



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad  
de la selección de personal de la Municipalidad Distrital  
Ciudad Nueva – Tacna, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. SEJURO MEDINA, Bianca Shassira Irene Celia

**ASESOR:**

Mg. Daniel Rodriguez Giraldo

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Luis Lopez Puycan  
Presidente

---

Mgr. Lucila Carpio Cornejo  
Secretaria

---

Mgr. Daniel Rodriguez Giraldo  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Al altísimo, Dios, Jesús, por su mirada  
espiritual tan hermosa que alienta a seguir  
luchando con tesón, para el éxito académico.

## **AGRADECIMIENTO**

A los directivos y docentes de la UCV, por su apoyo a concretizar nuestros objetivos.

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018, con la finalidad de determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018, para comprobar la relación de las variables de estudio, *en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo* para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA.

## ÍNDICE

### Contenido

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
INDICE DE TABLAS .....	ix
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1 Realidad Problemática .....	13
1.2 Trabajos previos .....	15
1.2.1 Antecedentes a nivel internacional .....	15
1.2.2 Nacional .....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	19
1.3.1 Proceso de reclutamiento de personal .....	19
1.4 Formulación del problema .....	38
1.4.1 Problema principal .....	38
1.4.2 Problemas secundarios .....	38
1.5 Justificación del estudio .....	38
1.6 Hipótesis .....	40
1.6.1 Hipótesis General .....	40
1.6.2 Hipótesis Específicas: .....	40
1.7 Objetivos .....	40
1.7.1 Objetivo general .....	40
1.7.2 Objetivos específicos .....	41
II. METODO .....	42

2.1	Diseño de Investigación.....	42
2.2	Variables, Operacionalización .....	42
2.2.1	Variables.....	42
2.2.2	Operacionalización de variables .....	42
2.3	Población y muestra .....	45
2.3.1	Población .....	45
2.3.2	Muestra.....	46
2.4	Técnicas e Instrumentos de recolección, validez y confiabilidad.....	46
2.4.1	Técnicas de Recolección de Datos.....	46
2.4.2	Instrumentos de Recolección de Datos .....	46
2.4.3	Validez y confiabilidad del instrumento .....	50
2.5	Método de análisis de Datos.....	50
2.6	Aspectos éticos.....	51
III.	RESULTADOS .....	52
3.1	Análisis e interpretación de resultados .....	52
IV.	DISCUSIÓN.....	82
V.	CONCLUSIONES .....	87
VI.	RECOMENDACIONES.....	89
VII.	REFERENCIAS.....	90
	ANEXOS .....	92

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población.....	45
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento (cuestionario) Reclutamiento de personal	47
Tabla 3 Estructura del instrumento (cuestionario) .....	48
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento (cuestionario) calidad de la selección de personal .....	49
Tabla 5 Estructura del instrumento (cuestionario) calidad de la selección de personal .....	49
Tabla 6 Reclutamiento de personal.....	52
Tabla 7 Planeación de personal .....	53
Tabla 8 Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas.....	54
Tabla 9 Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos .....	55
Tabla 10 Técnicas de reclutamiento a emplear .....	56
Tabla 11 Reclutamiento interno de recursos humanos .....	57
Tabla 12 Fuentes de reclutamiento interno .....	58
Tabla 13 Técnicas de reclutamiento interno.....	59
Tabla 14 Reclutamiento externo de recursos humanos .....	60
Tabla 15 Fuentes de reclutamiento externo .....	61
Tabla 16 Técnicas de reclutamiento externo.....	62
Tabla 17 Calidad de selección de personal.....	63
Tabla 18 Bases para la selección de personal .....	64
Tabla 19 Obtención de la información sobre el puesto .....	65
Tabla 20 Elección de las técnicas de selección del ocupante .....	66
Tabla 21 Ejecución del proceso de selección de personal .....	67
Tabla 22 Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión ....	68
Tabla 23 Evaluación y control de los resultados .....	69
Tabla 24 Costos de personal.....	70
Tabla 25 Costos de operación.....	71
Tabla 26 Costos adicionales .....	72



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Reclutamiento de personal.....	52
Figura 2. Planeación de personal.....	53
Figura 3. Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas.....	54
Figura 4. Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos .....	55
Figura 5. Técnicas de reclutamiento a emplear.....	56
Figura 6. Reclutamiento interno de recursos humanos .....	57
Figura 7. Fuentes de reclutamiento interno .....	58
Figura 8. Técnicas de reclutamiento interno .....	59
Figura 9. Reclutamiento externo de recursos humanos .....	60
Figura 10. Fuentes de reclutamiento externo.....	61
Figura 11. Técnicas de reclutamiento externo.....	62
Figura 12. Calidad de selección de personal.....	63
Figura 13. Bases para la selección de personal.....	64
Figura 14. Obtención de la información sobre el puesto .....	65
Figura 15. Elección de las técnicas de selección del ocupante.....	66
Figura 16. Ejecución del proceso de selección de personal.....	67
Figura 17. Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión ..	68
Figura 18. Evaluación y control de los resultados .....	69
Figura 19. Costos de personal .....	70
Figura 20. Costos de operación .....	71
Figura 21. Costos adicionales .....	72

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad: Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018. En lo referente a la metodología, el estudio se considera de tipo básica, de diseño no experimental y transeccional. La muestra no fue necesaria obtenerla, se trabajó con toda la población, es decir, los 53 servidores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Con respecto a la variable independiente, reclutamiento de personal, la dimensión reclutamiento externo presentó el mayor porcentaje en la categoría regular en un 81,2 %. Y con la variable dependiente calidad de la selección de personal, la dimensión ejecución del proceso de selección de personal, presentó mayor porcentaje en la categoría regular en un 77.4 %. Conclusión, la prueba de correlación de Pearson  $r$ , determinó el reclutamiento de personal se relaciona significativamente en la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

Palabras claves: reclutamiento de personal, planeación de personal, reclutamiento interno, reclutamiento externo, calidad de la selección de personal, bases para la selección de personal.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to: Determine how the recruitment of personnel is significantly related to the quality of the selection of personnel in the Ciudad Nueva District Municipality - Tacna, 2018.

Regarding the methodology, the study is considered basic, non-experimental and transeccional design. The sample was not necessary to obtain it, we worked with the whole population, that is, the 53 servers of the District Municipality of Ciudad Nueva. The instrument used was the questionnaire. With respect to the independent variable, recruitment of personnel, the external recruitment dimension presented the highest percentage in the regular category by 81,2 %. And with the dependent variable quality of the selection of personnel, the execution of the personnel selection process, presented a greater percentage in the regular category in 77.4 %. Conclusion, the Pearson r correlation test, determined the recruitment of personnel is significantly related to the quality of the selection of personnel in the District Municipality Ciudad Nueva - Tacna, 2018.

Key words: personnel recruitment, personnel planning, internal recruitment, external recruitment, quality of personnel selection, bases for the selection of personnel.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En el contexto global es muy relevante el desempeño laboral del personal, para ello se requiere que las organizaciones desarrollen estrategias para ejecutar un buen proceso de selección de personal; sin embargo, en ocasiones tal proceso se desarrolla en forma superficial y no de acuerdo a normas.

En Perú, en las municipalidades, se evidencia que la gestión de recursos humanos, específicamente en las instituciones públicas no se desarrolla en forma óptima. La mayoría de las instituciones públicas no emiten directivas sobre el reclutamiento y selección de personal, como por ejemplo en las municipalidades; sin embargo, escasas instituciones si lo han hecho, como por ejemplo el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL), que mediante la Resolución de Gerencia General Nro. 00273-2016-CG/OSIPTEL, indica que el reclutamiento es la fase donde puede postular toda aquella persona que cumpla con el perfil del puesto. Según la Ley Nro. 30057, (2013), en su art. 6 Oficina de recursos Humanos de los entes públicos son los que se responsabilizan de la gestión de recursos humanos, de acuerdo a las normas emitidas por el jefe rector.

Específicamente en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, no se desarrolla un óptimo reclutamiento de recursos humanos, porque la determinación de las necesidades se realiza en forma no tan eficiente, eficaz y transparente; de igual forma, no se toma en cuenta lo que ofrece el mercado en cuanto a recursos humanos; además, no se emplea en forma correcta las técnicas de reclutamiento, probablemente, porque los responsables no tienen suficientes competencias para desarrollar tan importante proceso.

En lo referente al reclutamiento interno, no se toma en forma adecuada las fuentes de reclutamiento, es decir, no tienen en cuenta los datos e informaciones relacionadas como el resultado en las evaluaciones de desempeño del candidato interno, como producto de los programas de capacitación y su trayectoria en su centro laboral; solo así se podrá reclutar en forma eficiente; sin embargo, los entes organizativos, no lo toman mucho en cuenta.

Así como las técnicas de reclutamiento interno, no se aplican en forma eficiente, y transparente, en cuanto a la transferencia de personal, promoción de personal, transferencia con promoción de personal. Tal aspecto sucede, porque en las instituciones públicas a veces no tienen el suficiente presupuesto para desarrollarlo; por lo que el personal de planta se siente molesto, ya que cuando hacen el reclutamiento lo hacen proveniente del sector externo; por tanto, es imprescindible que primero hagan este tipo de reclutamiento.

Con respecto al reclutamiento externo de los recursos humanos, no se toma en cuenta en forma adecuada las fuentes de reclutamiento como las relacionadas a la institución-mercado, las escuelas, universidades, etc. Así como, no se considera en gran medida las técnicas como la consulta de los archivos de candidatos, también cuando los candidatos son recomendados por parte de los colaboradores de la organización, a través de carteles o anuncios en la puerta de la organización, contactos con universidades, escuelas, etc., así como también convenios con otros entes organizativos que actúan en el mismo mercado en términos de cooperación mutua, así como cuando se recluta en línea (on line). Si bien es cierto el reclutamiento externo es primordial; pero se debe considerar relevantes fuentes de reclutamiento, así como las técnicas de reclutamiento; por lo que los directivos debe destinar fondos para los gastos que implique un buen reclutamiento; solo así se logrará que la entidad posteriormente

seleccione en forma correcta al personal, y pueda conseguir sus objetivos estratégicos, que coadyuva a concretar la misión.

Todo lo indicado no permite optimizar la calidad de la selección de personal, es decir, escoger, entre los postulantes reclutados aquellos que tengan más posibilidad de que se adecuen al puesto y desempeñarlo bien, todo ello teniendo en cuenta las bases para la selección de personal, la ejecución del proceso de selección de personal y la evaluación y control de los resultados, de continuar con tal situación la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, no podrá desarrollar en forma exitosa los servicios que brinda, por lo que se verán afectados los usuarios internos y externos.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes a nivel internacional**

Alvarado (2014) elaboró el estudio *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado "Gamos" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. (Tesis de grado). El autor concluye que la organización no aplica métodos efectivos para el proceso de selección de personal, solo consideran la experiencia del postulante, cuando deberían pedir su hoja de vida, para que haya más garantía. Al respecto, las organizaciones sobre todo públicas no desarrollan un buen reclutamiento y selección de personal, debido a que influye en algunas ocasiones las cuestiones políticas, por lo que es perentorio que se desarrolle estrategias efectivas para la ejecución de un buen reclutamiento y selección de personal, que garantice el eficiente cumplimiento de funciones del personal que ingresa a laborar, y de esta forma coadyuve con la consecución de los objetivos del ente. Asimismo, es evidente que no ha desarrollado una buena planeación de personal, con respecto a la determinación de lo

que necesita el ente organizativo, no toman en cuenta en forma sólida lo que ofrece el mercado en cuanto a recursos humanos, además el personal responsable no utiliza en gran medida las técnicas de reclutamiento; por lo que cada vez el proceso de reclutamiento se hace más crítico.

Navarrate (2015), elaboró el estudio *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Ecuador. El estudio concluyó que la selección y reclutamiento de personal no se ha desarrollado de manera muy adecuada, y ha implicado mucho gasto, asimismo los procesos han tenido falencias, ya que el personal que ha ingresado a laborar no cumple a cabalidad sus funciones, es decir, no se han desempeñado responsablemente y, lamentablemente ha afectado a los usuarios internos y externos. Por tanto, en el proceso de reclutamiento y selección de personal se debe aplicar las normas o directivas internas para lograr la eficiencia de tal proceso, para ello el personal encargado del indicado proceso deben ser personas con experiencia. Asimismo, es necesario indicar que el personal responsable de la selección de personal no conoce los modelos de selección de personal, a veces ni cómo hacerlo en forma adecuada, debido a que las autoridades y directivos no le dan la debida importancia, por lo que probablemente la institución no logrará conseguir sus objetivos institucionales.

### **1.2.2 Nacional**

Galindo (2015) elaboró el estudio *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, SUNARP, Tacna, 2015*.

(Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El autor concluye que no se optimiza el proceso de selección del personal, para atraer recursos humanos calificados que posean las sólidas competencias que coadyuve a concretizar la misión del ente organizativo, mediante la consecución de los objetivos y productividad del ente organizacional. El tamaño, composición y disponibilidad de mercados laborales locales, influye en la selección de personal. Asimismo, la organización no cuenta con un óptimo sistema de reclutamiento, que facilite la identificación de los mejores candidatos que se encuentren en el mercado laboral, identificando los postulantes más fuertes, es decir, los mejores calificados, para cubrir vacantes en forma actual.

Quispe (2016) elaboró el estudio *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015*. (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano. El estudio concluyó que existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la organización municipal. Existe deficiencias en los procesos de selección lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la referida organización; por tanto, es perentorio que determine lineamientos para el indicado proceso de selección de personal en la organización municipal; sin embargo, se percibe la injerencia de los aspectos políticos que implica que el ente local pueda tener riesgos de procesos, ya que el personal que no cuenta con el perfil para ocupar un puesto, no haga bien las cosas del día a día.

Mallqui (2017) elaboró el estudio *Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM*



*S.A.C. de Huaraz, en el año 2017.* Universidad César Vallejo. El estudio concluye que la organización no ha desarrollado un buen reclutamiento de personal, debido a que no ha ejecutado una buena planeación de personal, ya que no han identificado en forma correcta las necesidades. Por tanto, se determina que no se consigue objetiva información sobre los postulantes, que dé garantía de un buen reclutamiento de personal y, por ende, una buena selección de personal. Por tanto, se infiere que las organizaciones no cuentan con personal preparado para desarrollar las tareas que impliquen el proceso de selección de personal.

Paredes (2017) elaboró el estudio *Medios virtuales y su influencia en el reclutamiento de personal en las entidades públicas y privadas de la ciudad de Huamachuco, periodo 2014-2015.* (tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. El autor concluye que los entes públicos desarrollan la publicación por medios virtuales, por obligación, ya que está normado, de que deben publicar por la Ley de Transparencia las convocatorias para el reclutamiento y selección de personal; si no estaría normado, es probable que no lo hagan, a diferencia de las empresas privadas que sí lo hacen en gran medida. Por tanto, uno de los factores que puede afectar el proceso de selección de personal sería como resultado de un inadecuado reclutamiento de personal, que involucre la planeación de personal, que implica que no se haya determinado en forma correcta los requerimientos del ente organizacional en términos de personas; no se considera en gran medida el ofrecimiento del mercado en cuanto a recursos humanos, así como las técnicas de reclutamiento a emplear. Asimismo, no desarrolla el reclutamiento interno de recursos humanos, en cuanto a fuentes, como los datos de los resultados de los candidatos internos, por ejemplo. Así como las técnicas de reclutamiento interno, como

las que provienen de la transferencia de personal, promoción de personal y; Asimismo, el reclutamiento de recursos humanos, de igual forma con respecto a las fuentes, como cuando los postulantes provienen de los centros universitarios o entes educativos superiores y; técnicas de reclutamiento, como consultando los archivos de los postulantes, así como a la recomendación de candidatos, publicación de carteles o anuncios en la puerta de la empresa, y uno de los más importantes es cuando los responsables se contacten con los centros universitarios, así como las escuelas, asociaciones, etc.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Proceso de reclutamiento de personal**

##### **1.3.1.1 Teoría**

###### **A) Modelos de reclutamiento**

Es necesario precisar que una de las fases importantes del reclutamiento de personal, es la planeación; por lo que se presenta a continuación modelos de planeación de personal, que en alguna medida tienen relación con el reclutamiento.

###### **A.1 Modelo que se fundamenta en la demanda estimada.**

De acuerdo a López (2010), la demanda de personal, es una variable que implica efecto del requerimiento estimado del producto (si se trata de una industria) o del servicio (si se trata de una entidad no industrial). El aumento de la productividad está en función de las variaciones en la productividad, la tecnología. Esta teoría es muy primordial para toda área, debido a que promueve el aumento de la productividad, en el caso que tenga disponibilidad de recursos, por tanto, es crucial que los entes organizativos le den prioridad al requerimiento de personal, que reúna el perfil de un buen profesional que

contribuya al logro de los objetivos. Asimismo, esta teoría es primordial, debido a que indica que el reclutamiento es el primer contacto con el futuro trabajador o posible futuro trabajador tiene de la organización. Este primer contacto juega un papel crucial para que se emita políticas de retención y de plan de carreras ya que genera una serie de expectativas y puede condicionar (Lievens, 2002).

