



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de
Cieneguilla, 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Maria Laura Chuquilin Muñoz

(ORCID: 0000-0002-0530-843X)

ASESOR:

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán

(ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas Públicas

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre Alfonsina, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional y nunca dejo de luchar a pesar de las circunstancias. A mi familia por todo su apoyo incondicional y mis tíos Arturo y Marilú por estar siempre conmigo y mi hermano Diego.

Agradecimiento

A Dios por no faltarme nunca, por estar presente en mi vida en mis momentos fáciles y difíciles, a mi madre que con su esfuerzo y dedicación al trabajo siempre fue un ejemplo de perseverancia, a mis profesores que incrementaron mis conocimientos, los que serán usados en mi vida profesional. A mi universidad César Vallejo Campus Lima Este por todo el apoyo brindado y en especial al Ing. César Acuña Peralta y la Dra. Milagros Miranda Jara.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña María Laura Chuquillin Muñoz, cuyo título es: "Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019". Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15 quince**.

Lima, San Juan de Lurigancho **10** de **agosto** del 2019



Mgtr. Rey Rigoberto León Flores
 PRESIDENTE



Mgtr. Daniel Cárdenas Canales
 SECRETARIO



Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán
 VOCAL

 	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 	Vicerrectorado de Investigación
--	-------------------------------	--------	--	--	------------------------------------

Declaratoria de autenticidad

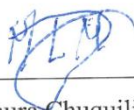
Declaratoria de autenticidad

Yo, María Laura Chuquilin Muñoz, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Selección de personal e Inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019, en 90 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de julio del 2019



Br. María Laura Chuquilin Muñoz

DNI: 42255184

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión de Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. Es muy importante una adecuada gestión pero para ello es fundamental la elaboración de una planificación estratégica tanto a corto o mediano plazo, que va a ser la que va a dirigir de forma sistemática la gestión de la Municipalidad.

El presente trabajo estuvo distribuido en siete capítulos. El primer capítulo comprende la introducción en la que describe la problemática, los antecedentes que sirvieron de base tanto internacionales como nacionales, las teorías que están relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos. En el segundo capítulo hablamos de la metodología utilizada en el estudio, el diseño, la definición de las variables y su operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento para recolectar los datos, el método de análisis de los datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se describen los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. El cuarto capítulo se tomó en cuenta los antecedentes para realizar la discusión. En el quinto capítulo se relata las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se detallan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas: y finalmente en el último se presentan los anexos

Esperamos señores miembros del jurado que el estudio merezca su aprobación.

La autora

Índice

Pág.

Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	26
2. 1. Tipo y diseño de la investigación	27
2.2. Operacionalización de las variables	27
2.3 Población y muestra	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez.	30
2.5 Confiabilidad	31
2.6 Método de análisis de datos.....	32
2.7 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES	46
Referencias:	51
ANEXOS	54
Anexo 1. Matriz de consistencia	56
Anexo 2. Cuestionarios	57
Anexo 3. Base de datos de la prueba piloto.....	59
Anexo 4. Base de datos de la muestra	63

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable Selección de personal	28
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Inserción laboral	29
Tabla 3. Validación de juicio de expertos	31
Tabla 4. Niveles de confiabilidad	31
Tabla 5. Estadística de fiabilidad de la Selección de personal	31
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de la inserción laboral	31
Tabla 7. Descripción de las variables selección del personal e inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019	34
Tabla 8. Descripción de la dimensión reclutamiento de la selección de personal y la variable inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019	35
Tabla 9. Descripción de la dimensión proceso de selección y la variable inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019	36
Tabla 10. Descripción de la dimensión técnicas de selección y la variable inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019	37
Tabla 11. Prueba de bondad de ajuste de los puntajes de las variables selección de personal e inserción laboral	39
Tabla 12. Coeficiente de correlación y significación entre la selección de personal y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	39
Tabla 13. Coeficiente de correlación y significación entre la selección de personal en su dimensión reclutamiento y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.	40
Tabla 14. Coeficiente de correlación y significación entre la selección de personal en su dimensión proceso de selección y la inserción laboral	42

Tabla 15. Coeficiente de correlación y significación entre la selección de personal en su dimensión: técnicas de selección y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de la selección de personal en la Municipalidad de Cieneguilla.	34
Figura 2. Distribución porcentual del reclutamiento de la selección de personal en la Municipalidad de Cieneguilla.	35
Figura 3. Distribución porcentual en su dimensión proceso de selección de personal en la Municipalidad de Cieneguilla.	37
Figura 4. Distribución porcentual de la selección de personal en su dimensión técnica de selección en la Municipalidad de Cieneguilla.	38

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. El enfoque fue cuantitativo, investigación básica, el nivel fue correlacional-transversal; con un diseño no experimental. Para recoger la información la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la población y la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores no habiendo muestreo por ser una muestra censal. La confiabilidad de los instrumentos fue con KR-20 para la selección de personal y con Alfa de Cronbach, para la variable inserción laboral, siendo los valores de 0,827 para la primera variable y de 0,824 para la segunda variable. Los resultados fueron: En la selección de personal fue eficaz en 27 (54%), en sus dimensiones: en el reclutamiento fue eficaz en 20 (40%), en el proceso de selección nivel eficaz 20 (40%) y en la técnica de selección 20 (40%) y en la variable inserción laboral tuvo un nivel adecuado en 41 (82%). Se concluyó que existe una correlación directa y moderada entre la selección de personal y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, cuya correlación Rho de Spearman fue 0,674.

Palabras clave: Selección de personal, reclutamiento, proceso de selección, técnica de selección, inserción laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the selection of personnel and labor insertion in the Municipality of Cieneguilla, 2019. The focus was quantitative, basic investigation, the level was cross-correlational; with a non-experimental design. To collect the information, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire, the population and the sample consisted of 50 workers with no sample being a census sample. The reliability of the instruments was with KR-20 for the selection of personnel and with Cronbach's Alpha, for the labor insertion variable, with values of 0.827 for the first variable and 0.824 for the second variable. The results were: In the selection of personnel it was effective in 27 (54%), in its dimensions: in the recruitment it was effective in 20 (40%), in the selection process effective level 20 (40%) and in the technique of selection 20 (40%) and in the labor insertion variable had an adequate level in 41 (82%). It is concluded that there is a direct and moderate correlation between the selection of personnel and the labor insertion in the Municipality of Cieneguilla, whose Rho correlation of Spearman was 0, 674.

Key words: Selection of personnel, recruitment, selection process, selection technique, labor insertion.

I. INTRODUCCIÓN

Al rededor del mundo las personas necesitan trabajar para sobrevivir y optimizar su calidad de vida y su situación económica, tienen muchas expectativas pero a veces se frustran porque son explotados. En naciones como Nigeria, Indonesia, Tailandia orientan sus necesidades a las que fueron planteadas en la pirámide de Maslow, con preferencia en requerimientos fisiológicos y a los trabajadores lo que más estimula son salarios equitativos, pagados en fechas indicadas y con regularidad. Por otro lado hay países que no dan seguridad en el trabajo como Gran Bretaña, Indonesia y Tailandia lo que no estimula a los que buscan un trabajo y países como Sri Lanka e Indonesia no existe estabilidad en los puestos de trabajo. En nuestro país existe un gran número de jóvenes aproximadamente 991,000 comprendidos entre las edades de 15 y 24 años que son denominados los “Nini porque no trabajan, ni estudian, lo que equivale al 19% de la jóvenes que fue informado por el Instituto de economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) (2018) que pertenece a la Cámara de Comercio de Lima (CCL). El porcentaje es muy alto de este grupo que es parte de la población que son parte de los desempleados, más aún hoy en día que se ha generado en nuestro país mano de obra barata por jóvenes venezolanos que por su necesidad acceden a cualquier tipo de empleo y con pagos mínimos, que cubran sus necesidades vitales.

Chiavenato (2000) expresa que la selección: “es la forma de organización desde el ingreso de los postulantes absortos por el reclutamiento; el procesamiento, usa las estrategias de selección y egreso de los postulantes que son escogidos”. (p. 76). En nuestro país se evidencia que hay muchos jóvenes que egresan de las universidades con la esperanza de salir y encontrar un puesto de trabajo, porque están en edad productiva, lo cual no es así y se ven obligados a desarrollar una actividad distinta para lo que fueron preparados. Es visto que en los gobiernos locales cuando son elegidos contratan personas por favor político, lo que se evidencia claramente en su desempeño laboral que no es adecuado y la selección de personal es muy escasa. El procedimiento de selección en las municipalidades es a través de una convocatoria en la que establecen ciertos requerimientos y de acuerdo a la Ley de Contrataciones del Estado D.L. N° 1017 y su reglamento N° 184-2008-EF, modificado por D.S. N° 138- 2012-EF, se fomenta la contratación de forma oportuna, pertinente, transparente o través del sistema CAS, en algunos casos, de otro lado existe personal permanente que en su mayoría no están capacitados para el cargo y locadores. La inserción laboral de los individuos en las municipalidades es netamente de tipo político, de allí que encontramos que se dan muchos problemas dentro de ellas, porque todos entran tratando de enriquecerse en los diferentes puestos de trabajo pero de forma ilícita. Es decir el personal

que ingresa a las municipalidades no es personal capacitado ni competente. Ordoñez (2011) afirma: “la inserción laboral hace que las personas mejoren su status de vida, mantengan su familia, y ayuden al avance de nuestra nación a través de una actividad productiva. (p. 145). La investigación se realizó en la Municipalidad de Cieneguilla, donde existe una serie de problemas por falta de una adecuada selección de personal, es más no existe un proceso de selección, la convocatoria para los puesto se dio por la Convocatoria de Contrato administrativo de Servicios CAS (2019) ya que para algunos cargos consideran hacer reclutamiento a través de los medios de comunicación, pero la selección no se realiza de forma adecuada y existe tantas fallas en las diferentes gestiones de las municipalidades, ya que hacen inserción laboral de personas con poca preparación para los cargos que son asignados, hay una mala imagen de las personas que se hacen cargo de los diferentes puestos de trabajo, es necesario que los trabajadores realicen capacitación, que establezcan modalidades de selección de personal y se tenga en cuenta una política diferente para contratar personal.

