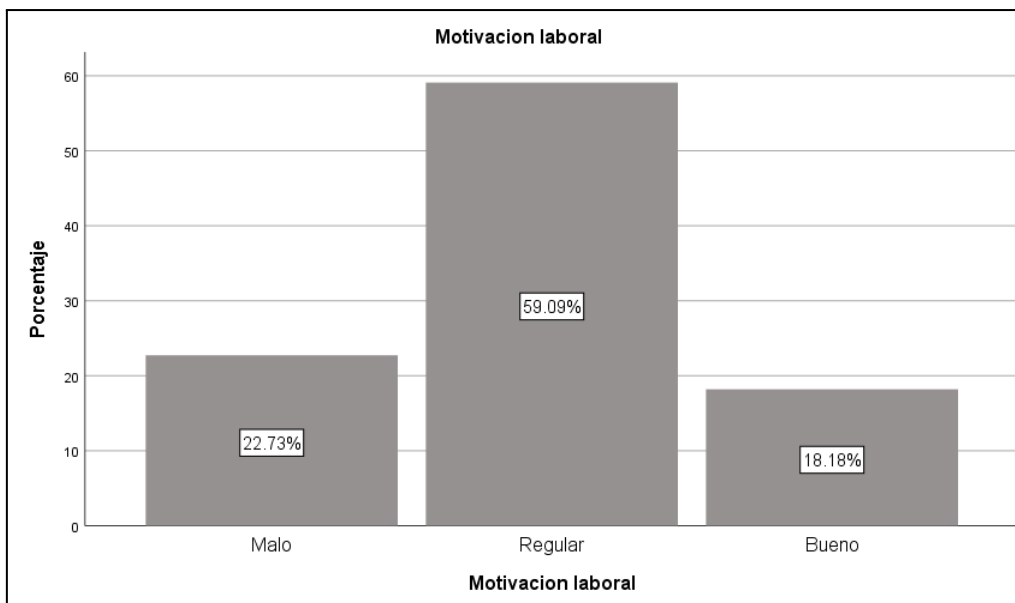


Figura 09: Motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2024.

Anexo 06: Base de datos

Proceso de selección de personal																												
Convocatoria							Selección										Contr		Inducción									
P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
4	2	1	2	3	4	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	3	3	3	2	
3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	
2	5	3	5	1	2	3	5	4	3	5	4	2	3	1	2	3	1	2	3	1	4	3	3	3	3	5	4	
3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	4	3	5	5	2	4	4	5	5	3	4	4	5	2	4	3	4	2	
2	2	3	5	2	5	2	3	5	5	5	4	5	2	3	5	2	5	2	2	5	5	5	5	3	5	3	4	
1	3	2	3	5	5	4	4	2	2	2	1	2	3	5	5	3	3	1	5	3	2	3	1	3	4	3	2	
4	1	3	4	3	2	3	4	5	1	5	3	3	1	3	1	5	1	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	
3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	3	4	3	3	3	
5	4	5	2	1	1	4	3	3	5	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	1	5	
1	2	2	4	3	1	2	4	5	1	2	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	5	2	2	5	4	4	4	
2	2	3	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	
3	5	4	2	1	2	5	2	5	4	4	1	2	3	2	2	5	3	2	1	3	5	5	3	4	3	3	2	
2	1	1	3	2	5	2	1	1	1	3	2	3	2	1	5	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	
2	4	5	3	3	3	2	3	3	5	5	2	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	
5	3	4	5	4	3	5	2	5	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	4	2	4	1	2	4	4	4	4	
1	3	2	1	1	4	1	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	1	1	2	4	3	1	
3	1	3	5	2	2	4	4	2	5	3	1	1	4	3	2	4	5	1	3	4	3	3	5	3	3	4	5	
2	5	5	2	3	5	3	5	4	5	2	5	3	2	4	4	2	4	3	5	5	5	2	5	4	5	4	4	
1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	
3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	1	2	2	4	1	1	4	4	3	3	5	5	
4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	2	2	3	4	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	
4	4	2	2	5	2	5	3	2	5	1	4	2	1	2	5	1	1	3	1	2	4	1	2	3	3	5	4	
3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	2	3	5	5	3	2	3	3	2	4	4	5	
4	1	3	1	2	3	3	1	3	3	5	1	2	5	3	2	4	4	2	4	3	1	4	3	5	3	3	5	
2	2	2	2	4	4	1	3	5	1	2	4	1	2	4	1	3	2	2	3	2	5	2	1	3	5	2	4	
3	2	2	3	1	1	1	2	4	1	3	2	3	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	4	4	4	1	
1	2	1	2	5	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	5	2	4	
2	3	3	3	3	3	4	4	1	3	1	4	5	2	3	4	1	2	1	5	3	2	3	4	4	3	3	4	
3	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	