## **A.2 Modelo basado en segmentos de puestos.**

Este tipo de modelo también se orienta a la dimensión operativa del ente organizacional. Es una técnica de planeación de personal utilizada por los grandes entes en el mundo. Esta teoría es muy fundamental, ya que promueve la planeación de personal, que involucra escoger un componente de la organización, y cuyas variaciones inciden en los requerimientos del personal. (Chiavenato, 2007). Al respecto, este modelo de planeación de personal, no es muy utilizada en los entes públicos, sin embargo, se hace imprescindible, que el área de personal, tenga conocimiento sobre tal modelo, para que le permita diferenciar en las heteróneas de desarrollar una efectiva planeación de personal.

## **A.3 Modelo de gráfica de reemplazo**

Asignan organigramas y gráficas de reemplazo de carrera, mayormente los entes organizativos. Es una simbolización gráfica de quién reemplaza a quién, si se da la oportunidad de que haya una vacante futura en el ente. La información para el proceso del método debe derivar del sistema de información de carácter administrativo.

Esta teoría promueve el enfoque de sistemas, que involucra, normas, procedimientos, técnicas, recursos financieros, etc.,

para que la organización pueda prestar un servicio de calidad. (Chiavenato, 2007). Al respecto, este modelo en parte es crucial para el desarrollo de una organización, porque ésta en alguna medida posee un sistema de información administrativo, que involucra, datos sobre las normas, procesos, de los recursos humanos, etc. Asimismo, orienta un ordenamiento en la organización, por lo que sería adecuado tener en cuenta este modelo de planeación, porque coadyuvaría hacer realidad la misión de la organización, que garantice una imagen institucional positiva, muchos autores, consideran que en esta fase la planeación es crucial para conseguir un exitoso reclutamiento de personal; por lo que los responsables o dueños de los entes organizativos deben priorizar el financiamiento para el desarrollo efectivo del indicado reclutamiento; sin embargo, lo que se suscita en las organizaciones municipales, es que se pasan defrente al proceso de selección, sin haber ejecutado el proceso de reclutamiento de acuerdo a fundamentos de hecho y de derecho; por lo que mayormente, el personal que es seleccionado no posee las suficientes competencias vitales para ocupar un cargo en una de las áreas operativas; por lo que es contundente, de que los directivos y autoridades, no dejen pasar por alto la fase de reclutamiento por la relevancia que posee.

#### **A.4 Modelo basado en el flujo de personal**

Es un patrón que constituye el traslado, rotación, promoción, etc., que se da en la organización. Este patrón es apto de pronosticar los efectos de contingencias, como la política de promociones del ente, incremento de la rotación o dificultades de reclutamiento, etc. (Dolan, Valle, y Schuller, 2003). Sin lugar a dudas, este modelo de planeación se da en todas las organizaciones; pero en las instituciones públicas, en su mayoría, sobretudo en las municipalidades, no se da en forma justa, porque a veces prima las cuestiones políticas; por lo que

es perentorio que el Órgano de Control Institucional, desarrolle un control simultáneo y no corra riesgos el ente, en conseguir sus objetivos a nivel de institución.

#### **A.5 Modelo de planeación integrada**

Es el patrón más vasto e incluyente. En cuanto a la óptica de los insumos, el planeamiento considera cuatro componentes como: Volumen planeado de producción de bienes y servicios, cambios tecnológicos que modifiquen la productividad del colaborador, condiciones de oferta y de demanda en el mercado y conducta de los usuarios y planificación de carrera dentro de la entidad.

Esta teoría es muy importante para toda área, debido a que considera cambios en el proceso de producción de bienes y servicios que modifiquen lo que puede producir el colaborador, así como las condiciones de oferta y de demanda en el mercado y el comportamiento de los usuarios. (Chiavenato, 2007). Al respecto, se asume que este modelo de planeación probablemente, sea el más recomendable, ya que incluye elementos importantes, que influyen en el funcionamiento de la organización; sin embargo, a veces las instituciones lo desarrollan, pero ellos no saben que están aplicando este modelo, porque no tienen la suficiente capacitación que permita diferenciar los modelos que brinda los estudios de planeación de personal. Por tanto, se enfatiza que es crucial que se tome en cuenta el volumen planeado de producción de bienes y servicios, cambios tecnológicos que modifiquen la productividad del colaborador, condiciones de oferta y de demanda en el mercado y conducta de los usuarios y planificación de carrera dentro de la organización; por lo que contribuirá enormemente, a que la organización pueda hacer un buen reclutamiento de personal con adecuado reclutamiento interno y externo, por lo que es

perentorio que el área de personal se capacite en este modelo de planeación integrada, ya que es un hecho que permitirá que el proceso de selección se desarrolle con eficiencia, eficacia y efectividad, que contribuirá a que el ente institucional consiga concretizar sus objetivos institucionales.

### **1.3.1.2 Definición de reclutamiento de personal**

El reclutamiento trata de la planeación de técnicas y procedimientos para atraer candidatos que tengan un buen perfil académico y que posean competencias laborales, en todo nivel; que se encuentre capacitado para ocupar un puesto en la entidad. Básicamente es un método de información, a través del cual, la entidad comunica y ofrece al mercado de capital humano oportunidades laborales que anhela completar. (López, 2010).

La gestión de reclutamiento es muy importante para la empresa o entidad, porque si no se desarrolla, se seleccionaría personal que no contribuiría al éxito organizacional, y no se estaría cumpliendo con la misión de la empresa o ente. (Munch, 2010).

Reclutamiento de los recursos humanos es la agrupación de procedimientos, cuyo anhelo es atraer postulantes con perfiles profesionales muy adecuados, que sean pertinentes a un puesto de trabajo. Para ello, se utiliza las fuentes y las técnicas, para atraer postulantes idóneos. (Dolan et al, 2003).

Restrepo, Ladino, Orozco, (2008), el reclutamiento es la fase inicial de la relación del empleador con el postulante, por lo que aquí se considera las políticas de retención y de plan de carreras, por lo que es indispensable que el personal encargado del proceso de reclutamiento se capacite en grado sumo para darle garantía al proceso, pero respetando las normas internas

(Lievens, 2002). Al respecto, en el contexto global, las grandes organizaciones sobretodo las privadas sí se preocupan por cumplir todas las actividades que implica desarrollar un reclutamiento del talento humano con calidad; sin embargo, en Perú, en las organizaciones públicas, a veces no le dan la debida prioridad, y solo se limitan defrente a la selección de personal, por lo que a veces estos entes organizativos, no logran ser competitivos en cuanto a la producción eficiente de los servicios públicos orientado a resultados, por lo que es evidente, la urgencia de estos entes de tener en cuenta la Ley de Modernización del Estado, que asegure un servicio con todos los atributos pertinentes que permita alcanzar una calidad total. En suma, el reclutamiento es la parte inicial más crucial del procesos de gestión de recursos humanos, de lo contrario se corre el riesgo de que ingrese a laborar una persona que solo reducirá el éxito de la organización.

### **1.3.1.3 Componentes del proceso de reclutamiento de personal**

#### **a) Planeación de personal**

La planeación de personal es el proceso de ver en forma anticipada que cantidad de recursos humanos se requiere y que atributos o cualidades deben tener, para que funcione la organización. (Navarrete, 2015). La planeación de personal considera los siguientes indicadores:

- Determinación de necesidades de la organización en términos de personas

Para la determinación de necesidades, el área de recursos humanos, debe anticipar la cantidad y calidad de personas necesarias para la institución. En la mayoría de los entes

organizacionales, o entes públicos o privados, la planeación está de acuerdo a los requerimientos de las distintas áreas operativas de la organización, y de acuerdo al incremento del volumen de producción de bienes y servicios, para el normal desarrollo del funcionamiento del ente. Para ello, se requiere un exhaustivo diagnóstico de la cantidad de personas que existen y que necesitan, pero se debe tener en cuenta también, el tipo de profesional o técnico que se quiere reclutar, para su posterior selección. Lo trascendental que el personal que se reclute, a largo plazo contribuya a que se cumpla en forma óptima la misión de la organización. (Lievens, 2002).

- Ofrecimiento del mercado en cuanto a recursos humanos

En cuanto al ofrecimiento del mercado se considera en qué medida las diferentes organizaciones (por ejemplo, Escuelas y universidades, la propia empresa, otras empresas, otras fuentes) pueden ofrecer los candidatos que se pretende atraer, por tal motivo es primordial la identificación y localización de la fuente de reclutamiento.

- Técnicas de reclutamiento a emplear

En la etapa de planeación de personal se define las técnicas a emplear en el proceso de reclutamiento, que pueden ser internas o externas. Las técnicas de reclutamiento interno es como se va a captar el personal (reclutar) de la misma empresa o institución, por lo que implica: cuando se transfiere al personal, cuando se promociona al personal, cuando se programe el desarrollo de persona y planes de carrera para el personal.

Asimismo, las técnicas de reclutamiento externo, se da cuando se consulta los archivos de los candidatos, cuando son recomendados los postulantes por parte del ente organizativo, cuando se muestra carteles o anuncios en la puerta del ente organizativo, y cuando se contacte con sindicatos y asociaciones



de profesionales, cuando se contacte con universidades, escuelas, conferencias y ferias de empleo en centro universitarios, así como los convenios con otras organizaciones que actúan en el mismo mercado, así como el reclutamiento en línea.

Por todo ello, es imprescindible referir que el planeamiento de personal es un asunto capital dentro de la gestión de recursos humanos que puede realizar un ente organizativo; ya que si no se hace una adecuada planeación, el ente será vulnerable a contingencias en el proceso de selección de personal; por lo que es tácito, que los directivos de recursos humanos estén en mejora continua, es decir, en constante, capacitación, por lo que el empleador deberá invertir en el talento humano que se encargue del reclutamiento. Asimismo, muchas veces por no considerar las efectivas fuentes y técnicas de selección de personal, debido a que no conocen como desarrollar un buen proceso de selección de personal, y solo se conforman con la publicación en la página web; por lo que es recomendable que haya un control interno y permanente, para concretizar los procesos.

#### **b) Reclutamiento interno**

Es una identificación de las necesidades de la organización respecto al personal que necesita, y que lo consigue dentro de la empresa, para fortalecer los diferentes niveles de organización. En la mayoría de los entes organizativos, consideran la planeación de personal en vez de la investigación interna. (Navarrete, 2015). El reclutamiento interno considera:

- Fuente de reclutamiento interno

El reclutamiento es interno cuando proviene de la misma empresa. Sin embargo, en el contexto de las organizaciones sobretodo públicas, por restricciones presupuestales no lo

consideran, debido a que implicaría la promoción de personal que causaría activar presupuesto para un determinado puesto.

- Técnicas de reclutamiento interno

La técnica de reclutamiento interno es como se va a captar el personal (reclutar) de la misma empresa o institución, por lo que implica: cuando se transfiere al personal, cuando se promociona al personal, transferencia con promoción de personal y planes de carrera para el personal.

Al respecto, las técnicas de reclutamiento interno son utilizadas en forma normal en las organizaciones, sin embargo, en los entes públicos, a veces no se cumple las directivas internas inherentes al referido proceso, por lo que probablemente, sean observados por los Órganos de Control Institucional; por lo que es perentorio que los empleadores desarrollen planes de mejora respecto al reclutamiento de personal que asegure consecuentemente una buena selección de personal.

**c) Reclutamiento externo**

El reclutamiento externo, como su propio nombre lo indica, es cuando provienen del exterior. Cuando hay una vacante, el ente organizativo convoca personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.

- Fuentes de reclutamiento externo

Las fuentes de reclutamiento externo son el mercado externo, representado por: universidades, sindicatos, escuelas profesionales, conferencias y ferias de empleo, etc. Al respecto, si bien es cierto hoy existen en Perú, demasiados centros de formación profesional como por ejemplo las universidades, pero no de todas egresan profesionales de calidad, por lo que los responsables de reclutamiento deben tener cuidado en

seleccionar las fuentes, es decir, deben ser confiables, ya que de ello depende que se haga un correcto reclutamiento, que posteriormente garantice una excelente selección de personal.

#### - Técnicas de reclutamiento externo

Las indicadas técnicas se da cuando se ejecuta el proceso de consulta de los archivos de postulantes, cuando los candidatos son recomendados por los empleadores, cuando se presentan en carteles o anuncios en la puerta del ente organizativo, cuando se contacta con los sindicatos y asociaciones de profesionales, cuando se contacte con los centros universitarios, cuando se desarrolle con otros entes organizativos, los convenios y cuanto se reclute en línea (on line) y programas de capacitación (training). Al respecto, es necesario que los directivos del área de personal tengan las competencias profesionales suficientes para utilizar en forma adecuada las técnicas de reclutamiento, como resultado, de una buena elección de las indicadas técnicas, solo así el reclutamiento de personal brindará confiabilidad.

### **1.3.2 Calidad de la selección de personal**

#### **1.3.2.1 Teoría**

##### **A: Modelos de selección de personal**

Según Carelli (s/f), los modelos de selección de personal, son:

**A.1 Modelo de colocación**, cuando no se incluye la categoría de rechazo. Es cuando el candidato que se presenta debe ser aceptado sin sufrir rechazo que pudiera suscitarse. Es necesario indicar al respecto, que este modelo es utilizado, sobre todo en las organizaciones privadas, pero también puede ocurrir en los entes institucionales, para desarrollar una buena selección, sin embargo, existe mucha limitación en cuanto a diferentes alternativas de selección, es decir, elegir adecuadamente.

**A.2 Modelo de selección,** cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir. Al respecto, este modelo es utilizado, en las diferentes organizaciones públicas y privadas, para desarrollar una buena selección, sin embargo, cuando se hace una evaluación de los resultados de la selección teniendo en cuenta este modelo no es muy ventajoso para conseguir que el personal que se selecciona será el adecuado.

**A.3 Modelo de clasificación.** Éste es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato. Cada candidato se compara con los requisitos que exige cada uno de los puestos que se pretenden llenar. Para el candidato hay entonces dos opciones por puesto: ser aprobado o ser rechazado.

En suma, los modelos indicados se desarrollan en alguna medida a las organizaciones públicas y privadas, ya que permiten garantizar que se escogerá al personal con suficiente perfil profesional, y categóricamente, garantizará el éxito organizacional, mediante el desarrollo de una buena selección. Es necesario indicar que, si bien existe, una diversidad de modelos, pero hay que tener cuidado con el financiamiento, ya que implica costo para el empleador, por lo que éste deberá priorizar en el presupuesto, lo que acarreará ejecutar un correcto y transparente proceso de selección de personal, para que el personal seleccionado sea el técnico o el profesional adecuado que cuente con suficientes competencias, y pueda contribuir, a que la institución pueda cumplir con la misión del ente organizativo; por lo que es perentorio que los directivos del área de recursos humanos, se capaciten en forma constante sobre la gestión del talento humano, caso contrario la organización no logrará la tan ansiada competitividad.

### **1.3.2.2 Definición**

La calidad de la selección de personal son los atributos de excelencia en los procesos que incluye escoger entre los candidatos reclutados aquellos que reúne el perfil para ocupar un cargo o puesto, donde pueda movilizar sus competencias, y de esta forma pueda contribuir a la misión del ente organizativo. Asimismo, es relevante indicar que la mayoría de las organizaciones públicas no desarrollan un buen proceso de selección de personal, porque a veces prima las cuestiones políticas, por lo que ingresa a laborar gente que no cumple con los requisitos mínimos, afectando a la empresa por riesgos operativos que pueda tener sobre todo orientado a los recursos humanos. ( Chiavenato,2007, p.169).

El proceso de Selección según Jaramillo (2007) tiene como fin conseguir que entre personal seleccionado que reúna el perfil pertinente para que pueda desarrollar bien la función de su cargo; por lo que los encargados de la selección deben tener adecuadas técnicas y estrategias que asegure que ingrese personal adecuado. Su principal objetivo, es elegir personas con talento.

Asimismo, de acuerdo a Lillo (2005), el proceso de selección es una secuencia de pasos, que cuando se finiquita promueve la excelente selección, pero cumpliendo las políticas de selección de personal, así como las normas internas de la organización. En el proceso de selección de personal, más se preocupan por los conocimientos de un área específica que se nota en su hoja de vida de los postulantes, pero es crucial valorar además, las pruebas psicotécnicas, médicas, físicas. (Lillo, 2005). La selección de personal es un procedimiento con el fin de hallar a la persona ideal y necesario que ocupe el puesto, que coadyuve

a concretar la misión del ente organizacional. (López, 2010). Actualmente, se requiere que la selección de personal sea de calidad, y tal aspecto, se logrará preparando las bases para el mismo, utilizando las técnicas de selección, así como, desarrollando la ejecución de la selección, en forma transparente, eficiente, efectiva y eficaz, Y para concluir, se evalúe y controle los resultados de los procesos indicados, solo así la organización, obtendrá buenos resultados institucionales, producto del desempeño efectivo del personal seleccionado.