Para realizar la presente investigación en los estudios previos internacionales tenemos a Amores (2015) en su trabajo de investigación *Ejecución de nuevas tecnologías en la selección y contratación de personal*, el objetivo general fue ejecutar nuevas tecnologías para seleccionar personal para las empresas en el Ecuador, la población fue 2400, la muestra fue 240, para contar con la información usó la encuesta y trabajamos con el cuestionario y concluyeron que para contratar personal utilizan varias técnicas como el currículum, entrevista y otros con efectividad media del 40 al 70%, con un tiempo de 10 a 20 días para la selección, no hay eficacia en el ciclo de tiempo, las instituciones tienen un servicio automatizado que ayuda a que la información sea de manera rápida y los entrevistados apuestan por el uso de nuevas tecnologías. Por otro lado Cancino (2015) en su trabajo *Selección de Personal e inserción laboral*. El objetivo fue determinar la relación entre la selección de personal y la inserción laboral, la muestra de estudio fueron 36 personas, el enfoque fue cuantitativo, el diseño correlacional, descriptivo de corte transversal para el recojo de los datos se usó el cuestionario. Los resultados fueron: Hay relación entre el proceso de selección de personal y la inserción laboral, pero la selección de personal es efectiva solamente en 28,85% porque no encuentra una forma adecuada de seleccionar para insertar personas al ámbito laboral, existe inconsistencias en el procedimiento que se da para la selección. Se necesita que mejore el proceso de selección. La correlación de las variables de acuerdo a Rho de Spearman es = 0,562.

Así mismo, Navarrete (2015), en su trabajo *Modelos de Selección y reclutamiento de personal y su incidencia en la productividad en la ciudad de Guayaquil*, en la Universidad de Guayaquil planteó como objetivo general determinar la incidencia de un modelo de selección y reclutamiento para el desarrollo eficiente al involucrar al talento humano para que haya una mayor producción, con metodología cuantitativa, tipo correlacional causal, muestra de 169 colaboradores, la técnica fue la encuesta y se aplicó un cuestionario. Concluyó que existe incidencia entre el modelo de selección y reclutamiento de personal en la productividad. La correlación con Rho de Spearman =0, 789.

Por su parte López y Pesantez (2014) en su trabajo *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo descentralizado del Municipio de Pujilí*, su propósito fue determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección de personal y su influencia en el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa y cualitativa, tipo exploratoria, prospectiva y correlacional, la población fue 92 funcionarios, para recoger la información usaron el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes: El 94, 57% expresa que el proceso de selección no es eficiente, en un 97, 83% afirman que no existe un proceso de selección de personal, que el índice de rotación de personal es moderado en un 93,48%, realiza reclutamiento interno en un 100%, utiliza la prensa escrita en un 98% para reclutar personal, no existe personal calificado para la selección de personal en 51%, finalmente el 64% de los encuestados considera la importancia de implementar nuevos procesos de reclutamiento.

En este sentido Fuentes, Martínez y Gurria (2016), en su trabajo titulado *Selección de personal e Inserción laboral de estudiantes de administración de la Universidad Autónoma de Chiapas*, tuvo como objetivo caracterizar el proceso selección e inserción laboral de los sujetos de estudio. Aplicando como instrumento una encuesta, cuyos resultados arrojaron el medio a través del cual se pueden apreciar un mayor cúmulo de oportunidades son por recomendación (62%) y el 7% señaló que son bolsas de trabajo de escuelas, concluyendo de este modo que en esta institución, se debe priorizar el espíritu emprendedor de estudiantes para seleccionar el personal, así como el ingreso a prácticas de profesionalización y formalización de lugares que vinculen y permitan la inserción laboral para los estudiantes. Para la selección de personal se hizo previamente un reclutamiento de personal que fue muy eficaz en un 46% y para seleccionar el personal se realizó diferentes

tipos de selección a través de entrevista, conocimientos, curriculum y el tipo de selección siendo eficiente en 67,2% y la asociación de las variables con Rho de Spearman es 0,824.

En los trabajos nacionales están las investigaciones de Torres y Vásquez (2017) llevó a cabo la investigación *Proceso de Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo*, tesis para optar el grado de Maestro en la universidad Privada del Norte, que planteó como propósito determinar la influencia del proceso de selección de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad de Laredo, con método cuantitativo, diseño correlacional descriptivo, no experimental, cuya muestra esta compuesto por 35 personas, aplicaron como instrumento el cuestionario y en las dimensiones que se tomó en cuenta para la selección de personal en lo referente al talento humano estuvo en un nivel medio del 42,86% y selección del talento humano, nivel alto del 57,14%, concluyendo que el proceso de selección incide significativamente en el lugar de estudio, el desempeño laboral está en 80% es decir nivel alto en el sector de administración.

Manco (2018), en el siguiente estudio *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Villa María del Triunfo, 2016*, tuvo como objetivo principal establecer una relación entre el reclutamiento y selección del personal con la segunda variable en el municipalidad donde se lleva a cabo el estudio. Con una población de 98 trabajadores. El tipo de estudio, estuvo enmarcado en el tipo no experimental, correlacional, transversal. Para realizar el estudio se usó el cuestionario. La conclusión fue que existe una relación significativa entre reclutamiento y selección del Personal y desempeño laboral, con el rho de Spearman $Rho = 0,898$ y es una correlación positiva fuerte.

En tal sentido, Yupanqui (2016), en su investigación titulada *Proceso de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral del personal en la I.E.P Virgen de la Asunción, en el distrito El Porvenir 2015*. El objetivo fundamental fue determinar la influencia del proceso de reclutamiento y selección de personal en el desempeño contando con una población de 36 personas, estudio no experimental descriptivo. Encontrando como resultado que la institución no cuenta con un personal calificado, propusieron de este modo un diseño enfocado a la captación efectiva de un personal capacitado para la labor y el desempeño de actividades educativas y administrativas.

Las teorías que realizamos están en función de las variables selección de personal e inserción laboral. En lo relacionado a la primera variable los candidatos son seleccionados

después de haber pasado un proceso de reclutamiento, en el que un grupo de candidatos son escogidos los que están de acuerdo a lo que pide la empresa. Chiavenato (2008) expresa que: “es preferir a un individuo apropiado para el cargo adecuado para completar los puestos que existen en una determinada entidad” (p. 45). Es seleccionar de un conjunto de participantes a los individuos que tienen ciertas particularidades que necesita la institución con el fin de incrementar la eficiencia y el rendimiento personal.

Así mismo Blasco (2004) afirma que: “la selección de personal se da de diversas maneras, y existe una tendencia a usar las nuevas tecnologías, para computarizar las tareas de evaluación psicológica, para ejecutarlo cuando están a la distancia o cuando los candidatos quieran realizarlo con rapidez. (p. 18). Es decir, este proceso está en función a lo que requieren para el puesto, el propósito es el de contar con mayor rectitud y exactitud al momento de seleccionar a las personas. En cambio, Mondy (2010) “en la selección se elige de un conjunto de postulantes al individuo que se adecue a un determinado empleo. La inserción de estos sujetos al trabajo es el fin de la selección” (p. 158). La selección de personal indaga para encontrar la persona adecuada de acuerdo al perfil de la institución, los individuos que ingresan son los más idóneos, pero esto está en función de un proceso de selección adecuado.

Para Ibañez (2005) considera que “es un proceso tipo técnico científico que dentro de sus fines considera encontrar en un conjunto de individuos a los que reúnan los requisitos, que posean ciertas habilidades, conocimientos, y algunas condiciones para poder cubrir una vacante”. (p. 36).

Por su parte Castellblanque (2010) afirma: “las entidades cuando seleccionan un individuo tienen un perfil denominado profesiográfico que es el candidato con un determinada edad, conocimientos, condiciones físicas, aspectos aptitudinales y rasgos de personalidad” (p. 384). Las condiciones que son requisitos en algunos casos son detonantes para no ser considerados todos y a pesar que pueden tener ciertas características y requerimientos.

Las etapas de la selección según Chiavenato (2008): “empieza con un proceso de reclutamiento para identificar los candidatos, luego la selección propiamente dicha cuando se determinan los candidatos y luego la inducción con la incorporación del candidato” (p. 32).