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

Desempeño laboral																	
Eficacia							Eficiencia					Motivacion laboral					
P.0	P.0	P.0	P.0	P.0	P.0	P.0	P.0	P.0	P.1	P.1	P.1	P.1	P.1	P.1	P.1	P.1	P.1
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
4	3	2	4	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2	4	2	2
3	2	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	3	3
4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	4
3	2	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3	1	3	4	2	3	3
2	3	2	4	2	2	3	3	5	3	3	2	2	2	3	4	2	2
1	1	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1
3	4	3	3	4	5	2	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5
4	1	2	1	5	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	5	4
1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	3
1	4	3	3	2	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	3	2	4
3	2	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	5
2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3
3	3	4	5	5	5	3	5	3	2	3	1	3	5	4	5	5	5
1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	4	2	1	2	1	2	3
2	2	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	2	2	1	2
3	3	4	3	2	4	1	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	5
2	2	3	2	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	2	5	3
3	3	5	4	3	4	5	2	4	2	5	4	2	3	5	1	3	4
1	2	1	3	2	1	3	4	4	1	3	2	4	5	5	3	2	5
2	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	3	1	2	2	2	5	3

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

Anexo 07: Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos



Figura 10: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad



Figura 11: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad

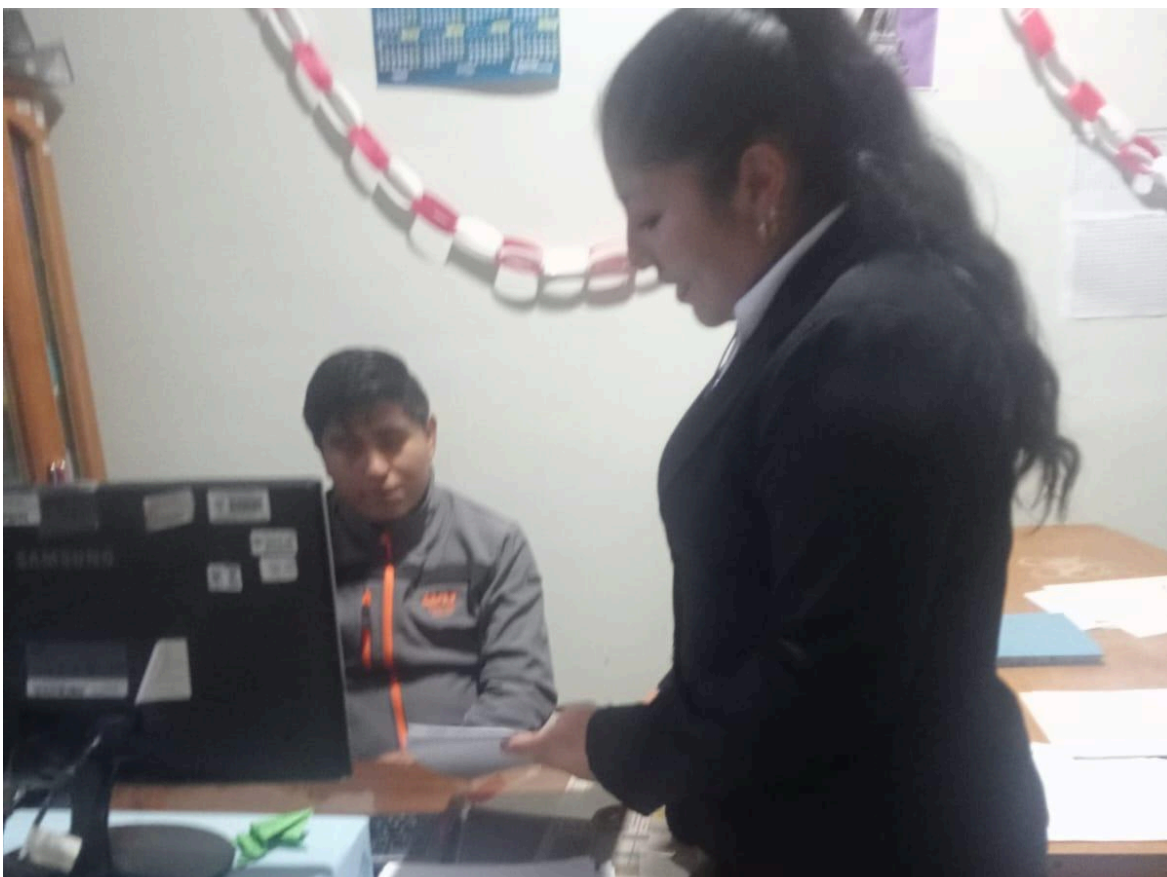


Figura 12: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad



Figura 13: Aplicación de las encuestas en los trabajadores de la municipalidad