### **1.3.2.3 Componentes del proceso de selección de personal**

#### **a) Bases para la selección de personal**

Las bases para la selección de personal consideran la:

##### a.1 Obtención de la información sobre el puesto

Las informaciones sobre el puesto vacante se pueden obtener de cinco maneras:

- Descripción y análisis de puestos: es la presentación de lo que contiene los puestos y qué requisitos se exige al candidato para que lo ocupe (López, 2010). Este componente es primordial, ya que permite que priorice los atributos que debe tener el personal que va ingresar a la organización, por lo que si se capta un personal con suficientes competencias, entonces la empresa conseguirá que se cumpla la misión del ente organizacional.

- Aplicación de la técnica de los incidentes críticos, que se da cuando se anota en forma sistemática y de manera prudente, las conductas y habilidades de los candidatos, que son ejecutadas por el Jefe, con la finalidad de que ocupe un puesto, lo que probablemente habrá un buen o peor desempeño del trabajo. Este componente es primordial, ya que da importancia a las habilidades y conductas de los postulantes, que en alguna medida es determinante para el éxito del desempeño del personal seleccionado, sobre todo las actitudes y valores; por lo

que es importante que todos los directivos inviertan con recursos financieros para que desarrollen un buen proceso la selección del personal.

- Requisición de personal: se da cuando se verifique los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener. Este componente, también es fundamental, ya que beneficiaría al ente organizativo, por lo que este proceso es detallado en cuanto a los requisitos y atributos de los candidatos; solo se logrará si el personal encargado tiene competencias para desarrollarlo en forma óptima; pero para ello debe existir adecuadas políticas de gestión de talento humano que incluya las políticas de personal efectiva.

- Análisis de puestos en el mercado:

Este componente es importante, porque presenta todo lo que ofrece el mercado, por lo que la organización tendrá muchas alternativas para desarrollar una buena selección, teniendo en cuenta los perfiles profesionales que ofrecen; sin embargo, a veces las organizaciones no lo toman en cuenta.

- Hipótesis de trabajo: Se da cuando se tiene una aproximada idea de lo que contiene el puesto y de sus requisitos y atributos indispensables para quien lo desempeñe, como simulación inicial.

a.2 Elección de las técnicas para la selección del ocupante, se da cuando se elige las correctas técnicas de selección adecuadas para escoger a los postulantes correctos. Las técnicas de selección se pueden clasificar en cuatro grupos:

- Entrevista de selección: Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas.

La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etc.

Actualmente, en la mayoría de las organizaciones aplican esta técnica que coadyuva a seleccionar adecuadamente, ya que permite apreciar el perfil psicológico del candidato al desenvolverse en la entrevista; sin embargo, es probable que pueda primar a veces las subjetividades, no la objetividad.

- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades: son instrumentos para evaluar en forma objetiva de los conocimientos y habilidades adquiridos. Al respecto, si bien es cierto es relevante estas pruebas ya que evidencia sus competencias en forma categóricas, pero también es crucial evaluar el perfil psicológico, para ello es importante medir la inteligencia emocional, ya que hoy en día, los empleadores no solo consideran los conocimientos sino sus competencias actitudinales, ya que desarrollarán un trabajo colaborativo, donde prime la armonía organizacional. (Alles, 2012).

- Tests psicológicos:

El término *test agrupa* pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. Al respecto, los test contribuyen en gran medida a una evaluación holística, ya que actualmente no solo es conocimiento sino la dimensión psicológica y afectiva, ya que las organizaciones requieren personas con una gran salud mental, y que sepan compartir y trabajar en grupo. (Alles, 2007).



- Tests de personalidad: Los *tests de personalidad* sirven para analizar los heterogéneos rasgos de la personalidad, en cuanto a su temperamento o carácter. (rasgos innatos o genotípicos). Un rasgo de personalidad es un atributo que tiene una persona que lo diferencia de los demás. Esta técnica también es muy importante, para desarrollar una buena selección de personal debido a que si el candidato tiene rasgos de la personalidad favorable, es un hecho que contribuirán a conseguir los objetivos institucionales. Por tal motivo, los directivos del área de personal deben estar debidamente preparados, para utilizar diversas técnicas de selección de personal. (Chiavenato, 2007).

- Técnicas de simulación: Las técnicas de simulación tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social. Al respecto, esta técnica no es muy utilizada en las organizaciones sobre todo públicas, porque acarrea tiempo, recursos, por lo que es evidente que las organizaciones públicas no la utilizan; sin embargo, es bueno que tengan conocimientos al respecto. (Alles, 2012).

### **b) Ejecución del proceso de selección**

- Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión

El proceso de selección a través de la selección de actos de decisión, considera lo siguiente:

Selección con un único acto para decidir: es el caso en el que las decisiones se basan en una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos.

Selección secuencial de dos actos para decidir: se trata de un proceso que se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso no es suficiente, y no contribuye a tomar la decisión

definitiva de aceptar o rechazar al candidato. Este tipo de proceso de selección en alguna medida contribuye a desarrollar una buena selección, pero probablemente, se requerirá mayor presupuesto para hacerlo, y personal capacitado, por tanto es necesario que los empleadores analicen bien que tipo de proceso de selección van a ejecutar.

Selección secuencial de tres actos de decisión: comprende una secuencia de tres decisiones consideradas con base en tres técnicas de selección. Al respecto, este tipo de selección es recomendable, porque el área de personal podría aplicar diversas técnicas que garanticen una eficiente y efectiva selección de recursos humanos, por lo que es indispensable un proceso de mejora continua en recursos humanos, solo así habrá éxito en la selección de personal.

Selección secuencial en cuatro actos o más actos de decisión: en este proceso se emplea un mayor número de técnicas de selección. La estrategia de selección secuencial es siempre mejor, en términos prácticos, que la hecha con un solo acto. La principal ventaja de los planes secuenciales estriba en los probables bajos costos, pero se debe hacer un seguimiento y monitoreo del proceso y saber distinguir cuál es el que le conviene a la organización. Sin embargo, este tipo de selección de personal, puede implicar tiempo y costos, que afectaría la liquidez de la organización, por lo que no es tan recomendable, porque es muy exagerado, pero si se cuenta con el financiamiento se puede ejecutar en bien de la empresa.

Al respecto, la ejecución de los procesos de selección implica el cumplimiento de normas y directivas internas para que se desarrolle en forma ordenada los diferentes actos de selección, donde se considera las técnicas y fuentes de reclutamiento; hoy

en día, lamentablemente, en las organizaciones municipales no se preocupan por hacer una buena selección de personal, debido a que las autoridades municipales a veces tienen intereses particulares, y se generan riesgos operativos de procesos orientados a los recursos humanos, donde no se selecciona al personal que tenga el perfil profesional pertinente para ocupar un puesto y, desde allí, logre seleccionar a la mejor persona, y contribuya a conseguir los objetivos organizacionales, pero para ello las autoridades deben invertir en el proceso de selección de personal con capacitación a los responsables, donde se pueda asegurar, que se elija a los mejores candidatos, para ello el jefe del área de personal debe ejercer un liderazgo efectivo.

### **c) Evaluación y control de los resultados**

Uno de los mayores escollos de las organizaciones es desarrollar la evaluación y el control de los resultados, para ello se debe tener como prioridad la eficiencia y la eficacia, así como el cumplimiento de las directivas internas y medir en qué medida se optimizan los procesos y como ha contribuido al éxito organizacional, respetando los recursos humanos y las normas internas de la organización, por lo que los resultados deben ser favorables.

Actualmente, en las organizaciones públicas en su mayoría no evalúan qué tan eficaz y eficiente son los procesos de selección, para verificar si realmente ha convenido utilizar un tipo de técnica, o si han preparado las bases para el indicado proceso, o si han desarrollado una buena ejecución de la selección.

- Costos de personal: comprende a aquellos que administran los procesos de integración de personas, sus salarios y prestaciones sociales, así como el tiempo del personal de línea

(los gerentes y sus equipos) que es dedicado a las entrevistas de los candidatos. En toda organización se debe tener en cuenta los costos de personal, para ello se debe dosificar los procesos de selección de personal, y cuando se elija a los colaboradores, se debe tener en cuenta sus salarios, sus prestaciones sociales, para verificar en qué medida tiene presupuesto el empleador para afrontar tales costos.

- Costos de operación: comprende: llamadas telefónicas, telegramas, honorarios de profesionales, correspondencia, y de servicios relacionados (agencias de reclutamiento, consultorías, etc.), anuncios en periódicos y revistas, gastos en viajes de reclutamiento, gastos en exámenes médicos de admisión, servicios de información catastral del candidato, etcétera). Al respecto, es necesario que la empresa desarrolle un presupuesto, sobre los costos o gastos en que incurre el proceso de selección de personal, para no se presente contingencias en pleno proceso, de lo contrario el proceso se verá afectado, y puede ser que no se seleccione al personal adecuado.

- Costos adicionales: se incluyen otros costos, como equipo, *software*, mobiliario, instalaciones, entre otros. (Chiavenato, 2007). Al respecto, el ente organizacional debe considerar la parte tangible, es decir que los ambientes donde se lleven los procesos deben reunir las condiciones pertinentes y adecuadas para que sea un éxito el proceso; sin embargo, muchos empleadores, sobre todo las públicas no tienen ergonómicos ambientes para desarrollar tan importante evento.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema principal**

¿De qué manera el reclutamiento de personal se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018?

### **1.4.2 Problemas secundarios**

- a) ¿Cómo la planeación de personal se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018?
- b) ¿De qué forma el reclutamiento interno se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018?
- c) ¿En qué medida el reclutamiento externo se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Conveniencia**

El presente estudio se justifica desde el punto de vista de la conveniencia, en alguna medida ya que optimizará la selección de personal, y consecuentemente, el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva; por lo que es imprescindible un correcto proceso de reclutamiento de personal que contribuya a elevar la calidad de la selección de personal, en lo que respecta al fortalecimiento de las bases para la selección de personal, ejecución del procesos de selección y la evaluación, así como el control de los resultados. En suma, es conveniente para la municipalidad, ya que con personal adecuadamente seleccionado, podrá cumplir con la misión en forma oportuna.

### **1.5.2 Relevancia social**

La concretización del estudio permitirá desarrollar un mejor servicio de calidad tanto a usuarios internos y externos, ya que si los directivos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, desarrollan un buen reclutamiento de personal, que constituya un buen planeamiento de personal, y el reclutamiento interno y externo, que garantice un buen proceso de selección de personal, que permita que el nuevo personal contribuya a conseguir los objetivos de la municipalidad.

### **1.5.3 Implicancias prácticas**

Los resultados del estudio ayudarán a generar un instrumento de investigación (cuestionario), en lo concerniente al reclutamiento de personal y la calidad de la selección de personal, en cuanto a la obtención de la información sobre el puesto, técnicas de selección de personal, y evaluación y control de los resultados.

### **1.5.4 Valor teórico**

El estudio contribuirá a generar una propuesta de modelo de reclutamiento de personal, con respecto a la planeación de personal, reclutamiento interno y externo de recursos humanos, y el reclutamiento externo de recursos humanos, que permitirá elevar la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

### **1.5.5 Utilidad metodológica**

El estudio ayudará a crear la definición de la relación del reclutamiento de personal y la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, para

formular los instrumentos de las variables. Todo ello, con el propósito de lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas:**

- a) La planeación de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.
- b) El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.
- c) El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- a) Establecer cómo la planeación de personal se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.
- b) Verificar de qué forma el reclutamiento interno se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.
- c) Determinar en qué medida el reclutamiento externo se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

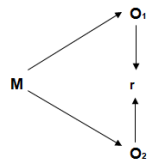


## II. METODO

### 2.1 Diseño de Investigación

Es no experimental, porque no se manipula la variable independiente. Es transeccional porque recopilan datos en un momento determinado.

Donde:



M = Muestra

O1 = Observación de la variable independiente

1: Reclutamiento de personal

O2 = Calidad de la selección de personal

**r = Correlación entre dichas variables.**

### 2.2 Variables, Operacionalización

#### 2.2.1 Variables

Variable 1 independiente: Reclutamiento de personal

Variable 2 dependiente: Calidad de la selección de personal

#### 2.2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	Escala medición
Reclutamiento de personal	El reclutamiento es el proceso inicial de recursos humanos, donde se atrae personal, que participará como candidato para la posterior selección de personal. (Munch, 2010).	El reclutamiento de personal involucra la planeación de personal, el reclutamiento interno y el reclutamiento externo, para que la organización pueda movilizar sus recursos en forma transparente, eficaz y eficiente.	Planeación de personal	Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas	ORDINAL
				Ofrecimiento del mercado en cuanto a recursos humanos	
				Técnicas de reclutamiento a emplear	
			Reclutamiento de interno	Fuentes de reclutamiento interno	
				Técnicas de reclutamiento interno	
			Reclutamiento externo	Fuentes de reclutamiento externo	
				Técnicas de reclutamiento externo	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	Escala medición
Calidad de la selección de personal	La calidad de la selección de personal son los atributos de excelencia en los procesos que incluye escoger al persona adecuado para ocupar un cargo. (Chiavenato, 2007).	La calidad de selección de personal son los sólidos atributos a los procesos de selección, en cuanto a las bases, ejecución, evaluación y control de los resultados.	Bases para la selección de personal	Obtención de la información sobre el puesto	ORDINAL
				Elección de las técnicas para la selección del ocupante	
			Ejecución del proceso de selección	Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión	
			Evaluación y control de los resultados	Costos de personal	
				Costos de operación	
				Costos adicionales	

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La población estuvo constituida por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva – Tacna.

Tabla 1

*Distribución de la población*

Áreas	Cantidad
Órgano de Asesoría Jurídica	2
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	6
Unidad de Programación de Inversiones y gestión de proyectos	4
Unidad de Administración Tributaria	3
Unidad de Ejecutoría Coactiva	3
Gerencia de Ingeniería y Desarrollo Urbano	3
Subgerencia de estudios	4
Subgerencia de obras públicas	4
División de desarrollo económico, agrario y turismo	2
Gerencia de Servicios sociales y locales	2
Subgerencia de Desarrollo Social y Humano	3
Subgerencia de Gestión Ambiental y Mantenimiento	2
Unidad de Tesorería	4
Unidad de Logística	4
Oficina de Personal	3
Unidad de Contabilidad	4
Total	53

Fuente: Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva

### **2.3.2 Muestra**

En el presente estudio no fue necesario obtener muestra, se consideró toda la población, es decir, con los 53 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1 Técnicas de Recolección de Datos**

#### **a) Encuesta**

La encuesta es una técnica importante dirigida a un determinado grupo de personas, que darán respuesta sobre las variables que se desea investigar, y que contribuirá a comprobar la hipótesis. Por tanto, en el presente estudio se utilizó la encuesta dirigido a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

### **2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **2.4.2.1 Cuestionario**

El cuestionario, es un documento formal que contiene un conjunto de preguntas, que al ser respondidas por un grupo de personas, contribuyen a lograr los objetivos de la investigación, y, consecuentemente ayuda a contrastar la hipótesis. En el presente estudio se utilizó el cuestionario dirigido a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna.

**a. Para evaluar la variable: reclutamiento de personal:**

Se utilizó el cuestionario tipo escala Likert, la cual fue resuelta por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna.

**a.1 Ficha técnica del instrumento (cuestionario) de la variable independiente: Reclutamiento de personal**

Tabla 2

*Ficha técnica del instrumento (cuestionario) Reclutamiento de personal*

<b>Nro.</b>	<b>ELEMENTOS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>1</b>	Título	Cuestionario de reclutamiento de personal
<b>2</b>	Autor	Bianca Shassira Irene Celia Sejuro Medina (2018)
<b>3</b>	Objetivo	Medir el reclutamiento de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva 2018
<b>4</b>	Fecha de construcción	2018
<b>5</b>	Versión	Español
<b>6</b>	Administración	Colectiva y/o individual
<b>7</b>	Duración	20 a 30 minutos
<b>9</b>	Escala de medición	tipo Lickert Los participantes manifestarán su grado de conformidad o correspondencia con cada ítem.
<b>10</b>	Puntaje a obtener	Validez de contenido

Fuente: elaboración propia

**a.2) Estructura del instrumento (cuestionario)**

**Variable independiente: reclutamiento personal**

Tabla 3

*Estructura del instrumento (cuestionario)*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Planeación personal	Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas	1, 2 Y 3	Nunca (1)
		Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos	4, 5 Y 6	Casi nunca (2)
		Técnicas de reclutamiento a emplear	7, 8 Y 9	Algunas veces (3)
	Reclutamiento interno de recursos humanos	Fuentes de reclutamiento interno	10, 11, 12, 13 Y 14	Casi siempre (4)
		Técnicas de reclutamiento interno	15, 16 Y 17	Siempre (5)
	Reclutamiento externo de recursos humanos	Fuentes de reclutamiento externo	18, 19 Y 20	
		Técnicas de reclutamiento externo	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 Y 30	

Fuente: elaboración propia

**b. Para evaluar la variable Calidad de la selección de personal**

Se utilizó el cuestionario de tipo escala Likert, dicho instrumento fue resuelto por los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna.