El Reclutamiento de personal según Chiavenato (2000) precisa que “es indagar candidatos para cubrir unos lugares disponibles y conservar el statu quo” (p.120). En este proceso de reclutamiento es escoger a los candidatos de forma adecuada y oportuna. Puede haber reclutamiento interno que de acuerdo a Chiavenato (2000) “es el proceso que cuando se presenta una vacante, la institución llena la reubicación con sus mismos empleados, los que pueden ser ascendidos, cambiados o trasladados con ascenso. (p. 221). En gran medida las empresas tratan de completar su personal con reclutamiento interno de acuerdo a las promociones, puede darse cuando la empresa necesita personal y para evitar gastos toma al personal que tiene ya sea para subirlos o llevarlos a otro cargo.

Para Chiavenato (2009) al tomar una decisión respecto a los candidatos se debe considerar cuatro modelos:

Modelo de colocación (con un postulante y una vacante); modelo de selección (diversos candidatos para una sola vacante); modelo de clasificación (hay diversidad de candidatos pero al mismo tiempo cumplen vacantes), modelo de valor agregado (tiene que ver con el abastecer y proveer de competencias de la entidad). (p. 84).

De acuerdo a Peña (2008) “el reclutamiento interno es cuando se toma al personal de la propia institución para cubrir un puesto ya sea por cambios, promociones, traslados por promociones y proyectos de desarrollo”. (p. 74). También puede darse el reclutamiento externo, según Chiavenato (2000) afirmó: “personas extrañas a la empresa, candidatos reales o potenciales usan archivos, presentaciones de personas por administrativos, avisos en puertas de la empresa, conexiones con universidades, escuelas u organizaciones, avisos en periódicos, revistas y oficinas de reclutamiento. (p. 208). Para realizar este tipo de reclutamiento de considera diversas formas de reclutar y para ello todas las formas son válidas para captar al candidato adecuado y también existe un reclutamiento mixto que de acuerdo a Chiavenato (2000) expresó que: “es la combinación tanto de factores internos y externos. Puede ser de tres formas: primero reclutamiento interno, después externo, si no tiene buenos resultados reclutamiento interno y externo a la par. (p. 211). En su mayoría las empresas prefieren reclutamiento mixto porque gastan menos tomando a las personas de su propia empresa porque hacen ver que los ascienden y luego usan el reclutamiento externo y así toman menos personal bajando sus costos.

Se considera algunas ventajas y desventajas del reclutamiento interno. De acuerdo a Galán, Malagón-Londoño y Pontón (2008) “las ventajas: que es menos costoso, el proceso

resulta ser más breve, tiene mayor índice de validez y seguridad, motiva al personal a la superación, hay una competitividad más sana, las inversiones son usadas para la capacitación del personal. (p. 124). De otro modo Galán, Malagón-Londoño y Pontón (2008) manifiestan también: “las desventajas que los empleados deben ser capaces de progresar para ser promovidos, crea conflictos entre los trabajadores, no hay creatividad ni innovación en los trabajadores, puede suceder descapitalización del talento humano. (p. 124). Así como también hay ventajas y desventajas del reclutamiento externo según Galán, Malagón-Londoño y Pontón (2008) afirmó que dentro de las ventajas están: “que las personas traen nuevas ideas y diferentes enfoques, hay innovación que favorece a los talentos humanos de la empresa y ayuda con las capacitaciones y el avance conseguido del personal nuevo” (p. 125). Por otro lado Galán, Malagón-Londoño y Pontón (2008) expresa que dentro de las desventajas están “inversión en el proceso, es más caro porque para reclutar se hace a través de los medios, el peligro de que exista monopolio, que puede afectar a la política de salario”. (p. 126).

De acuerdo a Antezana y Linkimer (2015) el proceso de selección incluye: “el reclutamiento, la selección y la inducción que tiene como propósito escoger al sujeto idóneo para realizar un trabajo”. (p. 74). Así mismo Wayne y Noe (1997) afirma que el proceso de selección es: “varias etapas en la que se elige por medio de ciertas técnicas en una lista de candidatos, en el que se toma al más idóneo según las necesidades de la institución. (p. 180).

Según Raymond, Noe, Hollenbeck, y Patrick (2005) considera que en la selección de personal usan lo siguiente:

Entrevistas: conversación entre uno o dos individuos; referencias, información de otros empleadores; pruebas físicas, para casos específicos; pruebas de habilidad cognitiva, miden conocimientos de habilidad verbal y matemática y otros; inventario de personalidades, características de la personalidad; muestras laborales, prueba con simulación al puesto que aspira y pruebas de verdad y credibilidad con el polígrafo para verificar la honestidad del candidato. (p. 322)

Para Chiavenato (2009) el proceso de selección se clasifican en cinco: “entrevista, pruebas de conocimiento o capacidades, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad, y técnicas de simulación”. (p. 85).

Chiavenato (2009) afirma que:

La entrevista valora conocimientos técnicos es comunicarse entre dos personas que interactúan. Por otro lado, las Pruebas de conocimiento o capacidades, miden el grado de conocimientos profesionales o técnicos. Así mismo las pruebas psicológicas miden el desempeño, el aspecto emocional, reacciones, actitudes y otros, en cambio en las pruebas de personalidad analizan los rasgos del carácter y temperamento y las técnicas de simulación, reemplazan a las metodologías verbales o de realización de la tarea social, se evidencia el comportamiento en grupo. (p. 86).

Al momento de realizar la selección para tomar una persona para el puesto de trabajo se deben ver las situaciones y facultades que posee cada cargo. Es primordial el analizar todo el proceso de recursos humanos ya que de allí saldrá la información para el puesto de trabajo. Las actividades que se va a ejecutar al capital humano debe ser clara y diferente de acuerdo a cada clase de trabajo, para evitar los conflictos entre los secciones de una empresa, cada puesto puede tener diversos trabajadores pero las actividades que realicen deben ser diferentes.

Machicao (2007) expresa que: “el hecho de analizar los puestos es la obtención, evaluación y estructura organizacional de información con respecto a los puestos de trabajo de una entidad que tiene como meta realizar el análisis de cada puesto de trabajo y no de los individuos que lo realizan” (p. 65). Las entidades antes de entrar en el proceso de reclutamiento deben saber exactamente el perfil del trabajador que requieren para su institución porque de no ser así es ambigua la selección, si la empresa no tiene elaborado un perfil escogerá a cualquier empleado que trae como consecuencia finalmente una pérdida para la organización.

Según Dessler (citado en Koh Tzab, 2013) “es el proceso para establecer las habilidades y deberes requeridos para el puesto de trabajo que se debe tomar en cuenta para tenerlo” (p. 48). Si sabemos lo que queremos será fácil elegir al candidato idóneo y que ayude a la mejor producción de la empresa.

Entre las dimensiones de la selección de personal tenemos: *la dimensión reclutamiento de personal* de acuerdo a Chiavenato (2008) “es un grupo de estrategias y procesos dirigidos a tomar en cuenta postulantes altamente calificados y con la capacidad de coger puestos en la institución”. Por otro lado está la dimensión proceso de selección “es seleccionar a las personas para determinados puestos de acuerdo a las características que

requiere la empresa, es una tarea difícil pero se debe planificar las fases a seguir”y la dimensión técnicas de selección que “son las variadas técnicas para cubrir un puesto y son cinco: entrevista, pruebas de conocimiento, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación”. (p. 206).

Tenemos como segunda variable *inserción laboral* que es definida por diversos autores, eempiezan a estudiar e investigar por los años 70, por la crisis energética que se dio por estos años, en la que se dieron muchos trabajos que estaban enfocados a los efectos psicológicos que la falta de empleo de forma prolongada se genera en las personas, es así que Zandomeni (como se citó en Quiñones y Senior, 2013 p. 14), expresa: “que es brindar acompañamiento a los individuos que están excluidos socialmente con el propósito de incorporar al mercado laboral con competencias específicas de acuerdo a las necesidades del mercado, para acceder al círculo económico social, cultural, entre otros. La inserción social de algún modo es ingresar a los sujetos a la sociedad que son excluidas y es necesario que se desarrollen plenamente como seres humanos, con las mismas oportunidades. También Yagüez, Jurado, Gracia y Casanova (2007) afirman que la inserción laboral: “Es incorporar a un individuo a una organización para que realice un trabajo de acuerdo a sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales”. (p. 15).

Por su parte Salvá (2008) la inserción laboral “es el proceso de transición que tienen que ver con el ingreso del joven al espacio laboral”. (p. 34). Es decir cuando la persona pasa de su etapa de juventud a su edad adulta y está inmerso en el mundo laboral.

Así mismo Donoso (2000) la inserción laboral “es el periodo de tiempo en que un sujeto se prepara, indaga y adecua a una circunstancia laboral”. (p. 62) y finalmente Albornoz (2009) “la inserción laboral o profesional en un proceso que engloba a diferentes actividades dirigidas a la consecución y conservación del empleo”. (p. 74).

En cuanto al mercado de trabajo e inserción laboral según Prieto (1989) el mercado de trabajo en un lugar de muchas imperfecciones, con tales imperfecciones que no se puede definir como mercado” (p. 19). Para que exista mercado deben existir personas que quieren ser parte de ello. La participación en el mercado se da en tres momentos: inserción, permanencia y salida. Pero según García y Gutiérrez (1996) “el proceso de inserción laboral, el término es usado para narrar acerca del momento de incorporación de las personas a la acción económica”. (p. 269).

De acuerdo a las Naciones Unidas (2001) la inserción laboral de los jóvenes se mueve en base a cuatro ejes:

La empleabilidad que se relaciona con el capital humano (educación y capacitación) y social (relaciones sociales y capital cultural); equidad de género (similares opciones para los dos sexos); espíritu empresarial (a las que contribuyen la tecnología de la información y la comunicación, que ayudan a la inserción productiva) y generación del empleo (exigencias adicionales, experiencia, esfuerzo individual entre otros). (p. 90).

Para que los jóvenes realicen su inserción laboral es necesario que estén capacitados porque de hecho serán mejor calificados los que poseen una mejor preparación, pero dada como está la situación en nuestro país no siempre se da de esa forma. Según afirma Novick (2004) “los jóvenes con título en algunos casos no consiguen empleo en ocupaciones para la que fueron preparados y a veces están en una ocupación menor” (p. 48).

Por otro lado, en cuanto a la equidad de género las mujeres a veces pueden estar relegadas y con salarios menores, mientras que a los varones les asignan los mejores puestos y los mejores salarios.

Batthyány (2004) manifiesta que la integración de los empleos y la inserción laboral no se puede explicar como una tarea netamente del género femenino” (p. 26). Todavía se mantiene la idea tradicional de que la mujer no puede ser mejor que el hombre y que las oportunidades de trabajo son en mayor grado para los hombres.

En lo relacionado al espíritu emprendedor de los jóvenes, podemos observar que hoy en día son muchos más los jóvenes que quieren trabajar porque quieren ser independientes y necesitan dinero para asumir sus gastos principales. Espinoza (2006) manifiesta que “los jóvenes tienen un medio en los que se mueven, pero que trabajo con salario es cada vez más precario y al mismo tiempo inestable” (p. 76).

Para la generación de empleo tenemos un perfil del puesto y hay exigencia con la capacitación y el mercado laboral exige que los postulantes tengan experiencia para insertar al mercado laboral y al mismo tiempo se tiende a verificar las capacitaciones que tienen los jóvenes. Chacaltana (2006) expresa que “existen empresas que no desempeñan sus actividades con el cumplimiento de las leyes según las tareas de capacitación”. (p. 43).

En relación a las dimensiones de la inserción laboral tenemos: *Planeación* que es entre las principales acciones de la gestión institucional la que permite encaminar los

objetivos que tienen sus cimientos en el rendimiento esperado y viendo la forma de lograrlos. Para Yagüez, Jurado, Gracia y Casanova (2007) “la planificación junta las tareas para lograr los objetivos a futuro considerando las siguientes interrogantes ¿Cómo se debe hacer? ¿Qué se debe hacer? Y ¿Cuándo se debe hacer?” (p. 18). La planificación permite proyectarse al futuro pero planteando objetivos claros que puedan dirigir los objetivos al logro de metas, al mismo tiempo nos ayuda a realizar estrategias de forma coordinada minimizando las formas de riesgo y al mismo tiempo se maneja la incertidumbre. Una segunda dimensión es la *dirección* que es el procedimiento que permite que un grupo de sujetos de una institución esté dirigido de manera adecuada para el logro de sus metas previamente planteadas. Según Yagüez, Jurado, Gracia y Casanova (2007) “dirigir implicar modificar de manera persuasiva las actitudes de un grupo con el apoyo del poder”. (p. 18)

La Dirección de cada organización es de tipo gerencial, y de alguna forma moldea la administración de cada institución, debe ver de manera sistemática las metas, estrategias y los diseños de ella y tratar de adaptarlo a un medio que sufre un cambio constante, que tiene como su mayor desafío el trato al capital humano que traen consigo diversidad funcional. Finalmente la promoción que según Yagüez, Jurado, Gracia y Casanova (2007) “la promoción se asocia con el ascenso que se da de nivel jerárquico y de manera vertical en una organización, pero esta percepción ha cambiado hoy en día es de forma horizontal”. (p. 19).

Luego de encontrar algunos problemas donde se ha desarrollado la investigación planteamos el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Selección e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019? Así como los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación existe entre el reclutamiento de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla ,2019? b) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de las personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019? c) ¿Cuál es la relación existe entre las técnicas de Selección de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?

El estudio se justifica con una justificación teórica en teorías de selección de las personas que son vulneradas en sus derechos, al no seleccionarlas de forma adecuada y en condiciones equitativas y satisfactorias y que no se valgan de un determinado partido político para ingresar gente a las municipalidades y en algunos casos con poca o ninguna preparación que no van acorde al puesto de trabajo que se debe cubrir. Pretendemos que a través de esta investigación tomemos conciencia que es necesario selección de personal para insertar

laboralmente a los trabajadores en edad productiva y que como profesionales puedan dar lo mejor de sí. Por otro lado, tiene una justificación práctica, consideramos en el aspecto práctico los resultados puedan ayudar a lograr mejores estándares de calidad de vida de los individuos que están aptas para el trabajo y que no cuentan con oportunidades por no pertenecer a un determinado partido político y dejando de lado en la mayoría de los casos su preparación académica. Finalmente, una justificación metodológica Los instrumentos son validados y plenamente confiables con respecto a las variables selección de personal de las personas y la inserción en el mercado laboral, cuyos resultados sirvan de referente para estudios similares y las diferentes entidades tanto públicas como privadas cumplan con los procesos de selección para insertar al campo laboral personas capacitadas y con nuevas ideas que aporten para el beneficio de nuestra sociedad.

Luego planteamos una hipótesis general: Existe relación entre la Selección de Personal e inserción laboral la Municipalidad de Cieneguilla, 2019, así como las hipótesis específicas: a) Existe relación entre el reclutamiento de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019. b) Existe relación entre el proceso de Selección de personas e inserción laboral la Municipalidad de Cieneguilla, 2019, c) Existe relación entre las técnicas de Selección de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

Finalmente planteamos el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Selección de Personal e inserción laboral Municipalidad de Cieneguilla, 2019 y los Objetivos específicos a) Determinar la relación que existe entre el reclutamiento de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019, b) Determinar la relación que existe entre el proceso de Selección de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019, c) Determinar la relación existe entre las técnicas de Selección de personas e inserción laboral Municipalidad de Cieneguilla, 2019

II. MÉTODO

2. 1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio trabajó con un método cuantitativo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron: “cuando recogemos los datos por medio de un instrumento, estos datos son analizados tanto por estadística descriptiva e inferencial” (p. 148).

La investigación fue de tipo básica que según (Carrasco, 2009) “es la que no cuenta con fines aplicativos solo aboga por extender el conocimiento científico existente”. (p. 43).

Diseño de la investigación

El tipo de estudio fue no experimental, corte transversal y correlacional. Según (Carrasco, 2009) “este diseño no manipula de forma intencional las variables, es transversal porque se usa hechos de la realidad y es correlacional, descriptivo, porque indaga la relación de las variables”. (p. 71)

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Selección de personal

En cuanto a esta variable Chiavenato (2008) “es preferir al individuo apropiado para el cargo adecuado para poner a los puestos que hay en una determinada institución” (p. 45). En cuanto a la operacionalización de las variables tenemos:

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización de la variable Selección de personal

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos de las dimensiones	Niveles y rangos de la variable	
Selección de personal	Reclutamiento	Búsqueda interna.	1,2,3 4,5,6	Dicotómica Si= 1 No= 0	Reclutamiento	Muy eficaz (12-18) Eficaz (06-11)	
		-Búsqueda externa			Muy eficaz		
		-Búsqueda mixta			Eficaz		
					Ineficaz		
	Proceso de Selección			7,8,9,10, 11,12		Proceso de selección	Ineficaz (00-05)
			-Entrevista corta			Muy eficaz	
			-Entrevista amplia			Eficaz	
	Técnicas de selección		-Oferta condicional del empleo	13, 14,15 16, 17, 18		Ineficaz	Técnica de selección Muy eficaz Eficaz Ineficaz
			-Oferta definitiva del empleo				
			-Entrevista				
		-Prueba de conocimientos.					
		-Pruebas psicométricas de aptitudes					
		-Pruebas de personalidad					
	-Técnicas de simulación						

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Inserción laboral

En la inserción laboral Yagüez, Jurado, Gracia y Casanova (2007) la inserción laboral: “es incorporar a un individuo a una organización para que realice un trabajo de acuerdo a sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales”. (p. 15)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable Inserción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos de las dimensiones	Niveles y rangos de la variable	
Inserción laboral	Planeación	-Precisar objetivos	1,2, 3,4,	Escala de Likert Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Planeación	Muy adecuada (56-72)	
		-Reconocer acciones y medios para el logro de objetivos	5,6, 7,8		Muy adecuada (19-24)		
		-Desarrollar método			Adecuada (13-18)		
		-Establecer metas			Inadecuada (8-12)		
	Dirección			9,10, 11,12, 13, 14, 15, 16,		Dirección	Adecuada (40-55)
						Muy adecuada (19-24)	
						Adecuada (13-18)	
						Inadecuada (8-12)	
						Promoción	
						Muy adecuada (19-24)	
Promoción	Designación de personas	-Conducción de personas	17,18,19		Muy adecuada (13-18)	Inadecuada (8-12)	
		-Realización de objetivos	20, 21,				
	-Modificación del grupo	22, 23, 24					
	Promoción interna	-Promoción externa	-Ascenso jerárquico				

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

En el primer punto tenemos la población como “todos los participantes que están dentro de un espacio donde se realiza el estudio” (Carrasco, 2009, p. 236). Estuvo representada por 50

empleados de la Municipalidad de Cieneguilla. Se tomó en cuenta a todos los trabajadores de la sección administrativa

Muestra

“Es una porción distintiva de la población, cuyas particularidades fundamentales son: ser objetiva e instintivo de la población” (Carrasco, 2009, p. 237). Se trata de una muestra censal no hay muestreo, la muestra es similar a la población.