**b.1 Ficha técnica del instrumento (cuestionario) de la variable dependiente: calidad de la selección de personal**

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento (cuestionario) calidad de la selección de personal*

Nro.	ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
1	Título	Cuestionario de calidad de la selección de personal
2	Autor	Bianca Shassira Irene Celia Sejuro Medina (2018)
3	Objetivo	Medir la calidad de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva 2018
4	Fecha de construcción	2018
5	Versión	Español
6	Administración	Colectiva y/o individual
7	Duración	20 a 30 minutos
9	Escala de medición	tipo <i>Likert</i> : Los participantes manifestarán su grado de conformidad o correspondencia con cada ítem.
10	Puntaje a obtener	Validez de contenido

Fuente: elaboración propia

**b.2) Estructura del instrumento (cuestionario) de la variable dependiente: calidad de la selección de personal**

Tabla 5

*Estructura del instrumento (cuestionario) calidad de la selección de personal*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría
CALIDAD DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL	Bases para la selección de personal	Obtención de la información sobre el puesto	1, 2, 3, 4 y 5	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Elección de las técnicas de selección del ocupante	6, 7, 8, 9 y 10	
	Ejecución del proceso de selección de personal	Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión	11,12, 13 y 14	



	Evaluación y controls de los resultados	Costo de personal	15, 16 y 17	
		Costos de operación	18, 19, 20 y 21	
		Costos adicional	22, 23 y 24	

### 2.4.3 Validez y confiabilidad del instrumento

#### a) Validez del instrumento

Es uno de los requisitos primordiales que debe cumplir el instrumento antes de desarrollar el trabajo de campo, y verifica si mide lo que realmente debe medir. (Bernal, 2010).

El instrumento fue validado por expertos, es decir, se utilizó la validez de contenido, es decir, que se sometió a criterio de expertos.

#### b) Confiabilidad del instrumento

De acuerdo Hernández et al (2014) es el nivel de precisión de la medida, en el sentido de que si se aplica en repetidas ocasiones el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados.

La confiabilidad del instrumento se hizo a través del método de consistencia interna Alfa Crombach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

### 2.5 Método de análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizó estadísticos como: distribución de frecuencias, tablas cruzadas, prueba de pearson, todo ello con la utilización del Software estadístico SPSS versión 23.

La discusión de los resultados se hizo mediante la comparación de los mismos con las conclusiones de los antecedentes y con los fundamentos teóricos en los que se basa el estudio.

La formulación de los resultados se hizo en correspondencia con los objetivos establecidos y los hallazgos.

## **2.6 Aspectos éticos**

La concretización del estudio, se realizará como base fundamental los valores, éticos, es decir, se respeta las citas, debido a que se utiliza las normas APA, y no se cometerá plagio.

Las personas que han participado al igual que las instituciones encuestadas, no serán mencionadas o etiquetadas para ser calificadas de forma negativa. Asimismo, se procura obtener el consentimiento informado; por lo que se informará a los encuestados sobre el propósito y la naturaleza del estudio, lo que debe hacer y qué riesgos debe afrontar al participar en el estudio, y qué beneficios se desea lograr como resultado del estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis e interpretación de resultados

##### VARIABLE INDEPENDIENTE: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Tabla 6

*Reclutamiento de personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,5
Regular	40	75,5
Alto	9	17,0
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

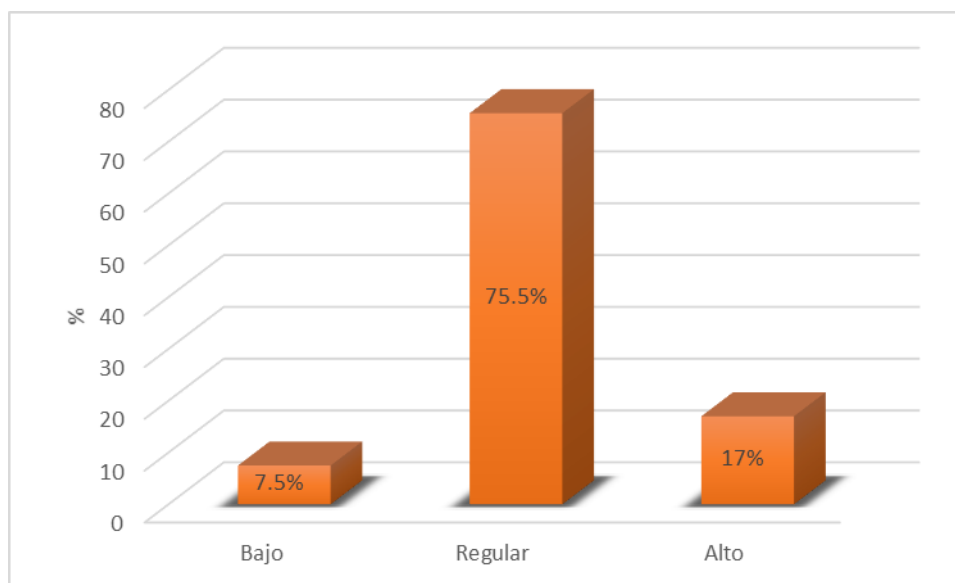


Figura 1. Reclutamiento de personal

Como se aprecia en la tabla el 7,5% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que el reclutamiento de personal es bajo; el 75,5% que fue regular y el 17% que fue alto. Por tanto, se determina que desarrollan la planeación de personal, así como el reclutamiento interno y externo, de manera regular, por lo que es probable que los directivos no estén preparados para desarrollar tan importante labor.

## DIMENSIÓN: PLANEACIÓN DE PERSONAL

Tabla 7

### *Planeación de personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,3
Regular	38	71,7
Alto	9	17,0
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

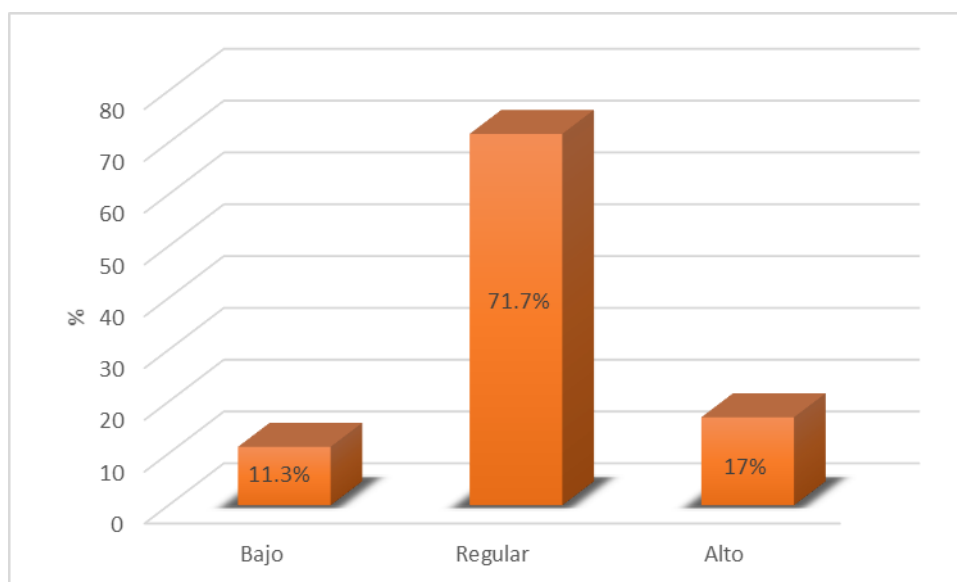


Figura 2. Planeación de personal

Como se aprecia en la tabla el 11,3% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la planeación de personal es bajo; el 71,7% que fue regular y el 17% que fue alto; por lo que es evidente que desarrollan la determinación de las necesidades de personal, y consideran lo que ofrece el mercado en cuanto a talento humano, en forma regular.

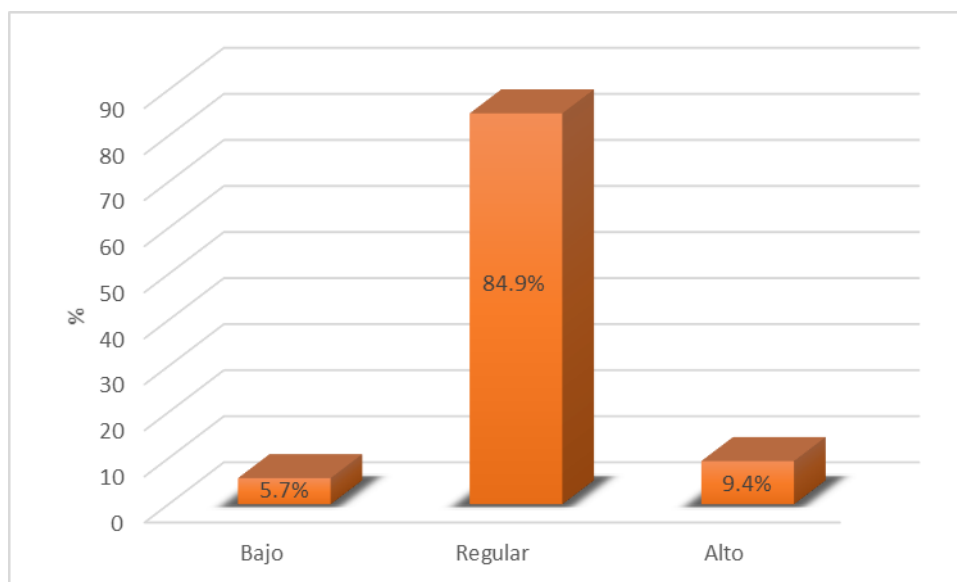
**INDICADOR: DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN EN TERMINOS DE PERSONAS**

Tabla 8

*Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,7
Regular	45	84,9
Alto	5	9,4
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario



*Figura 3. Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas*

Como se aprecia en la tabla el 5,7% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la determinación de las necesidades de la organización en términos de personas es bajo; el 84,9% que fue regular y el 9,4% que fue alto; por lo que es un hecho que la determinación de necesidades de personal no alcanza a ser en grado sumo eficiente, eficaz y transparente.

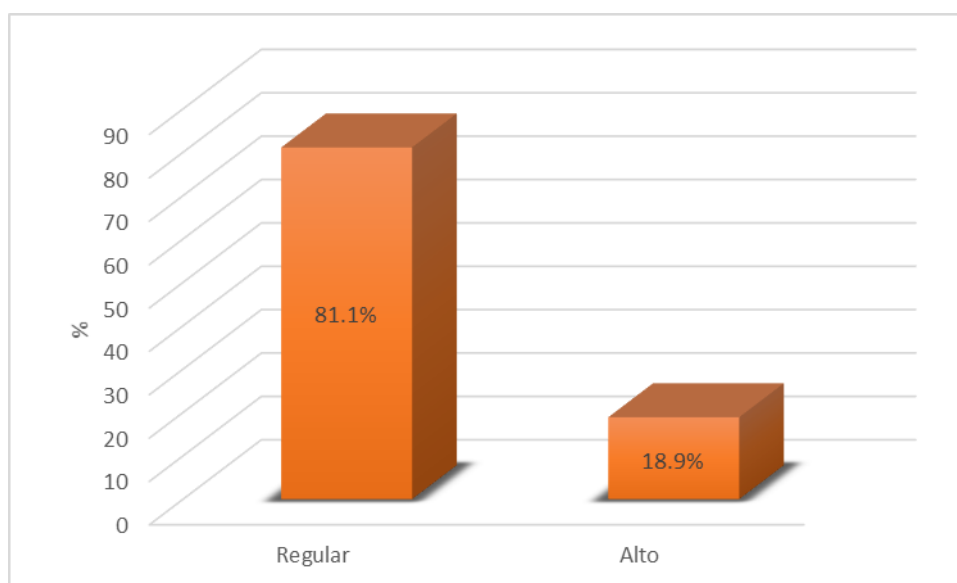
**INDICADOR:** OFRECIMIENTO DEL MERCADO EN CUANTO RECURSOS HUMANOS

Tabla 9

*Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Regular	43	81,1
Alto	10	18,9
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario



*Figura 4.* Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos

Como se aprecia en la tabla el 81,1% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que el Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos es regular y el 18,9% que fue alto; por lo que es evidente que no consideran en forma total lo que ofrece el mercado; por lo que probablemente, los resultados del proceso no traería buenos resultados.

## INDICADOR: TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO A EMPLEAR

Tabla 10

*Técnicas de reclutamiento a emplear*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,4
Regular	37	69,8
Alto	11	20,8
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario

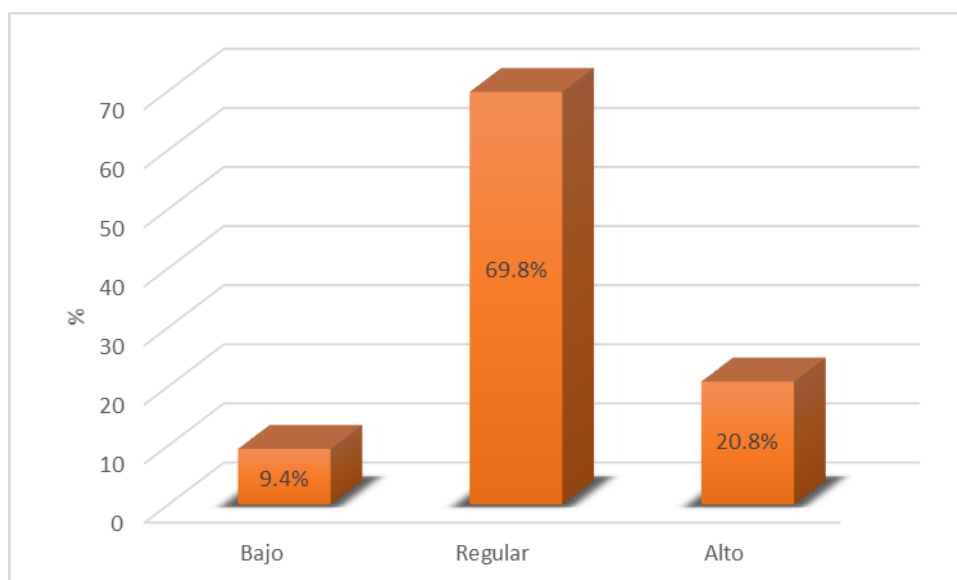


Figura 5. Técnicas de reclutamiento a emplear

Como se aprecia en la tabla el 9,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que las Técnicas de reclutamiento a emplear es bajo; el 69,8% que fue regular y el 20,8% que fue alto. Por tanto, se determina que las técnicas de reclutamiento empleados no son tan eficaces, transparente y eficientes.

## DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO INTERNO DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 11

*Reclutamiento interno de recursos humanos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,7
Regular	42	79,2
Alto	8	15,1
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

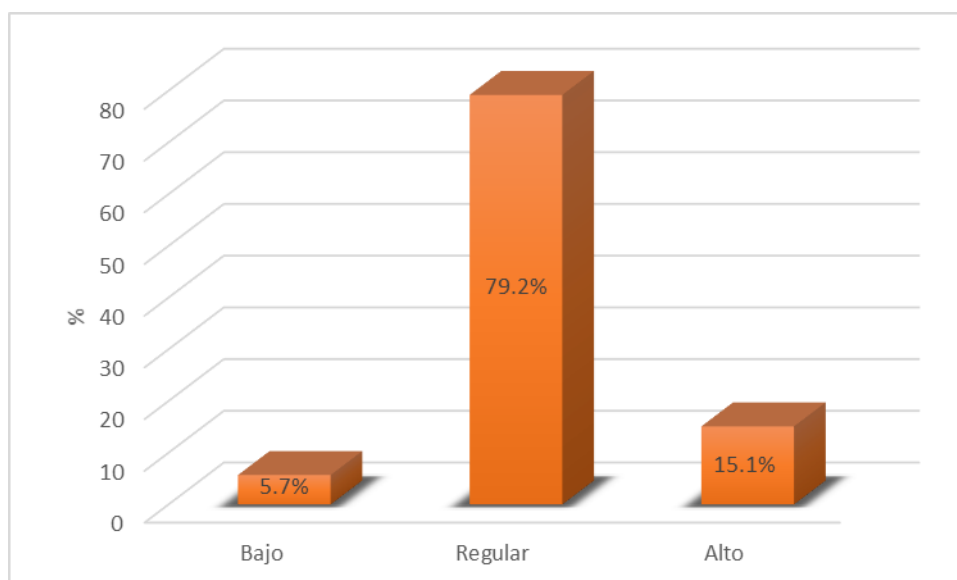


Figura 6. Reclutamiento interno de recursos humanos

Como se aprecia en la tabla el 5,7% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que el Reclutamiento interno de recursos humanos es bajo; el 79,2% que fue regular y el 15,1% que fue alto; por lo que se determina que utilizan las fuentes y técnicas de reclutamiento en forma regular.