Criterios de Inclusión y exclusión

Inclusión

Todos los empleados del área administrativa.

Los que aceptaron participar de forma voluntaria.

Exclusión

Trabajadores que ocupan jefaturas y supervisión.

Trabajadores que no desearon participar.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez.

La técnica que usamos fue la encuesta en las dos variables que fueron parte del estudio. De acuerdo a (Sánchez y Reyes, 2015, p. 149) “la técnica de recojo de información, son los medios que utiliza el que investiga, datos necesarios de una realidad según los propósitos del estudio, esta puede variar dependiendo de la investigación.

En la primera variable selección de personal trabajó con un cuestionario de 18 ítems con 3 dimensiones: Reclutamiento (6 ítems), proceso de selección (6 ítems), técnicas de selección (6 ítems), con una duración de aplicación de 25 minutos y en la segunda variable inserción laboral fue un cuestionario de 24 ítems con 3 dimensiones: planeación (8 ítems), dirección (8 ítems), promoción (8 ítems) :

Validez

Para la validez según (Carrasco, 2009, p. 337) “es la evaluación que se realiza al instrumento que se va a aplicar con el fin de ver la coherencia, veracidad y dominio del contenido”. Para el presente estudio el instrumento fue validado por 3 expertos, los que vieron la consistencia interna de los instrumentos y los mismos que emitieron sus juicios y dieron su fallo que se podía aplicar.

Tabla 3.

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mg. Katty Juño Príncipe.	Aplicable
Experto 2.	Dr. Dariel Rodríguez Galán	Aplicable
Experto 3.	Dra. Betty Quintana Tenorio	Aplicable

2.5 Confiabilidad

En lo relacionado a la confiabilidad según (Carrasco, 2009, p. 339) “es cuando conseguimos los mismos resultados cuando existe la aplicación de una o más veces a un sujeto o grupo de sujetos en diferentes etapas de tiempo”. Es muy importante saber si el instrumento es confiable para poder aplicarlo y obtener buenos resultados. Por otro lado, Hogan (2004, p. 46) da una escala de valores para medir la confiabilidad.

Tabla 4.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Hogan (2004, p. 46)

Tabla 5.

Estadística de fiabilidad de la Selección de personal

Kuder Richardson	N° de ítems
0.827	20

El nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad de la inserción laboral

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.804	20

El nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad.

Para recoger los datos después de validar los instrumentos fueron aplicados a 20 personas y evidenciando que es confiable, fueron aplicados a 50 personas, dos instrumentos para la selección de personal y la inserción laboral. En el primer caso aplicamos un cuestionario de 18 preguntas con tres dimensiones y para la segunda variable un cuestionario de 24 preguntas con tres dimensiones: Planeación, Dirección y promoción. Los cuestionarios fueron aplicados en un tiempo de 25 minutos.

2.6 Método de análisis de datos

Los métodos de análisis se realizó de dos formas: descriptiva e inferencial. En el primer caso se llevaron los datos al programa Excel y luego estos datos fueron ingresados al programa SPSS (statistical package for the social sciences) en el que se compararan las medias para llegar a obtener los resultados. Para el análisis inferencial se tomarán en cuenta los datos conseguidos a través del estudio los que fueron presentados en tablas.

2.7 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos se realizó con la autorización de la Universidad César Vallejo, y puedo aseverar que toda la información que fue usada es confiable y goza de sinceridad y veracidad.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

3.1.1 Resultados estadísticos descriptivos de Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

Tabla 7.

Descripción de las variables selección del personal e inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019

		Inserción laboral		Total	
		Inadecuada	Adecuada		
Selección de personal	Ineficaz	Recuento	8	6	14
		% del total	16,0%	12,0%	28,0%
	Eficaz	Recuento	1	26	27
		% del total	2,0%	52,0%	54,0%
	Muy eficaz	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	18,0%	18,0%
Total	Recuento	9	41	50	
	% del total	18,0%	82,0%	100,0%	

Fuente: Datos provenientes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

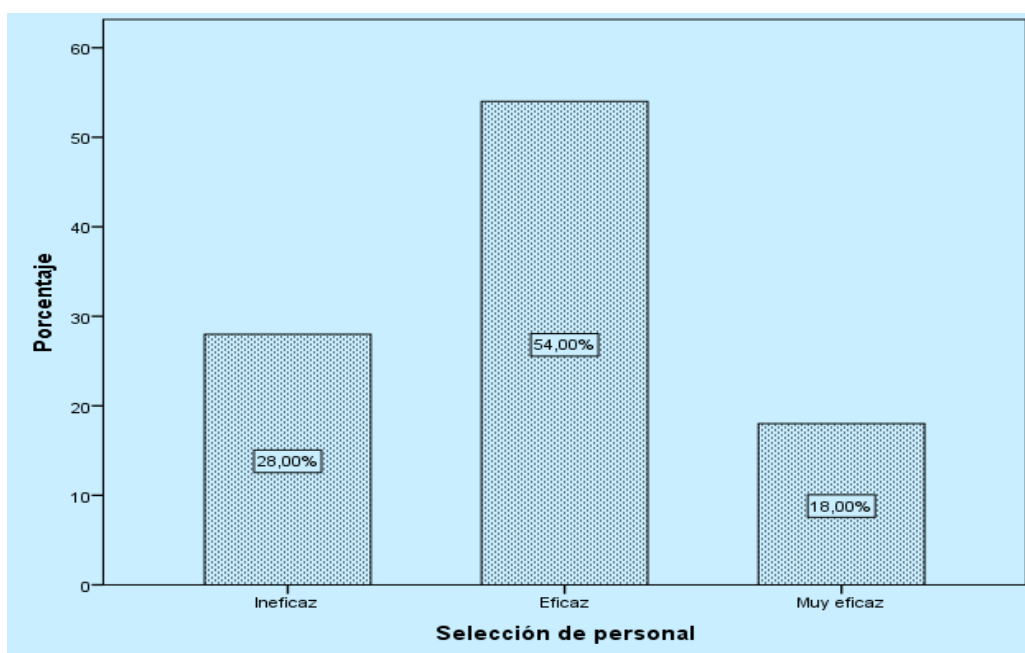


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de la selección de personal en la Municipalidad de Cieneguilla.

De la tabla 7, se verifica que la selección de personal es *ineficaz* según la percepción del 28.0% de los encuestados, y solo el 18.0% manifiesta que el nivel de selección del personal es *muy eficaz*. Se tiene, que el 16.0% refiere que la selección del personal es *ineficaz*, e

inadecuada la inserción laboral. Por otro lado, el 52.0% menciona que la selección del personal es *eficaz* y la inserción laboral *adecuada*. Sin embargo, el 2.0% considera que la selección del personal es *eficaz*, pero *inadecuada* la inserción laboral del mismo.

Dimensión reclutamiento y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Tabla 8.

Descripción de la dimensión reclutamiento de la selección de personal y la variable inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019

		Inserción laboral			
		Inadecuada	Adecuada	Total	
Reclutamiento	Ineficaz	Recuento	8	6	14
		% del total	16,0%	12,0%	28,0%
	Eficaz	Recuento	1	19	20
		% del total	2,0%	38,0%	40,0%
	Muy eficaz	Recuento	0	16	16
		% del total	0,0%	32,0%	32,0%
Total	Recuento	9	41	50	
	% del total	18,0%	82,0%	100,0%	

Fuente: Datos provenientes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

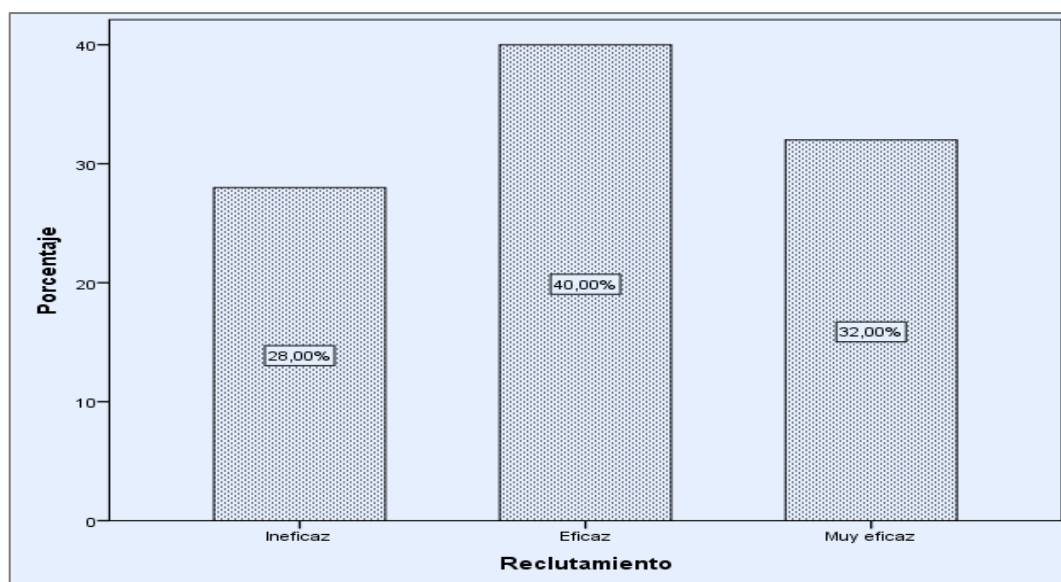


Figura 2. Distribución porcentual del reclutamiento de la selección de personal en la Municipalidad de Cieneguilla.

De la tabla 8, se verifica que la dimensión reclutamiento de la variable selección de personal es *ineficaz* según la percepción del 28.0% de los encuestados, y solo el 32.0% manifiesta

que el nivel de reclutamiento es *muy eficaz*. Se tiene, que el 16.0% refiere que el reclutamiento en la selección del personal es *ineficaz*, e *inadecuada* la inserción laboral. Además, solo el 38.0% menciona que el reclutamiento de personal es *eficaz* y la inserción laboral *adecuada*. Sin embargo, el 32.0% considera que el reclutamiento de personal es *muy eficaz*, y solo *adecuada* la inserción laboral del mismo.

Dimensión proceso de selección y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Tabla 9.

Descripción de la dimensión proceso de selección y la variable inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019

			Inserción laboral		Total
			Inadecuada	Adecuada	
Proceso de selección	Ineficaz	Recuento	7	6	13
		% del total	14,0%	12,0%	26,0%
	Eficaz	Recuento	2	18	20
		% del total	4,0%	36,0%	40,0%
	Muy eficaz	Recuento	0	17	17
		% del total	0,0%	34,0%	34,0%
Total		Recuento	9	41	50
		% del total	18,0%	82,0%	100,0%

Fuente: Datos provenientes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

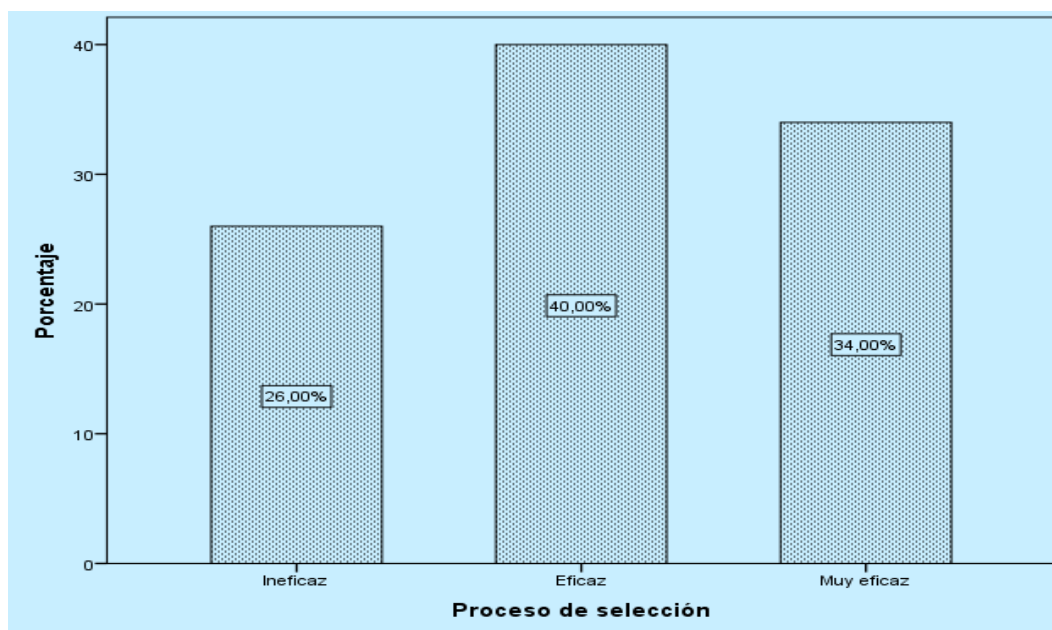


Figura 3. Distribución porcentual en su dimensión proceso de selección de personal en la Municipalidad de Cieneguilla.

De la tabla 9, se verifica que la dimensión proceso de selección es *ineficaz* según la percepción del 26.0% de los encuestados, y solo el 34.0% manifiesta que el nivel de proceso de selección es *muy eficaz*. Así mismo, el 14.0% de los encuestados refiere que el proceso de selección del personal es *ineficaz*, e *inadecuada* su respectiva inserción laboral. Además, se tiene que el 36.0% menciona que el proceso de selección de personal es *eficaz* y su inserción laboral *adecuada*. Sin embargo, el 34.0% considera que el proceso de selección del personal es *muy eficaz*, mientras que la inserción laboral es solo de nivel *adecuado*.

Niveles comparativos entre la dimensión técnicas de selección e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Tabla 10.

Descripción de la dimensión técnica de selección y la variable inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019

		Inserción laboral		Total	
		Inadecuada	Adecuada		
Técnicas de selección	Ineficaz	Recuento	8	11	19
		% del total	16,0%	22,0%	38,0%
	Eficaz	Recuento	1	19	20
		% del total	2,0%	38,0%	40,0%
	Muy eficaz	Recuento	0	11	11
		% del total	0,0%	22,0%	22,0%
Total	Recuento	9	41	50	
	% del total	18,0%	82,0%	100,0%	

Fuente: Datos provenientes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

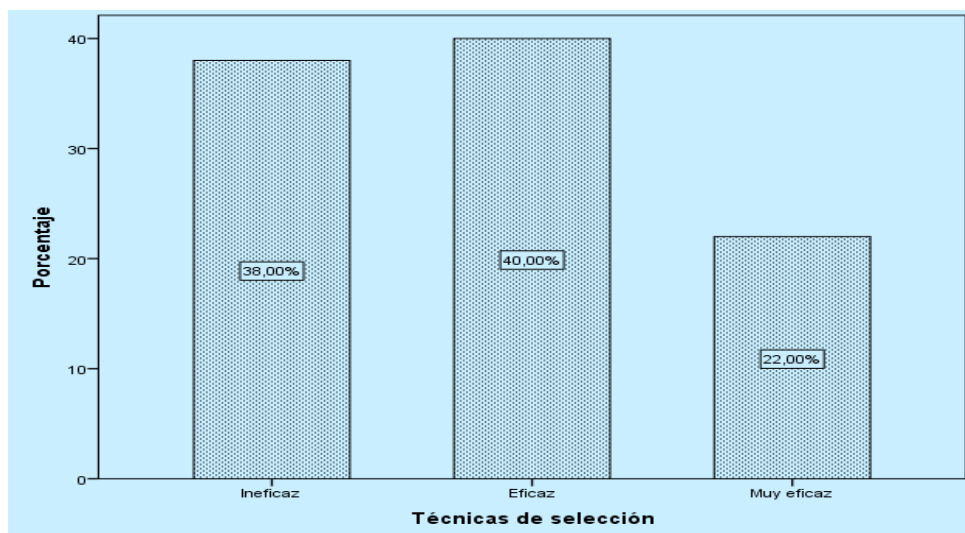


Figura 4. Distribución porcentual de la selección de personal en su dimensión técnica de selección en la Municipalidad de Cieneguilla.

De la tabla 10, se verifica que la dimensión técnicas de selección es de nivel *ineficaz*, según la percepción del 38.0% de los encuestados, y solo el 22.0% manifiesta que las técnicas de selección es de nivel *muy eficaz*. Por otro lado, el 16.0% de los encuestados refiere que las técnicas de selección del personal es *ineficaz*, e *inadecuada* la inserción laboral seleccionado. Además, se tiene que el 38.0% menciona que las técnicas de selección de personal son *eficaces* y su inserción laboral *adecuada*. Sin embargo, el 22.0% considera que el proceso de selección del personal es *muy eficaz*, mientras que la inserción laboral es solo de nivel *adecuado*.

Prueba de hipótesis.

Prueba de Normalidad

En cuanto a la prueba de normalidad se realizó el análisis estadístico en base a las variables selección de personal e inserción laboral, para verificar si las variables descritas provienen o no de una distribución normal, siendo la hipótesis nula cuando los datos de la muestra provienen de una población distribuida normalmente. Si el valor de p es menor al nivel de significación establecido ($p\text{-valor} = .05$) se rechaza la hipótesis nula y se considera que existe evidencia para concluir que los datos provienen de una distribución normal. Por tanto, de los datos mostrados en la siguiente tabla, respecto de que los datos recolectados no provienen de una distribución normal, y se puede concluir que se debe utilizar estadígrafos

correspondientes a la estadística no paramétrica, en este caso particular fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 11.