## INDICADOR: FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNO

Tabla 12

### *Fuentes de reclutamiento interno*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,4
Regular	41	77,4
Alto	7	13,2
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

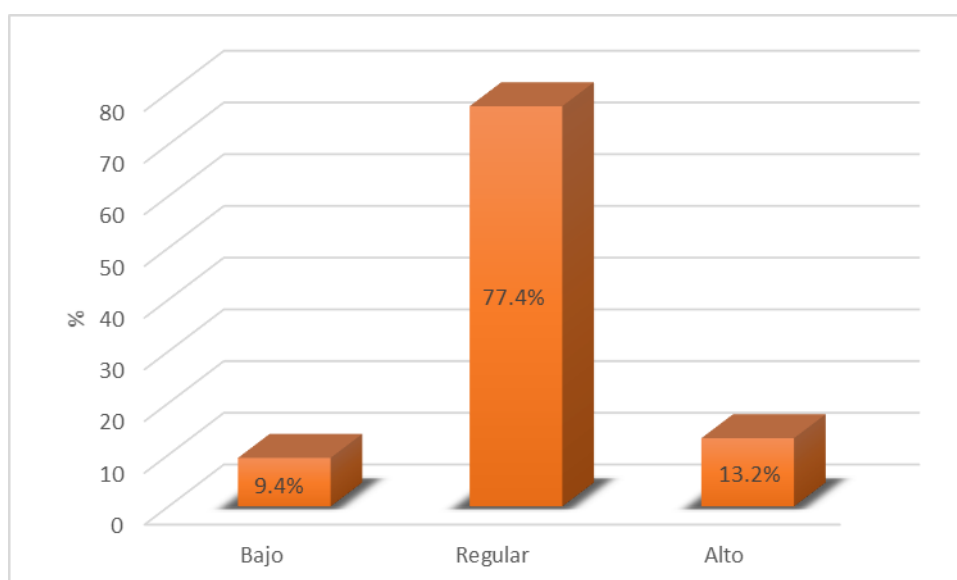


Figura 7. Fuentes de reclutamiento interno

Como se aprecia en la tabla el 9,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que las Reclutamiento interno de recursos humanos es bajo; el 77,4% que fue regular y el 13,2% que fue alto; por lo que es evidente que las fuentes de reclutamiento en su mayoría lo utilizan en forma regular, como por ejemplo los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno, y en forma regular proveniente de los planes de carrera.

## INDICADOR: TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO INTERNO

Tabla 13

### *Técnicas de reclutamiento interno*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,3
Regular	36	67,9
Alto	11	20,8
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

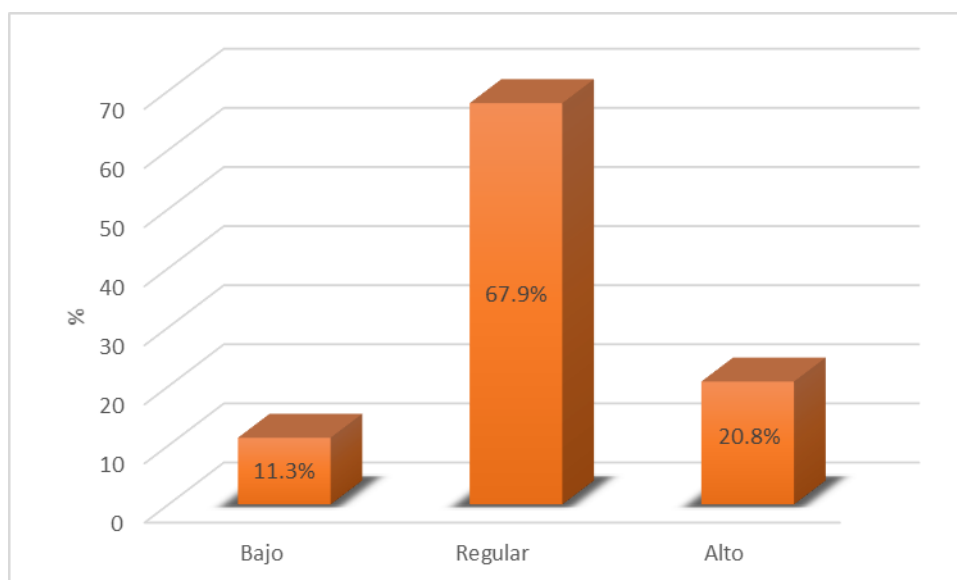


Figura 8. Técnicas de reclutamiento interno

Como se aprecia en la tabla el 11,3% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que las Técnicas de reclutamiento interno es bajo; el 67,9% que fue regular y el 20,8% que fue alto; por lo que es un hecho que las técnicas de reclutamiento interno como la transferencia de personal, promoción de personal, y la transferencia con promoción de personal se desarrolla en forma regular.

## DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO EXTERNO DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 14

### *Reclutamiento externo de recursos humanos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	7,5
Regular	43	81,2
Alto	6	11,3
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

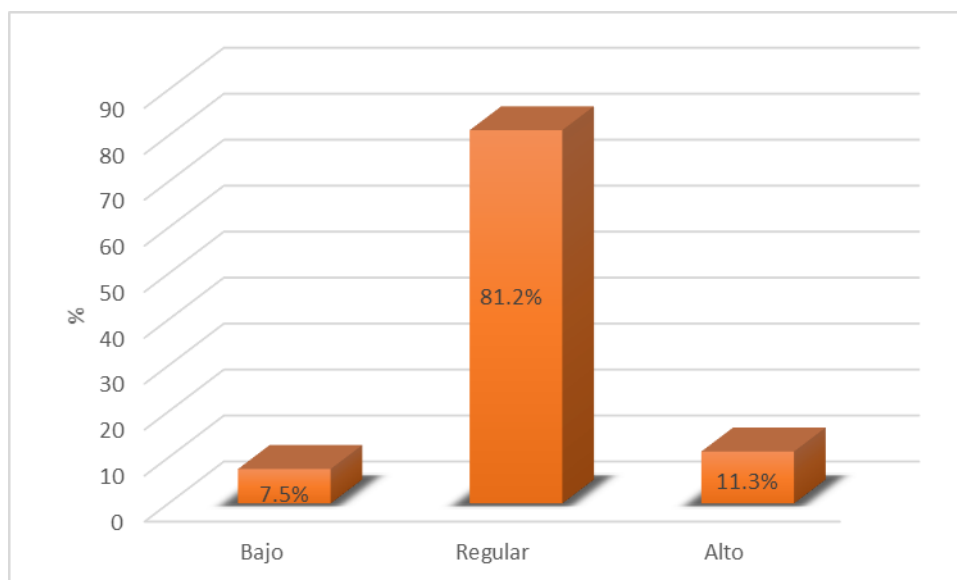


Figura 9. Reclutamiento externo de recursos humanos

Como se aprecia en la tabla el 7,5% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que el Técnicas de reclutamiento externo es bajo; el 81,2% que fue regular y el 11,3% que fue alto; por tanto, se determina que la utilización de las fuentes y técnicas de reclutamiento, se desarrollan en forma regular.

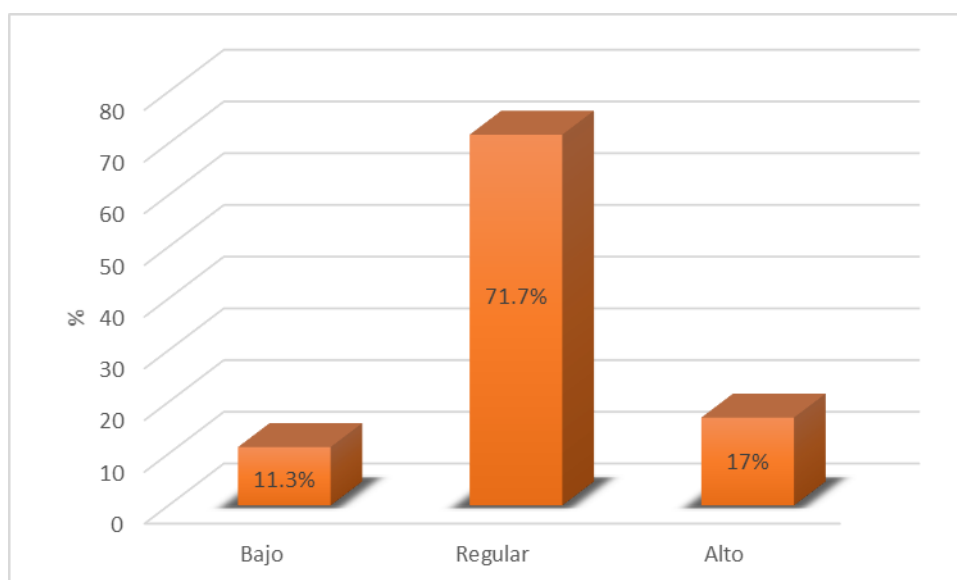
## INDICADOR: FUENTES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO

Tabla 15

*Fuentes de reclutamiento externo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,3
Regular	38	71,7
Alto	9	17,0
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario



*Figura 10. Fuentes de reclutamiento externo*

Como se aprecia en la tabla el 11,3% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que las Fuentes de reclutamiento externo es bajo; el 71,7% que fue regular y el 17% que fue alto. Por tanto, se determina que las fuentes de reclutamiento lo utilizan en forma regular, como por ejemplo cuando provienen de las universidades.

## INDICADOR: TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO

Tabla 16

### *Técnicas de reclutamiento externo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	13,2
Regular	36	67,9
Alto	10	18,9
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

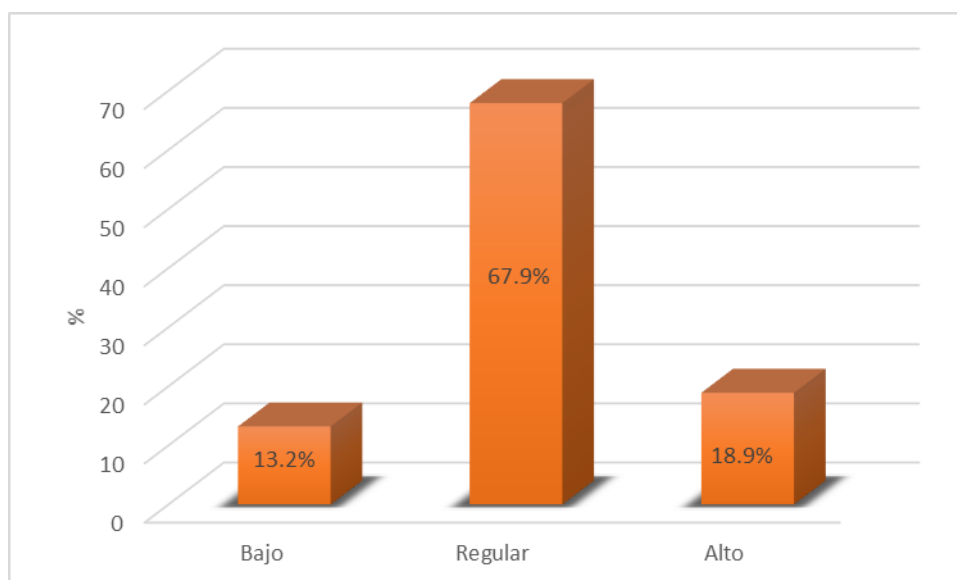


Figura 11. Técnicas de reclutamiento externo

Como se aprecia en la tabla el 13,25% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que las Técnicas de reclutamiento externo es bajo; el 67,9% que fue regular y el 18,9% que fue alto. Por tanto, se infiere que el personal del área de personal no se encuentra debidamente capacitado, porque no tienen conocimiento y habilidades de qué técnicas de reclutamiento externo aplicar.

## VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Tabla 17

### *Calidad de selección de personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,4
Regular	41	77,4
Alto	7	13,2
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

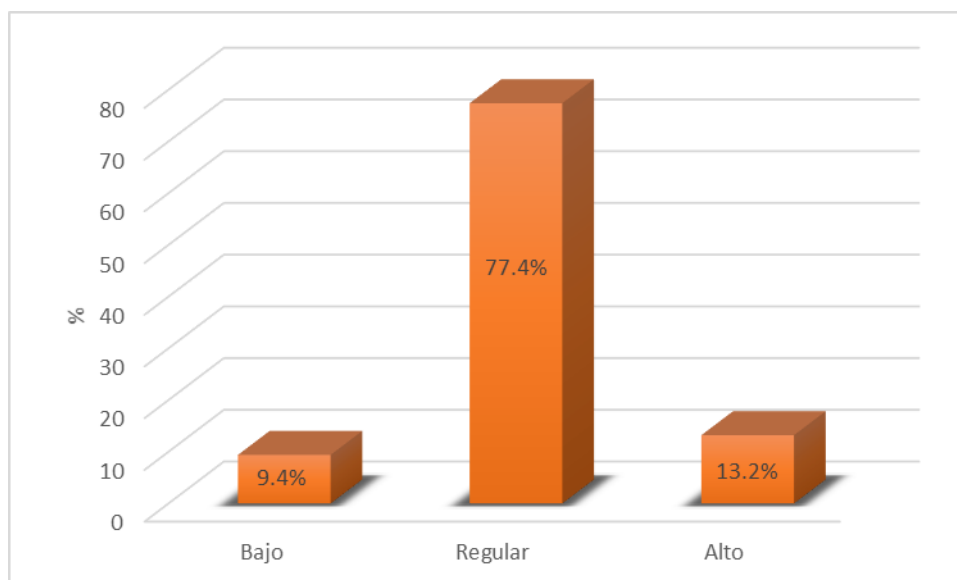


Figura 12. Calidad de selección de personal

Como se aprecia en la tabla el 9,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la Calidad de Selección de personal es bajo; el 77,4% que fue regular y el 13,2% que fue alto; por lo que se deduce que no se prepara en forma óptima las bases para el respectivo proceso, así como no se ejecuta y evalúa, en forma adecuada el proceso de selección de personal.

## DIMENSIÓN: BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Tabla 18

*Bases para la selección de personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,4
Regular	36	67,9
Alto	12	22,7
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

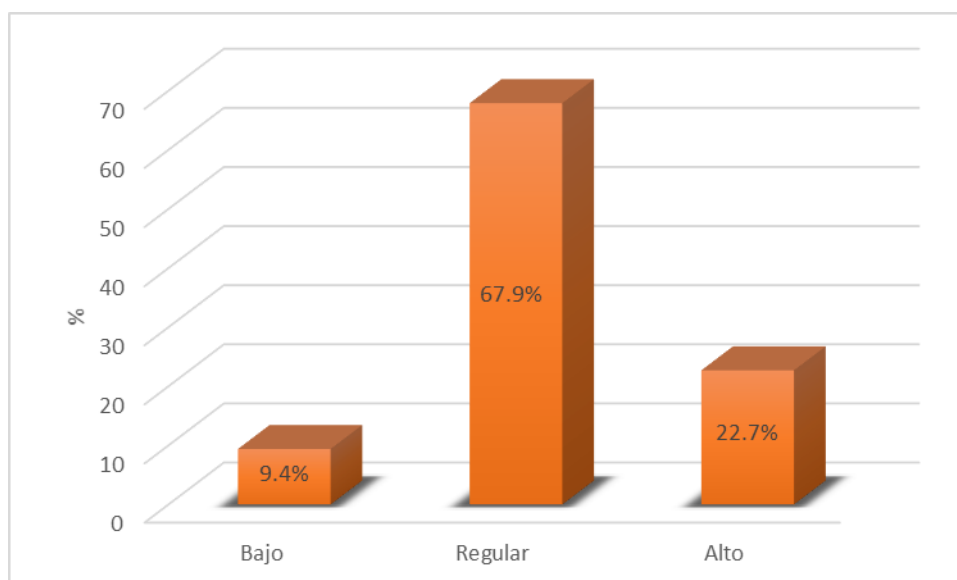


Figura 13. Bases para la selección de personal

Como se aprecia en la tabla el 9,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que las Bases para la selección de personal es bajo; el 67,9% que fue regular y el 22,7% que fue alto; por tanto, se infiere que sobre todo no se obtiene información del puesto, no se elige en forma correcta las técnicas de selección de los participantes.

## INDICADOR: OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE EL PUESTO

Tabla 19

*Obtención de la información sobre el puesto*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	13,2
Regular	35	66,0
Alto	11	20,8
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

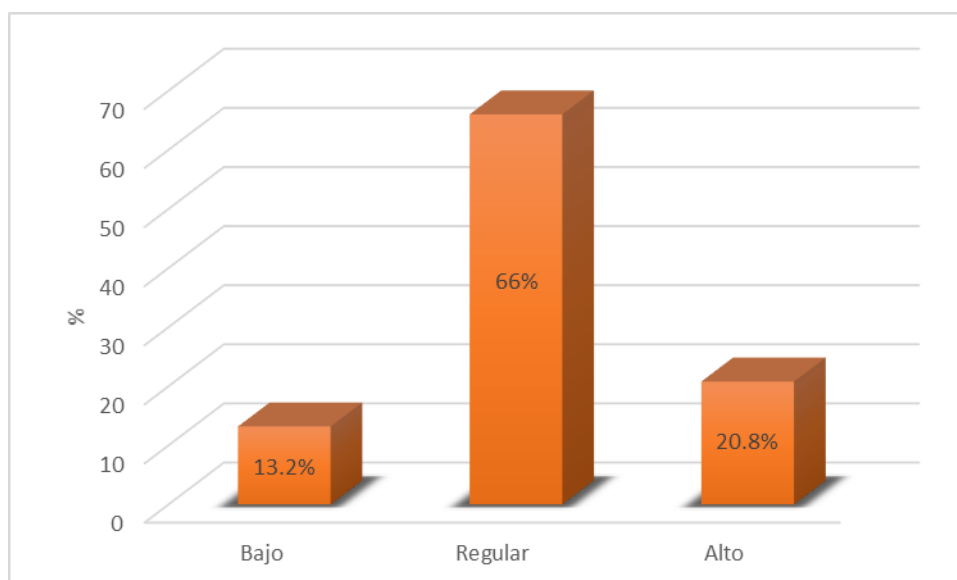


Figura 14. Obtención de la información sobre el puesto

Como se aprecia en la tabla el 13,2% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la Obtención de la información sobre el puesto es bajo; el 66% que fue regular y el 20,8% que fue alto; por tanto, se infiere que sobre todo no se obtiene información del puesto de un análisis superficial, no minucioso, así como, no se aplica en forma correcta las técnicas de incidentes críticos.