Prueba de bondad de ajuste de los puntajes de las variables selección de personal e inserción laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Reclutamiento	,806	50	,000
D2: Proceso de selección	,804	50	,000
D3: Técnicas de selección	,798	50	,000
V1: Selección de personal	,798	50	,000
V2: Inserción laboral	,467	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Contrastación de la hipótesis

Ho: No existe relación directa entre los niveles de selección de personal y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Ha: Existe relación directa entre los niveles de selección de personal y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Tabla 12.

Coefficiente de correlación y significación entre la selección de personal y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

		Selección de personal	Inserción laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente 1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
Inserción laboral		Coefficiente ,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Los datos de la tabla 12 muestran una relación moderada ($Rho = .674$) entre la selección de personal y la inserción laboral. El valor de p ($Sig.= .000$) es menor de .05 (valor permitido), entonces a un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación positiva, aunque moderada, entre la selección de personal y la inserción laboral que se desarrolla en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019. Estos resultados son al 99% de confianza.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica uno

En relación a la prueba de hipótesis específicas para la hipótesis específica uno tenemos:

Ho: No existe relación directa entre los niveles de selección de personal en su dimensión reclutamiento y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Ha: Existe relación directa entre los niveles de selección de personal en su dimensión reclutamiento y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Tabla 13.

Coefficiente de correlación y significación entre la selección de personal en su dimensión reclutamiento y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

		Reclutamiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Inserción laboral	Coefficiente	,534**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Los datos de la tabla 13 muestran una relación moderada ($Rho = .534$) entre la selección de personal y la inserción laboral. El valor de p ($Sig.= .000$) es menor de .05 (valor permitido), entonces a un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula. Estadísticamente existe una

relación positiva, aunque moderada, entre la selección de personal en su dimensión reclutamiento y la inserción laboral que desarrolla en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019. Estos resultados son al 99% de confianza.

Con respecto a la hipótesis específica dos:

Ho: No existe relación directa entre los niveles de selección de personal en su dimensión proceso de selección y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Ha: Existe relación directa entre los niveles de selección de personal en su dimensión proceso de selección y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Tabla 14.

Coefficiente de correlación y significación entre la selección de personal en su dimensión proceso de selección y la inserción laboral

		Proceso de selección	Inserción laboral	
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Inserción laboral	Coefficiente	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Resultado de correlación de variables

Los datos de la tabla 14 muestran una relación moderada ($Rho = .511$) entre la selección de personal y la inserción laboral. El valor de p ($Sig. = .000$) es menor de $.05$ (valor permitido), entonces a un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación positiva, aunque moderada, entre los niveles de la selección de personal en su dimensión proceso de selección y la inserción laboral que desarrolla en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019. Estos resultados son al 99% de confianza.

Finalmente, en la hipótesis específica tres,

H_0 : No existe relación directa entre los niveles de selección de personal en su dimensión técnicas de selección y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

H_a : Existe relación directa entre los niveles de selección de personal en su dimensión técnicas de selección y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Tabla 15.

Coefficiente de correlación y significación entre la selección de personal en su dimensión: técnicas de selección y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

		Técnicas de	Inserción laboral
Rho de Spearman	Técnicas de selección	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,663**
		N	50
	Inserción laboral	Coefficiente	,663**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Los datos de la tabla 15 muestran una relación moderada ($Rho = .663$) entre la selección de personal y la inserción laboral. El valor de p ($Sig. = .000$) es menor de $.05$ (valor permitido), entonces a un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación positiva, aunque moderada, entre los niveles de la selección de personal en su dimensión técnicas de selección y la inserción laboral que desarrolla en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019. Estos resultados son al 99% de confianza.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación planteó determinar la relación que existe entre la selección de personal y la inserción laboral y producto del estudio determinamos hay una relación directa y moderada tratada con Rho de Spearman $=0,674$ y trabajó con tres dimensiones en lo relacionado a selección de personal: reclutamiento, proceso de selección y técnicas de selección y en cuanto a la inserción laboral también trabajó con las dimensiones planeamiento, dirección y promoción.

Si hablamos de la selección de personal tenemos que en la presente investigación es eficaz en 27 (54%) que coincide con la investigación de Cancino (2015) que es efectiva en un 28,85% y la correlación de sus variables con Rho de Spearman es $=0,562$. Según Chiavenato (2008): “la selección empieza con un proceso de reclutamiento para identificar los candidatos, luego la selección propiamente dicha cuando se determinan los candidatos y luego la inducción con la incorporación del candidato” (p. 32).

Por su parte López y Pezantes (2014) en cuanto a la variable selección de personal afirma que el proceso de selección no es eficiente en un 94, 57% y el reclutamiento en un 100% es interno, la misma que difiere de la investigación en la que su selección de personal es eficaz solo en 27 (54%) y el reclutamiento es eficaz en 20 (40%). De acuerdo a Chiavenato (2000) precisa que el reclutamiento “es indagar candidatos para cubrir unas vacantes y conservar el statu quo” (p.120) y manifiesta que para algunas empresas es más rentable el tomar su personal por reclutamiento interno y para evitar los gastos prefieren ascender al personal que cuentan.

Por otro lado en el trabajo de Fuentes, Martínez y Gurria (2016) el reclutamiento de personal es muy eficaz en un 46% y en la selección de personal es por diversos tipos con eficacia del 67,2%, coincide con esta investigación en que el reclutamiento es eficaz en 20 (40%) y en la selección es eficaz en 27 (54%), pero difiere en la relación entre las variables que en la presente investigación es solamente de 0, 674 según Rho de Spearman y en el antecedente de Fuentes, Martínez y Gurria con Rho de Spearman es 0,824. Según Chiavenato (2008): “la selección empieza con un proceso de reclutamiento para identificar los candidatos, luego la selección propiamente dicha cuando se determinan los candidatos y luego la inducción con la incorporación del candidato” (p. 32).

En la investigación de Torres y Vásquez (2017) en lo relacionado a la selección de personal el nivel es alto de 57,14% que en la presente investigación es eficaz en 54%. En este caso en lo relacionado al proceso de selección de personal con el desempeño laboral su

correlación Rho de Spearman = 0,898 que está en un nivel alto que difiere de la presente investigación que tiene una relación directa y moderada de 0,674. Corroborar con lo que dice Ibañez (2005) que la selección de personal como “un proceso de tipo técnico científico cuyo propósito es encontrar entre un grupo de participantes a los que reúnan los requisitos, que cuente con habilidades, conocimientos, y con ciertas condiciones para poder cubrir una vacante”. (p. 36).

Por parte de Yupanqui (2016) estableció la relación de las variables en este caso el proceso de selección de personal con el desempeño laboral que está íntimamente relacionados.

Con la presente investigación pretendemos hacer un aporte a la selección de personal para las municipalidades, ya que su forma de selección es inadecuada y en la mayoría de los casos no lo llevan a cabo por los empleos son por recomendación.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .674), entre los niveles de selección de personal y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.
- Segunda:** Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .534), entre los niveles de selección de personal en su dimensión reclutamiento y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.
- Tercera:** Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .511), entre los niveles de selección de personal en su dimensión proceso de selección y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.
- Cuarta** Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .663), entre los niveles de selección de personal en su dimensión técnicas de selección y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Que se nombre en cada período municipal una comisión que organice un plan de selección de personal que pasa por diversas etapas y que sean conocedores de este proceso para realizarlo de manera adecuada y poder insertar laboralmente a individuos convenientes para cada puesto de trabajo.
- Segunda:** Que las personas que van a realizar la selección de personal para la municipalidad evidencien a través de un historial de la municipalidad las ventajas y desventajas tanto del reclutamiento interno, externo y mixto para insertar laboralmente a las personas que requieren para los diferentes puestos.
- Tercera:** Dar capacitación a las personas que se encargan de recursos humanos en la municipalidad para organizar un proceso de selección de personal teniendo en cuenta varias fases de acuerdo a los requerimientos del cargo que se desea cubrir.
- Cuarta:** Que se organice una comisión para la aplicación de diversas técnicas de selección y no solamente se concreten a la entrevista que no da un buen perfil de la persona que se va a insertar al puesto.

Referencias:

- Albornoz, A. (2009). *Prevención, salud y seguridad laboral*. (3a ed). Caracas.
- Amores, A. (2015). *Ejecución de nuevas tecnologías en la selección y contratación de personal*. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración de Empresas). Universidad de Ambato. Ecuador.
- Antezana, P. y Linkimer, M. (2015). Coolbox for inclusive companies. Module No. 4. The Recruitment, selection and induction process of an inclusive company. Costa Rica.
- Batthyány, K. (2004). Children care and work. Investigation center about Professional Formation.
- Blasco, D. (2004). Recruitment and selection of personnel and information and communication technologies. (Vol. 20). Barcelona, Spain: Journal of Work and Organization Psychology
- Cancino, A. (2015). *Selección de Personal e inserción laboral*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Rafael Landívar.
- Castellblanque, M. (2010). *Perfiles profesionales de publicidad y ámbitos afines: ¿qué quiero ser? ¿qué quiero hacer? ¿para qué tengo talento?* Barcelona: UOC.
- Chacaltana, J. (2006). *Empleos para jóvenes*. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Capacitación. Lima.
- Contrato Administrativo de servicios (CAS) (2019). Convocatoria de la Municipalidad de Cieneguilla. Período (2019-2022).
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Perú. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, A. (2000). *Management of human talent*. McGraw Hill. Colombia.
- Chiavenato, J. (2008). *Human resources management. The human capital of the organizations*. (9th edition). Mexico. McGraw Hill.
- Chiavenato, J. (2009). *Human Talent Management*. McGraw Hill Interamericana. Mexico.