## INDICADOR: ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN DEL OCUPANTE

Tabla 20

### *Elección de las técnicas de selección del ocupante*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Regular	44	83,0
Alto	9	17,0
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

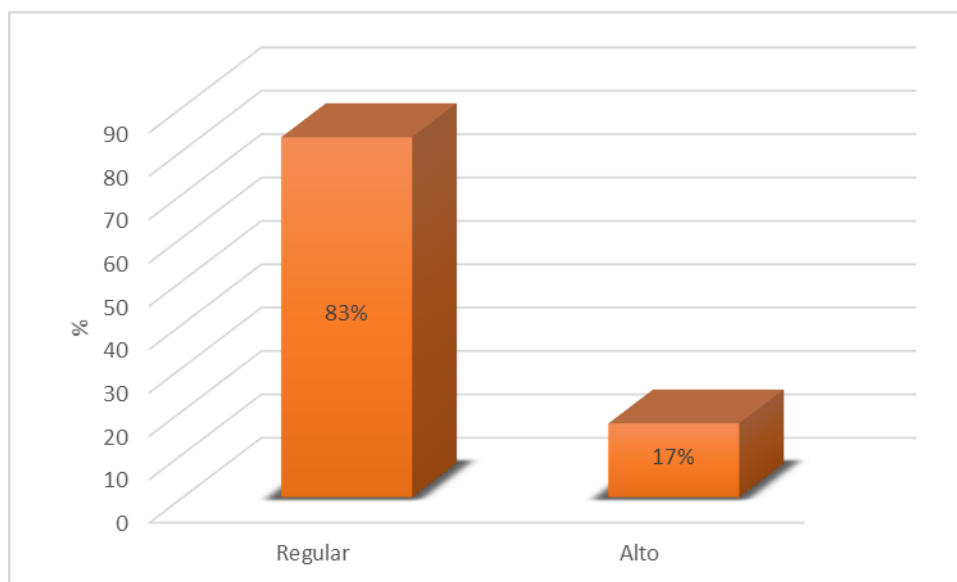


Figura 15. Elección de las técnicas de selección del ocupante

Como se aprecia en la tabla el 83% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la Elección de las técnicas de selección del ocupante es regular y el 17% que fue alto; por lo que se determina que no se aplica técnicas muy adecuadas, solo se aplica generalmente la entrevista, ya que previamente, han revisado su hoja de vida, sin tomarles examen de conocimientos, o prueba psicológica.

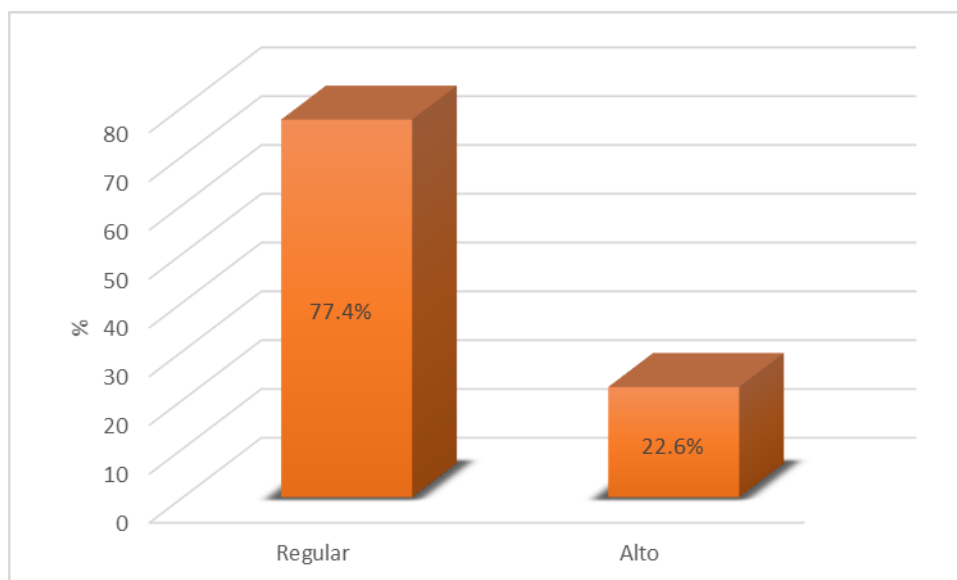
## DIMENSION: EJECUCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Tabla 21

### *Ejecución del proceso de selección de personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	77,4
Alto	12	22,6
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario



*Figura 16. Ejecución del proceso de selección de personal*

Como se aprecia en la tabla el 77,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la Ejecución del proceso de selección de personal es regular y el 22,6% que fue alto; por tanto se determina que se aplica en su mayoría la selección secuencial de uno o dos actos; lo que dificulta en alguna medida seleccionar el personal que posea competencias, como las socioemocionales.

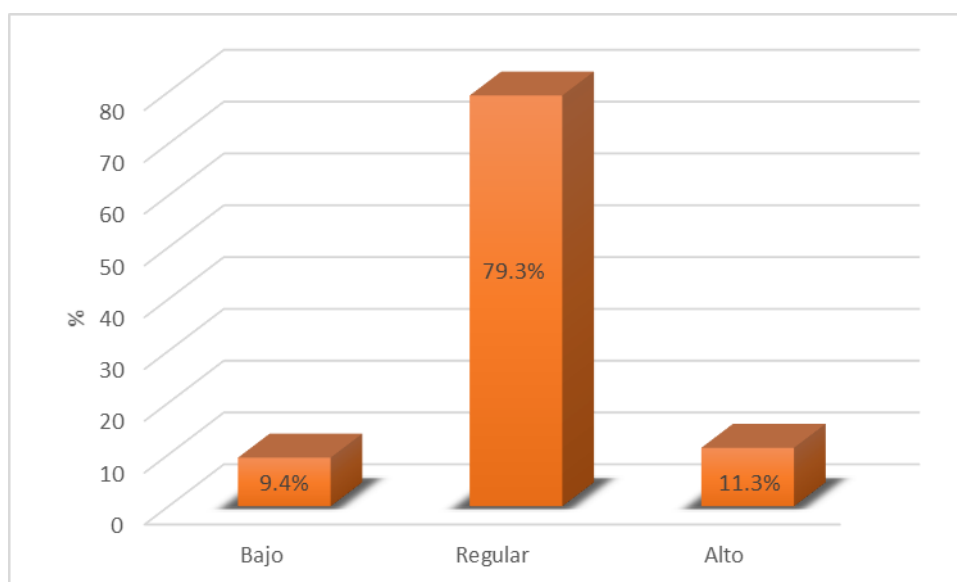
**INDICADOR: PROCESO DE SELECCIÓN A TRAVÉS DE LA SELECCIÓN DE ACTOS DE DECISIÓN**

Tabla 22

*Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,4
Regular	42	79,3
Alto	6	11,3
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario



*Figura 17. Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión*

Como se aprecia en la tabla el 9,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la Selección de un único acto para decidir es bajo; el 79,3% que fue regular y el 11,3% que fue alto; por tanto se determina sobre todo que el indicado el proceso de selección a través de la selección de actos de decisión.

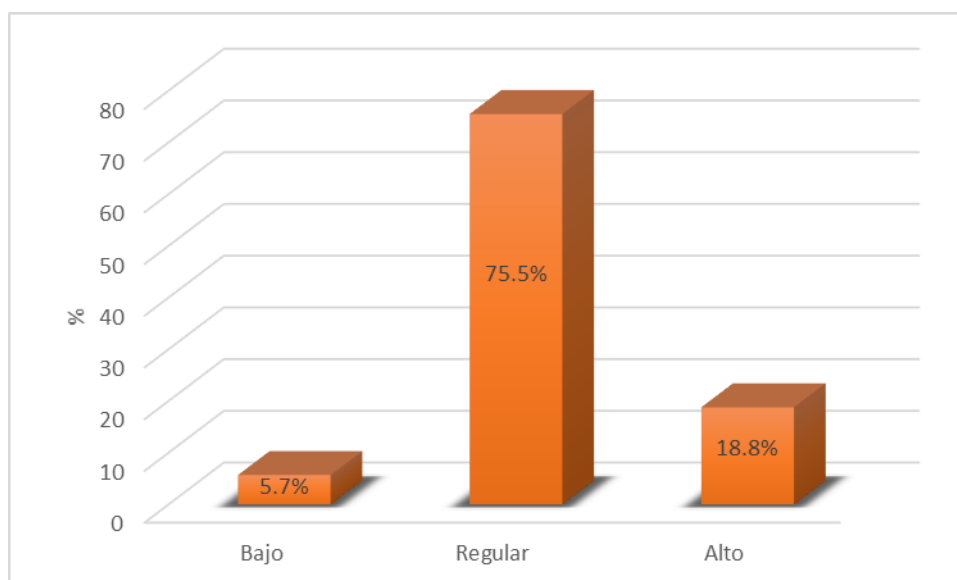
## DIMENSIÓN: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RESULTADOS

Tabla 23

*Evaluación y control de los resultados*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,7
Regular	40	75,5
Alto	10	18,8
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario



*Figura 18. Evaluación y control de los resultados*

Como se aprecia en la tabla el 5,7% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que la Evaluación y control de los resultados es bajo; el 75,5% que fue regular y el 18,8% que fue alto; por lo que se determina que el costo de personal se torna regular, y de igual forma el costo de operación.

## INDICADOR: COSTOS DE PERSONAL

Tabla 24

### *Costos de personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,3
Regular	39	73,6
Alto	8	15,1
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

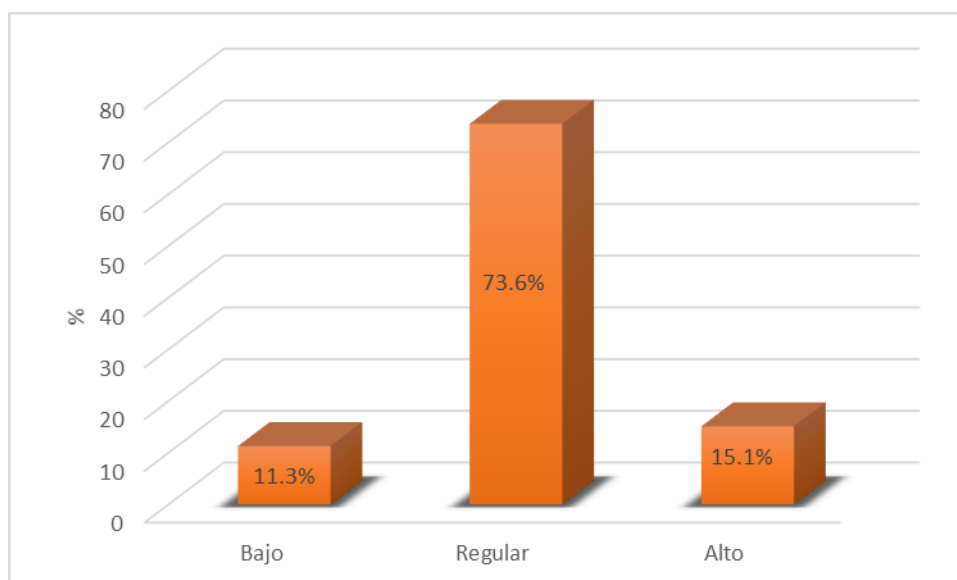


Figura 19. Costos de personal

Como se aprecia en la tabla el 11,3% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que los Costos de personal es bajo; el 73,6% que fue regular y el 15,1% que fue alto; por lo que se infiere que se mide en forma regular la eficiencia del proceso a través de costo de personal, en cuanto a integración de personas, así como de sueldos o salarios y prestaciones sociales.

## INDICADOR: COSTOS DE OPERACION

Tabla 25

### *Costos de operación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,4
Regular	40	75,5
Alto	8	15,1
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

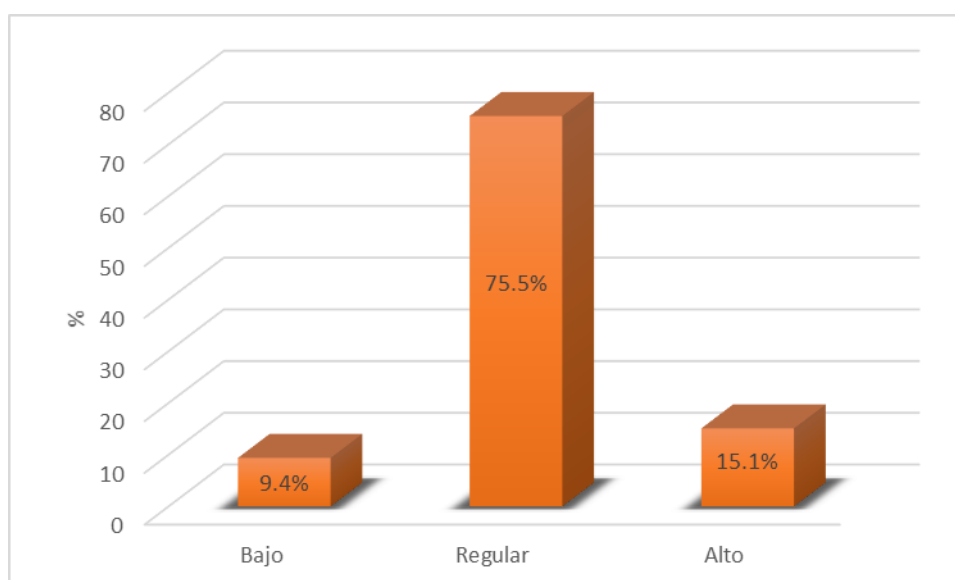


Figura 20. Costos de operación

Como se aprecia en la tabla el 9,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que los Costos de operación es bajo; el 75,5% que fue regular y el 15,1% que fue alto; por tanto se infiere que se mide en forma regular la eficiencia del proceso a través del análisis de costos de operación con respecto a las llamadas telefónicas, y los honorarios de profesionales.

## INDICADOR: COSTOS ADICIONALES

Tabla 26

### Costos adicionales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	9,4
Regular	38	71,7
Alto	10	18,9
Total	53	100,0

Fuente: Cuestionario

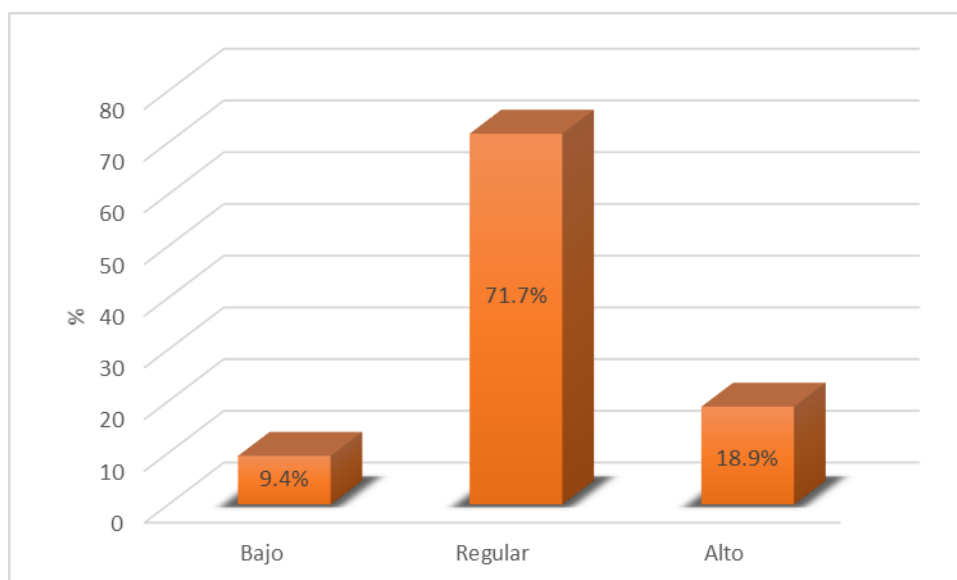


Figura 21. Costos adicionales

Como se aprecia en la tabla el 9,4% de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, manifestaron que los Costos adicionales es bajo; el 71,7% que fue regular y el 18,9% que fue alto; por tanto, se determina que se mide en forma regular la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto a la integración personas; sus sueldos o salarios y prestaciones sociales..

## ANÁLISIS DE NORMALIDAD

Test de normalidad Z de Kolmogorov – Smirnov de las puntuaciones de la variable Reclutamiento de personal

		total_vi
N		53
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	53,81
	Desviación estándar	11,432
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,134
	Positivo	,012
	Negativo	-,124
Estadístico de prueba		,124
Sig. asintótica (bilateral)		,200

Como se puede apreciar el p-valor es mayor a 0,05 se puede concluir que presentan normalidad por lo que para las correlaciones se aplicará Pearson.

Test de normalidad Z de Kolmogorov – Smirnov de las puntuaciones de la variable Calidad del procesos de selección del personal

		total_vd
N		53
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	54,31
	Desviación estándar	11,104
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,101
	Positivo	,079
	Negativo	-,101
Estadístico de prueba		,101
Sig. asintótica (bilateral)		,236

Como se puede apreciar el p-valor es mayor a 0,05 se puede concluir que presentan normalidad por lo que para las correlaciones se aplicará Pearson.



### 3.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

#### VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

#### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

##### Hipótesis nula

Ho: El reclutamiento de personal no se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

##### Hipótesis alterna

H1: El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

#### b) Nivel de significancia: 0,05

#### c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson r

Correlaciones			
		Reclutamiento de personal	Calidad de la selección de personal
Reclutamiento de personal	Correlación de Pearson	1	0,964**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	53	53
Calidad de la selección de personal	Correlación de Pearson	0,964**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	53	53

**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**Conclusión:**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

## VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS SECUNDARIA

La planeación de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

#### Hipótesis nula

Ho: La planeación de personal no se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

#### Hipótesis alterna

H<sub>1</sub>: La planeación de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### b) Nivel de significancia: 0,05

### c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson r

Correlaciones			
		La planeación de personal	Calidad de la selección de personal
La planeación de personal	Correlación de Pearson	1	0,967**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	53	53
Calidad de la selección de personal	Correlación de Pearson	0,967**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	53	53

**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**Conclusión:**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la planeación de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

## VERIFICACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS SECUNDARIA

El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

#### Hipótesis nula

Ho: El reclutamiento interno no se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

#### Hipótesis alterna

H1: El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### b) Nivel de significancia: 0,05

### c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson r

Correlaciones			
		El reclutamiento interno	Calidad de la selección de personal
El reclutamiento interno	Correlación de Pearson	1	0,924**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	53	53
Calidad de la selección de personal	Correlación de Pearson	0,924**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	53	53

**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**Conclusión:**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el reclutamiento interno se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

## VERIFICACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS SECUNDARIA

El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### a) Planteamiento de la hipótesis estadística

#### Hipótesis nula

Ho: El reclutamiento externo no se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

#### Hipótesis alterna

H<sub>1</sub>: El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.

### b) Nivel de significancia: 0,05

### c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson r

Correlaciones			
		El reclutamiento externo	Calidad de la selección de personal
El reclutamiento externo	Correlación de Pearson	1	0,916**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	53	53
Calidad de la selección de personal	Correlación de Pearson	0,916**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	53	53

**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0,05

**Conclusión:**

Dado que el p-valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el reclutamiento externo se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.



#### **IV. DISCUSIÓN**

A la luz de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se halló que el reclutamiento de personal, es regular en un 75,5 %. Los referidos hallazgos encontrados se relacionan en parte con lo informado por Alvarado (2014), quien concluyó que la organización no aplica métodos efectivos para el proceso de selección de personal, solo consideran la experiencia del postulante, cuando deberían pedir su hoja de vida, para que haya más garantía. Al respecto, las organizaciones sobre todo públicas no desarrollan un buen reclutamiento y selección de personal, debido a que influye en algunas ocasiones las cuestiones políticas, por lo que es perentorio que se desarrolle estrategias efectivas para la ejecución de un buen reclutamiento y selección de personal, que garantice el eficiente cumplimiento de funciones del personal que ingresa a laborar, y de esta forma coadyuve con la consecución de los objetivos del ente. Asimismo, es evidente que no ha desarrollado una buena planeación de personal, con respecto a la determinación de lo que necesita el ente organizativo, no toman en cuenta en forma sólida lo que ofrece el mercado con los recursos humanos, además el personal responsable no utiliza en gran medida las técnicas de reclutamiento; por lo que cada vez el proceso de reclutamiento se hace más crítico.

Al respecto, Dolan et al, (2003) sostiene que el reclutamiento del talento humano, es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos fuertes con suficientes competencias pertinentes para ocupar un puesto en el ente organizacional.

Asimismo, la planeación de personal se determinó que es regular en un 75,5%. La determinación de las necesidades de la organización en términos de personas es regular en un 84,9%. Se determinó que el ofrecimiento del mercado en cuanto a recursos humanos, es regular en un 81,1%. Las técnicas de reclutamiento a emplear es regular en un 69,8 %. Los resultados indicados se relacionan parcialmente con lo establecido por Mallqui (2017), quien concluyó que la organización no ha desarrollado un buen

reclutamiento de personal, debido a que no ha ejecutado una buena planeación de personal, ya que no han identificado en forma correcta las necesidades. Por tanto, se determina que no se consigue objetiva información sobre los postulantes, que dé garantía un buen reclutamiento de personal y, por ende, una buena selección de personal. Por tanto, se infiere que las organizaciones no cuentan con personal preparado para desarrollar las tareas que impliquen el proceso de selección de personal; por esta razón el personal que se selección no son los más aptos, para desarrollar una labor competitiva; debido que lamentablemente ha primado solo limitados fuentes de reclutamiento.

Asimismo, los resultados determinaron que el reclutamiento interno de recursos humanos, es regular en un 79,2 %. Asimismo, las fuentes de reclutamiento interno es regular en un 77,4%. Las técnicas de reclutamiento interno es regular en un 67,9%. Los hallazgos encontrados se parecen a lo informado por Paredes (2017), quien concluye que los entes públicos desarrollan la publicación por medios virtuales, por obligación, ya que está normado, de que deben publicar por la Ley de Transparencia las convocatorias para el reclutamiento y selección de personal; si no estaría normado, es probable que no lo hagan, a diferencia de las empresas privadas que sí lo hacen en gran medida. Por tanto, uno de los factores que puede afectar el proceso de selección de personal sería como resultado de un inadecuado reclutamiento de personal, que involucre la planeación de personal, que implica que no se haya determinado en forma correcta los requerimientos del ente organizacional en términos de personas; no se considera en gran medida el ofrecimiento del mercado en cuando a recursos humanos, así como las técnicas de reclutamiento a emplear. Asimismo, no desarrolla el reclutamiento interno de recursos humanos, en cuanto a fuentes, como los datos de los resultados de los candidatos internos, por ejemplo. Así como las técnicas de reclutamiento interno, como las que provienen de la transferencia de personal, promoción de personal y; Asimismo, el reclutamiento de recursos humanos, de igual forma con respecto a las fuentes, como cuando los postulantes provienen de los centro

universitarias o entes educativos superiores y; técnicas de reclutamiento, como consultando los archivos de los postulantes, así como a la recomendación de candidatos, publicación de carteles o anuncios en la puerta de la empresa, y uno de los más importantes es cuando los responsables se contacte con los centros universitarios, así como las escuelas, asociaciones, etc.

El reclutamiento externo de recursos humanos es regular en un 81,2% es regular. El indicador fuentes de reclutamiento externo, es regular en un 71,7 %. Las técnicas de reclutamiento externo es regular en un 67,9%. Los resultados encontrados se relacionan en parte con Alvarado (2014), quien concluyó que la organización no aplica métodos efectivos para el proceso de selección de personal, solo consideran la experiencia del postulante, cuando deberían pedir su hoja de vida, para que haya más garantía. Al respecto, las organizaciones sobre todo públicas no desarrollan un buen reclutamiento y selección de personal, debido a que influye en algunas ocasiones las cuestiones políticas, por lo que es perentorio que se desarrolle estrategias efectivas para la ejecución de un buen reclutamiento y selección de personal, que garantice el eficiente cumplimiento de funciones del personal que ingresa a laborar, y de esta forma coadyuve con la consecución de los objetivos del ente.

La calidad de selección de personal es regular en un 77,4 %. Las bases para la selección de personal es regular en un 67,9%. Los resultados hallados se relacionan en parte con Galindo (2015), quien afirma que no se optimiza el proceso de selección del personal, para atraer recursos humanos calificados que posean las sólidas competencias que coadyuve a concretizar la misión del ente organizativo, mediante la consecución de los objetivos y productividad del ente organizacional. El tamaño, composición y disponibilidad de mercados laborales locales, influye en la selección de personal. Asimismo, la organización no cuenta con un óptimo sistema de reclutamiento, que facilite la identificación de los mejores candidatos que se

encuentren en el mercado laboral, identificando los postulantes más de fuertes, es decir, los mejores calificados, para cubrir vacantes en forma actual, mejores calificados, para cubrir vacantes en forma actual.

La obtención de la información sobre el puesto es regular en un 66%. La elección de las técnicas de selección del ocupante es regular en un 83%. La ejecución del proceso de selección de personal es regular en un 77,4. El procesos de selección a través de la selección de actos de decisión en un nivel regular en un 79,3 %. Asimismo, los hallazgos se relacionan en parte con lo informado por Galindo (2015), que no se optimiza el proceso de selección del personal, para atraer recursos humanos calificados que posean las sólidas competencias que coadyuve a concretizar la misión del ente organizativo, mediante la consecución de los objetivos y productividad del ente organizacional. El tamaño, composición y disponibilidad de mercados laborales locales, influye en la selección de personal. Asimismo, la organización no cuenta con un óptimo sistema de reclutamiento, que facilite la identificación de los mejores candidatos que se encuentren en el mercado laboral, identificando los postulantes más de fuertes, es decir, los mejores calificados, para cubrir vacantes en forma actual.

Los resultados plasmaron que la evaluación y control de los resultados es regular en un 75,5% y el 18,8% que fue alto. Los costos de personal es regular en un 73,6%. Los costos de operación es regular en un 75,5%. los costos adicionales es regular en un 71,7%. Los hallazgos indicados. Los resultados indicados se relacionan con lo informado por Navarrate (2015), quien concluyó que la selección y reclutamiento de personal no se ha desarrollado de manera muy adecuada, y ha implicado mucho gasto, y a pesar de esto, los procesos han tenido falencias, ya que el personal que ha ingresado a laborar no cumple a cabalidad sus funciones, es decir, no se han desempeñado responsablemente y, lamentablemente ha afectado a los usuarios internos y externos. Por tanto, en el proceso de reclutamiento y selección de personal se debe aplicar las normas o directivas internas para lograr la eficiencia de tal proceso, para ello el personal encargado del

indicado proceso debe ser personas con experiencia. Asimismo, es necesario indicar que el personal responsable de la selección de personal no conoce los modelos de selección de personal, a veces ni cómo hacerlo en forma adecuada, debido a que las autoridades y directivos no le dan la debida importancia, por lo que probablemente la institución no logrará conseguir sus objetivos institucionales.

## **V. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018; debido a que el reclutamiento de personal es regular en un 75,5 %, con referente sobretodo a la planeación de personal, así como el reclutamiento interno y externo; por lo que la calidad de la selección de personal es regular en un 77,4 %.

### **SEGUNDA**

La planeación de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018; debido sobre todo a que se desarrolla en forma regular la determinación de las necesidades de la organización en términos de persona, no se ha considerado al ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos, así como las técnicas de reclutamiento a emplear en un 71,7 %; por lo que la calidad de la selección de personal es regular en un 77,4 %.

### **TERCERA**

El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018; debido a que el reclutamiento interno de recursos se encuentra en un nivel regular en un 79,2, sobre todo en cuanto a que no se considera en forma adecuada las fuentes y técnicas de reclutamiento interno; por lo que la calidad de la selección de personal es regular en un 77,4 %.

### **CUARTA**

El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018; debido a que el reclutamiento externo de recursos humanos es regular en un 81,2 %, sobre todo en cuanto a fuentes y técnicas de reclutamiento

externo; por lo que la calidad de la selección de personal es regular en un 77,4 %.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

Al Alcalde la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, disponga la elaboración de un plan de control del proceso de reclutamiento de personal para lograr la efectividad de la calidad de la selección de personal.

### **SEGUNDA**

Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, implemente efectivas estrategias sobre la planeación de personal para optimizar la calidad de la selección de personal.

### **TERCERA**

Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, desarrolle un seguimiento y monitoreo del reclutamiento interno para lograr incrementar la calidad de la selección de personal.

### **CUARTA**

Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, desarrolle acciones de transparencia en el proceso de reclutamiento externo para alcanzar concretizar la calidad de la selección de personal, y no ser sujetos a observaciones por el Órgano de Control Institucional.



## VII. REFERENCIAS

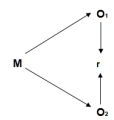
- Alles, M. (2012). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado (2014) elaboró el estudio *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado "Gamos" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. (Tesis de grado).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Era edición. México. Prentice Hall
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Administración*. Mc
- Dolan, S., Valle, R. Y Schuller, R. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Ed. McGraw-Hill, Colombia.
- Galindo, Y. (2015). Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, SUNARP, Tacna, 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Jaramillo, M. (2007). Seminario Técnicas Administración de Personal: Módulo Selección de Personal. Programa de Maestría Administración del desarrollo Humano y Organizacional. Universidad Tecnológica de Pereira: Facultad de Ingeniería Industrial. Escuela de Postgrado. Octubre de 2007.
- Lievens, F.; , Dam, K. & Anderson, N. (2002). "Recent Trends and Challenges in Personnel Selection". *Personnel Review*. Vol. 31. Nº 5: 580-601. Ed. Emerald Insight, London (United Kingdom).
- Lillo, J. (2005). Aspectos a valorar en una selección de personal. Recuperado de [www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/](http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/).
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional perspectivas, núm. 26, julio-diciembre, 2010, pp. 129-152 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia.

- Mallqui, M. (2017). "Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017". (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.
- Munch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México. Prentice Hall.
- Navarrate (2015). *Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Paredes, M. (2017). Medios virtuales y su influencia en el reclutamiento de personal en las entidades públicas y privadas de la ciudad de Huamachuco, periodo 2014-2015. (tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Quispe, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Atuncolla, periodo 2015*. (Tesis de grado).
- Restrepo DE O., L.; Ladino T., A.; Orozco A., D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización Scientia Et Technica, vol. XIV, núm. 39, septiembre, 2008, pp. 286-291 Universidad Tecnológica de Pereira Pereira, Colombia.

# **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores	MÉTODOS
<p><b>Problema principal</b> ¿De qué manera el reclutamiento de personal se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018?</p> <p><b>Problemas secundarios</b> a) ¿Cómo la planeación de personal se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018? b) ¿De qué forma el reclutamiento interno se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018?</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> a) La planeación de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018. b) El reclutamiento interno se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018. c) El reclutamiento</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a) Establecer cómo la planeación de personal se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018. b) Verificar de qué forma el reclutamiento interno se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad</p>	<p><b>V1:</b> Reclutamiento de personal</p> <p><b>V2:</b> Calidad de la Selección de personal</p>	Planeación de personal	<p>Determinación de necesidades de la organización en términos de personas</p> <p>Ofrecimiento del mercado en cuanto a recursos humanos</p> <p>Técnicas de reclutamiento a emplear</p>	<p><b>Diseño:</b> No experimental Transeccional</p> <p>El esquema es el</p>  <p>siguiente:</p> <p>Donde: M = Muestra O1 = Reclutamiento de personal O2 = Calidad de selección de personal r = Correlación entre dichas variables.</p> <p><b>Población:</b> La población estuvo constituida por los servidores de la Municipalidad</p>
				Reclutamiento interno de recursos humanos	<p>Fuentes de reclutamiento interno</p> <p>Técnicas de reclutamiento interno</p>	
				Reclutamiento externo de recursos humanos	<p>Fuentes de reclutamiento externo</p> <p>Técnicas de reclutamiento externo</p>	
				Bases para la selección de personal	<p>Obtención de la información sobre puesto</p> <p>Elección de las técnicas para la selección del ocupante</p>	
				Ejecución del proceso de selección	Proceso de selección a través de actos de decisión	
				Evaluación y control de los resultados	Costos de personal	
					Costos de operación	
					Costos adicionales	

<p>2018? c) ¿En qué medida el reclutamiento externo se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018?</p>	<p>externo se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.</p>	<p>Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018. c) Determinar en qué medida el reclutamiento externo se relaciona con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.</p>				<p>Distrital de Ciudad Nueva, siendo un total de 53. <b>Muestra:</b> Se utilizó el muestreo no probabilístico.  <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Método de análisis de investigación:</b> Se utilizó correlación de Pearson <hr/><b>Método de análisis de investigación:</b> Se utilizó la correlación de Pearson</p>
---	---	---	--	--	--	---

## INSTRUMENTO 1

### RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA 2018

Srs. Servidores

El presente instrumento tiene como propósito evaluar el reclutamiento de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva – Tacna, 2018, por lo que mucho agradeceré a usted, marque, la alternativa que usted considere pertinente. La información que nos brinde es totalmente confidencial, por lo que se presenta las siguientes instrucciones:

---

### INSTRUCCIONES

Deberá elegir SOLO UNA, de las diversas alternativas que se le brinda.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

#### Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	ítem	1	2	3	4	5
	<b>PLANEACIÓN DE PERSONAL</b>					
	<b>Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas</b>					
1	Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma eficiente.					
2	Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma eficaz					
3	Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma transparente					
	<b>Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos</b>					
4	Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma eficiente.					
5	Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto					

	recursos humanos en forma eficaz.					
6	Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma transparente.					
	<b>Técnicas de reclutamiento a emplear</b>					
7	Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear eficientemente.					
8	Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear eficazmente.					
9	Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear transparentemente.					
	<b>RECLUTAMIENTO INTERNO DE RECURSOS HUMANOS</b>					
	<b>Fuentes de reclutamiento interno</b>					
10	Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de candidatos internos por resultados de los exámenes de selección.					
11	Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.					
12	Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de los programas de capacitación					
13	Se considera la fuente proveniente en datos del análisis y descripción del puesto actual del candidato interno.					
14	Se considera la fuente proveniente de los planes de carrera.					
	<b>Técnicas de reclutamiento interno</b>					
15	Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la transferencia de personal					
16	Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la promoción de personal					
17	Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la transferencia con promoción de personal.					
	<b>RECLUTAMIENTO EXTERNO DE RECURSOS HUMANOS</b>					
	<b>Fuentes de reclutamiento externo</b>					
18	Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de las universidades					
19	Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de las escuelas o institutos					
20	Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los					

	candidatos que provienen de otras empresas					
	<b>Técnicas de reclutamiento externo</b>					
21	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos					
22	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.					
23	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la publicación de carteles o anuncios en la puerta de la empresa					
24	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales					
25	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a contactos con universidades, escuela, asociaciones estudiantiles, instituciones académicas, centros de vinculación empresa-escuela					
26	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a las conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas					
27	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a convenios con otras empresas					
28	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a anuncios en periódicos y revistas					
29	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a reclutamiento en línea (on line)					
30	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada programas de capacitación					



## INSTRUMENTO 2

### CALIDAD DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA 2018

#### Sre. Servidores

El presente instrumento tiene como propósito evaluar la calidad de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva 2018, por lo que mucho agradeceré a usted, marque, la alternativa que usted considere pertinente. La información que nos brinde es totalmente confidencial, por lo que se presenta las siguientes instrucciones:

#### INSTRUCCIONES

Deberá elegir SOLO UNA, de las diversas alternativas que se le brinda.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b><i>Bases para la selección de personal</i></b>					
	<b><i>Obtención de la información sobre el puesto</i></b>					
1	Se obtiene información sobre el puesto a través de un buen análisis de los mismos.					
2	Se obtiene información sobre el puesto a través de la adecuada aplicación de la técnica de los incidentes críticos.					
3	Se obtiene información sobre el puesto a través de la requisición de personal.					
4	Se obtiene información sobre el puesto a través del análisis de puestos en el mercado.					
5	Se obtiene información sobre el puesto a través de un buen hipótesis de trabajo.					
	<b><i>Elección de las técnicas de selección del ocupante</i></b>					

6	Se desarrolla la técnicas para la selección del ocupante, a través de las entrevistas.					
7	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad.					
8	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de exámenes psicométricos.					
9	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de exámenes de personalidad.					
10	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de la técnicas de simulación.					
	<b>EJECUCION DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>					
	<b>Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión</b>					
11	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección de un único acto para decidir					
12	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial de dos actos de decisión					
13	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial de tres actos de decisión					
14	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial en cuatro o más actos de decisión					
	<b>EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RESULTADOS</b>					
	<b>Costos de personal</b>					
15	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto a la integración personas.					
16	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto a sus sueldos o salarios y prestaciones sociales.					
17	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto al tiempo de personal de línea.					
	<b>Costos de operación</b>					
18	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a llamadas telefónicas.					
19	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a					

	honorarios de profesionales y de servicios relacionados.					
20	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a anuncios en periódicos y revistas.					
21	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a gastos de viaje de reclutamiento, gastos en exámenes médicos.					
	<b>Costos adicionales</b>					
22	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto a la integración personas.					
23	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto a sus sueldos o salarios y prestaciones sociales.					
24	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto al tiempo de personal de línea.					

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Calidad de Selección de personal

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.


**DIRIGIDO A:** Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** Limache Arocutipa Gladys Pilar

**GRADO ACADEMICO DEL ASESOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

  
Mgr. Limache Arocutipa Gladys Pilar

DNI N°.....00493208.....

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Reclutamiento de personal

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.


**DIRIGIDO A:** Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** Limache Arocutipa, Gladys Pilar

**GRADO ACADEMICO DEL ASESOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

  
Mgr. Limache Arocutipa Gladys Pilar  
DNI N°.....100493208.....

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Reclutamiento de personal

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.


**DIRIGIDO A:** Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** Rodríguez Giraldo, Daniel

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

  
Mgr. Rodríguez Giraldo, Daniel  
DNI N° 29410656

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Calidad de Selección de personal

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.


**DIRIGIDO A:** Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** Rodríguez Giraldo, Daniel

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

  
Mgr. Rodríguez Giraldo, Daniel  
DNTN° 29410656

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Calidad de Selección de personal

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.


**DIRIGIDO A:** Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** Medina Soto, Elizabeth Luisa

**GRADO ACADEMICO DEL ASESOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

  
Mgr. Elizabeth L. Medina Soto

DNI N°.....00416216.....



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Reclutamiento de personal

**OBJETIVO PRINCIPAL:** Determinar de qué manera el reclutamiento de personal se relaciona significativamente con la calidad de la selección de personal en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018.


**DIRIGIDO A:** Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL ASESOR:** Medina Soto, Elizabeth Luisa

**GRADO ACADÉMICO DEL ASESOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

  
Mgr. Elizabeth L. Medina Soto

DNI N°.....00.416216.....

TITULO DE TESIS: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CIUDAD NUEVA - TACNA, 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION	
				NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	1. Planeación de Personal	Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas	Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma eficiente.					X		X		X		X			
			Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma eficaz					X		X		X		X			
			Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma transparente					X		X		X		X			
		Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos	Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma eficiente.					X		X		X		X			
			Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma eficaz.					X		X		X		X			
			Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma transparente.					X		X		X		X			
		Técnicas de reclutamiento a emplear	Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear eficientemente.					X		X		X		X			
			Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear eficazmente.					X		X		X		X			
			Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear transparentemente.					X		X		X		X			

2. Reclutamiento interno de Recursos Humanos	Fuentes de reclutamiento interno	Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de candidatos internos por resultados de los exámenes de selección.				X	X	X	X			
		Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.				X	X	X	X			
		Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de los programas de capacitación				X	X	X	X			
		Se considera la fuente proveniente en datos del análisis y descripción del puesto actual del candidato interno.				X	X	X	X			
		Se considera la fuente proveniente de los planes de carrera.				X	X	X	X			
	Técnica de reclutamiento interno	Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la transferencia de personal				X	X	X	X			
		Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la promoción de personal				X	X	X	X			
		Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la transferencia con promoción de personal.				X	X	X	X			
	3. Reclutamiento externo de Recursos Humanos	Fuentes de reclutamiento externo	Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de las universidades				X	X	X	X		
			Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de las escuelas o institutos				X	X	X	X		
Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de otras empresas						X	X	X	X			
Técnicas de reclutamiento externo		Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos				X	X	X	X			
		Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.				X	X	X	X			
		Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la publicación de carteles o anuncios en la puerta de la empresa				X	X	X	X			
		Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales				X	X	X	X			

	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a contactos con universidades, escuela, asociaciones estudiantiles, instituciones académicas, centros de vinculación empresa-escuela				X	X													
	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a las conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas				X	X		X											
	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a convenios con otras empresas				X	X		X											
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a anuncios en periódicos y revistas				X	X		X											
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a reclutamiento en línea (on line)				X	X		X											
	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada programas de capacitación				X	X		X											

TITULO DE TESIS: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CIUDAD NUEVA - TACNA, 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACION
				NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SELECCIÓN DE PERSONAL	1. Bases para la selección de personal	Obtención de la información sobre el puesto	Se obtiene información sobre el puesto a través de un buen análisis de los mismos.					X		X		X		X		
			Se obtiene información sobre el puesto a través de la adecuada aplicación de la técnica de los incidentes críticos.					X		X		X		X		
			Se obtiene información sobre el puesto a través de la requisición de personal.					X		X		X		X		
			Se obtiene información sobre el puesto a través del análisis de puestos en el mercado.					X		X		X		X		
			Se obtiene información sobre el puesto a través de un buena hipótesis de trabajo.					X		X		X		X		
	Elección de las técnicas de selección del ocupante	Se desarrolla la técnicas para la selección del ocupante, a través de las entrevistas.					X		X		X		X			
		Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad.					X		X		X		X			
		Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de exámenes psicométricos.					X		X		X		X			
		Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de exámenes de personalidad.					X		X		X		X			
		Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de la técnicas de simulación.					X		X		+		X			
	2. Ejecución	Proceso de selección a través de la	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección de un único acto para decidir					X		X		X		X		

3. Evaluación y control de los resultados	selección de actos de decisión	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial de dos actos de decisión					X	X	X	X		
		Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial de tres actos de decisión					X	X	X	X		
		Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial en cuatro o más actos de decisión					X	X	X	X		
	Costos de personal	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto a la integración personas.					X	X	X	X		
		Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto a sus sueldos o salarios y prestaciones sociales.					X	X	X	X		
		Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto al tiempo de personal de línea.					X	X	X	X		
	Costos de operación	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a llamadas telefónicas.					X	X	X	X		
		Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a honorarios de profesionales y de servicios relacionados.					X	X	X	X		
		Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a anuncios en periódicos y revistas.					X	X	X	X		
		Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a gastos de viaje de reclutamiento, gastos en exámenes médicos.					X	X	X	X		
	Costos adicionales	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto a la integración personas.					X	X	X	X		
		Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto a sus sueldos o salarios y prestaciones sociales.					X	X	X	X		
		Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto al tiempo de personal de línea.					X	X	X	X		

**INSTRUMENTO 1**

**RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA 2018**

Srs. Servidores

El presente instrumento tiene como propósito evaluar el reclutamiento de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva – Tacna, 2018, por lo que mucho agradeceré a usted, marque, la alternativa que usted considere pertinente. La información que nos brinde es totalmente confidencial, por lo que se presenta las siguientes instrucciones:

**INSTRUCCIONES**

Deberá elegir SOLO UNA, de las diversas alternativas que se le brinda.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	item	1	2	3	4	5
	<b>PLANEACIÓN DE PERSONAL</b>					
	<b>Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas</b>					
1	Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma eficiente.				X	
2	Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma eficaz			X		
3	Se determina las necesidades de la organización en términos de personas en forma transparente				X	
	<b>Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos</b>					
4	Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma eficiente.					X

5	Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma eficaz.			X		
6	Se considera el ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos en forma transparente.				X	
<b>Técnicas de reclutamiento a emplear</b>						
7	Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear eficientemente.				X	
8	Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear eficazmente.			X		
9	Se aplica las técnicas de reclutamiento a emplear transparentemente.			X		
<b>RECLUTAMIENTO INTERNO DE RECURSOS HUMANOS</b>						
<b>Fuentes de reclutamiento interno</b>						
10	Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de candidatos internos por resultados de los exámenes de selección.				X	
11	Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.			X		
12	Se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de los programas de capacitación.			X		
13	Se considera la fuente proveniente en datos del análisis y descripción del puesto actual del candidato interno.					X
14	Se considera la fuente proveniente de los planes de carrera.				X	
<b>Técnicas de reclutamiento interno</b>						
15	Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la transferencia de personal				X	
16	Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la promoción de personal			X		
17	Se aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la transferencia con promoción de personal.				X	
<b>RECLUTAMIENTO EXTERNO DE RECURSOS HUMANOS</b>						
<b>Fuentes de reclutamiento externo</b>						
18	Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de las universidades				X	



19	Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de las escuelas o institutos				X	
20	Se desarrolla el reclutamiento externo, basándose en los candidatos que provienen de otras empresas			X		
<b>Técnicas de reclutamiento externo</b>						
21	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos				X	
22	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.			X		
23	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a la publicación de carteles o anuncios en la puerta de la empresa			X		
24	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales					X
25	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a contactos con universidades, escuela, asociaciones estudiantiles, instituciones académicas, centros de vinculación empresa-escuela				X	
26	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a las conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas			X		
27	Se utiliza las técnicas de reclutamiento relacionada a convenios con otras empresas				X	
28	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a anuncios en periódicos y revistas				X	
29	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada a reclutamiento en línea (on line)			X		
30	Se utiliza técnicas de reclutamiento relacionada programas de capacitación			X		

**INSTRUMENTO 2**  
**CALIDAD DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA 2018**

**Sre. Servidores**

El presente instrumento tiene como propósito evaluar la calidad de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva 2018, por lo que mucho agradeceré a usted, marque, la alternativa que usted considere pertinente. La información que nos brinde es totalmente confidencial, por lo que se presenta las siguientes instrucciones:

**INSTRUCCIONES**

Deberá elegir SOLO UNA, de las diversas alternativas que se le brinda.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL</b>					
	<i>Obtención de la información sobre el puesto</i>					
1	Se obtiene información sobre el puesto a través de un buen análisis de los mismos.				X	
2	Se obtiene información sobre el puesto a través de la adecuada aplicación de la técnica de los incidentes críticos.				X	
3	Se obtiene información sobre el puesto a través de la requisición de personal.			X		
4	Se obtiene información sobre el puesto a través del análisis de puestos en el mercado.			X		

5	Se obtiene información sobre el puesto a través de un buen hipótesis de trabajo.				X	
	<b>Elección de las técnicas de selección del ocupante</b>					
6	Se desarrolla la técnicas para la selección del ocupante, a través de las entrevistas.			X		
7	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad.			X		
8	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de exámenes psicométricos.				X	
9	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de exámenes de personalidad.				X	
10	Se desarrolla la técnica para la selección del ocupante, a través de la técnicas de simulación.					X
	<b>EJECUCION DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</b>					
	<b>Proceso de selección a través de la selección de actos de decisión</b>					
11	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección de un único acto para decidir			X		
12	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial de dos actos de decisión			X		
13	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial de tres actos de decisión				X	
14	Se ejecuta el proceso de selección a través de la selección secuencial en cuatro o más actos de decisión			X		
	<b>EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RESULTADOS</b>					
	<b>Costos de personal</b>					
15	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto a la integración personas.				X	
16	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto a sus sueldos o salarios y prestaciones sociales.			X		

17	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costo de personal, en cuanto al tiempo de personal de línea.				X	
<b>Costos de operación</b>						
18	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a llamadas telefónicas.			X		
19	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a honorarios de profesionales y de servicios relacionados.			X		
20	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a anuncios en periódicos y revistas.					X
21	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de los costos de operación en cuanto a gastos de viaje de reclutamiento, gastos en exámenes médicos.				X	
<b>Costos adicionales</b>						
22	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto a la integración personas.			X		
23	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto a sus sueldos o salarios y prestaciones sociales.				X	
24	Se mide la eficiencia del proceso a través del análisis de costos adicionales, en cuanto al tiempo de personal de línea.				X	

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad
0.50 - 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 - 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1.00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determina que los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y se aproxima a cero significa que el instrumentos es de baja confiabilidad. En base a la Escala de lickert, se procedió a analizar las respuestas logradas considerando que los valores cercanos a 1 implica que está muy en desacuerdo con lo afirmado y los valores cercanos a 5 implica que se está muy de acuerdo con lo afirmado.

## APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 20 es el siguiente:

TABLA N° 1

ALPHA DE CRONBACH: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.917	30

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.917 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Reclutamiento de personal” es de alta confiabilidad.

TABLA N° 2

ALPHA DE CRONBACH: CALIDAD DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.924	24

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.924 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Calidad de la Selección de Personal” es de alta confiabilidad. Asimismo, es importante precisar que el alto grado la relación que existe entre la variable, los indicadores y las preguntas del instrumento administrado, le da consistencia y validez a los resultados de la investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL																															
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	
Suj1	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	
Suj2	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	
Suj3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
Suj4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	
Suj5	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2
Suj6	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
Suj7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
Suj8	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	
Suj9	5	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	2	
Suj10	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	3	
Suj11	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	1	3	2	1	2	2	2	4	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	
Suj12	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
Suj13	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	
Suj14	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
Suj15	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	1	4	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	
Suj16	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
Suj17	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
Suj18	4	5	3	4	4	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	
Suj19	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	1	1	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	
Suj20	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	

VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL																								
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24
Suj1	2	4	3	3	4	1	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2
Suj2	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3
Suj3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
Suj4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4
Suj5	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2
Suj6	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5
Suj7	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
Suj8	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	3
Suj9	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	2	3
Suj10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3
Suj11	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
Suj12	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4
Suj13	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3
Suj14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3
Suj15	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	4	2	4	3	2
Suj16	3	3	3	3	2	2	3	5	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3
Suj17	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
Suj18	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	5	2	3	2	3	3
Suj19	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
Suj20	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2