- Donoso, T. (2000). *The socio-labor insertion: Diagnosis of the relevant variable. Professional orientation.* Barcelona: Estel.
- Espinoza, B. (2006). *Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe.* Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Bogotá. Mayol decisiones.
- Fuentes, M., Martínez, E. y Gurria, C. (2016). *Selección de personal e Inserción laboral de estudiantes de administración de la Universidad Autónoma de Chiapas.* (Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Autónoma de Chiapas.
- Galán, R., Malagón, G. y Pontón, G. (2008). *Hospital administration.* (3rd edition). Bogota Colombia. Pan American Medical.
- García, J. y Gutiérrez, R. (1996). Labor insertion and inequality in the labor market. Theoretical issues. Spanish magazine of psychological investigations.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México. McGraw Hill.
- Hogan, T. (2004). *Psychological tests.* Buenos Aires. Manuel Molero.
- Ibañez, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos en la empresa.* Perú: San Marcos.
- Instituto de Economía y Desarrollo empresarial (IEDE) (2018). *Informe de la Cámara de Comercio de Lima.*
- Koh Tzab, F. (2013). Gestopolis. Obtenido de: [https://www.gestipolis.com/importancia-del-analisis-de-puestos-en-las-organizaciones/Ley de contrataciones del estado](https://www.gestipolis.com/importancia-del-analisis-de-puestos-en-las-organizaciones/Ley%20de%20contrataciones%20del%20estado) (2012). *Organismo Supervisor de contrataciones del Estado.* D.S. N° 138-2012. Editora Imprenta Ríos
- López, J. y Pesantez, H. (2014). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del municipio de Pujilí.* (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Técnica de Ambato.
- Machicao, I. (2007). *Human Resources Management.* (Third edition).
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral.* (Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo.

- Mondy, R. (2010). *Human resources management*. (Tenth edition). México: Pearson Education.
- Novick, M. (2004). *Transformaciones recientes en el mercado de trabajo Argentino y nuevas demandas de formación*. América Latina. Buenos Aires.
- United Nations (2001). *Recommendations to the High Level Group to the Youth Employment Summit*. New York.
- Navarrete, D. (2015). Selection and recruitment models of personnel and their impact on productivity in the city of Guayaquil. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad de Guayaquil.
- Noe, R., Hollenbeck, J. y Patrick, W. (2005). *Human Resource with online Learning center*. (Fifth edition)
- Peña, M. (2008). Fuentes del reclutamiento de personal. Hispano Europea.
- Prieto, C. (1989). *¿Mercado de Trabajo?* Reis. 47.
- Raymond, A., Noe, J., Hollenbeck, B. y Patrick, M. (2005). *Human Resource Management, Gaining a competitive Advantage*. Second edition.
- Robbins y Cenzo (2002). *Fundamentos de Administración*. México. Editorial Pearson. (3a ed.)
- Salvá, M. (2008). *Itinerarios de Inserción socio laboral*. Revista de Formación y empleo N° 11-Red Social Interactiva. Una visión gerencial. UNEFA.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Visión universitaria.
- Solanas, G. y Sabaté, M. (2008). *Dirección de cuentas, gestión y planificación de cuentas en la Universidad*. Barcelona: Edit. UOC
- Sltoner, J. (2004). *Managment*. México. Prentice Hall Hispanoamericana. (Fifth edition).
- Torres, E. y Vásquez, D. (2017). *Proceso de Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral en el área Administrativa del Municipio Laredo*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Administración). Universidad Privada del Norte.

- Wayne, R. y Noe, A. (1997). Human resources management. Prentice-Hall edit. (fifth edition).
- Yagüez, M., Jurado, P., Gracia, M. y Casanova, J. (2007). Practical Guide to Business Economics II. Management and production area (theory and exercises. IV Collection. Spain: Editorial Publications.
- Yupanqui, M. (2016). *Proceso de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral del personal en la I.E.P Virgen de la Asunción, en el distrito El Porvenir 2015.* (Tesis para optar al grado Maestro en Administración). Universidad Privada del Norte.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Selección de personal e Inserción Laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la Selección de personal y Inserción Laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre las técnicas de Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Selección de Personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el reclutamiento de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el proceso de Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre las técnicas de Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la Selección de Personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre el reclutamiento de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre el proceso de Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre las técnicas de Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.</p>	<p>TIPO Básico</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>MÉTODO Descriptivo Correlacional de corte transversal</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p>	<p>Población. La población estuvo constituida por 50 trabajadores</p> <p>Muestra La muestra estará constituida por 20 trabajadores</p> <p>Muestreo. No existe</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo 2. Cuestionarios

Instrumento de la variable 1: Selección de personal

El presente instrumento tiene como propósito conocer acerca de la selección de personal a las personas discapacitadas

Instrucciones: Estimado trabajador sírvase marcar una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo como usted percibe. Las respuestas serán totalmente confidenciales y de forma anónima y solo son de interés para la persona que realiza el estudio. Agradezco por anticipado su participación.

SI (1)

NO (0)

Nº	Ítems	Valores	
		Si	No
Dimensión 1: Reclutamiento			
1	¿Se enteró del proceso de reclutamiento en la misma municipalidad porque estaba apoyando en un área?		
2	¿Se reclutó a las personas dentro de la municipalidad para un puesto de trabajo?		
3	¿Para reclutar personal se publicó en algunos diarios?		
4	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo dentro de la municipalidad?		
5	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo por información fuera de la municipalidad?		
6	¿La búsqueda de los candidatos se hizo de forma mixta?		
Dimensión 2: Proceso de selección			
7	¿Para cubrir el puesto de trabajo utilizaron diversas formas de selección?		
8	¿Considera que la entrevista fue muy extensa?		
9	¿Las preguntas de la entrevista fueron pertinentes?		
10	¿Pusieron algunas condiciones para el empleo?		
11	¿Le hicieron una oferta adecuada para el empleo?		
12	¿Considera que el proceso de selección que le hicieron fue el adecuado?		
Dimensión 3: Técnicas de Selección			
13	¿Le hicieron una entrevista?		
14	¿La prueba de conocimiento fue lo suficientemente entendible?		
15	¿Las pruebas psicométricas estuvieron de acuerdo a su capacidad?		
16	¿Considera que fue necesario la prueba de personalidad?		
17	¿Participó adecuadamente en las técnicas de simulación?		
18	¿Considera que fueron demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo?		

Instrumento de la variable 2: Inserción laboral

El presente instrumento tiene como propósito tener conocimiento acerca de la inserción laboral

Instrucciones: Estimado entrevistado sírvase marcar una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo como usted percibe. Las respuestas serán totalmente confidenciales y de forma anónima y solo son de interés para la persona que realiza el estudio. Agradezco por anticipado su participación.

NUNCA (1)

A VECES (2)

SIEMPRE (3)

Nº	Ítems	Valores		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Dimensión 1: Planeación			
1	¿La institución planifica sus objetivos?			
2	¿Los objetivos que tiene planificados le ayudan para alcanzar sus metas?			
3	¿Da prioridad la empresa a las acciones que va a realizar para lograr sus objetivos?			
4	¿Involucra la empresa al personal para el logro de sus objetivos?			
5	¿La entidad tiene una metodología de trabajo?			
6	¿Considera que el trabajo en equipo es un método fundamental para alcanzar sus metas?			
7	¿Para toda acción dentro de la institución se establece metas?			
8	¿Considera la entidad que establece metas para hacer cumplir sus objetivos?			
	Dimensión 2: Dirección			
9	¿Las personas designadas para la Dirección son por su afinidad?			
10	¿Las personas designadas para la Dirección son por su capacidad profesional?			
11	¿La conducción de las personas en la dirección es la adecuada?			
12	¿Tienen afinidad con el personal las personas designadas para la dirección?			
13	¿Municipalidad pone en marcha la realización de los objetivos?			
14	¿Municipalidad hace ajustes a la realización de los objetivos?			
15	¿La dirección hace modificación del grupo de manera permanente?			
16	¿La dirección prefiere no modificar al grupo?			
	Dimensión 3: Promoción			
17	¿Son tomados en cuenta los trabajadores de la municipalidad para cambiarles internamente de puestos?			
18	¿Se cambia el personal esporádicamente?			
19	¿Se considera importante en la municipalidad los conocimientos de los trabajadores para asignarles cargos específicos?			
20	¿Toman en cuenta nuevos trabajadores que lo hacen por reclutamiento externo porque aportan nuevas ideas?			
21	¿Dan prioridad a los trabajadores externos?			
22	¿Prefieren seleccionar trabajadores externos para evitar un clima laboral inadecuado, por envidia, inestabilidad que provoca la promoción interna?			
23	¿Considera que es importante el ascenso jerárquico?			
24	¿Existe cierta frecuencia en el ascenso jerárquico?			

Anexo 3. Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Selección de personal

Elementos muestrales	Variable 1: Selección de personal																		Total	
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18		
Encuestado 1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	
Encuestado 2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	10	
Encuestado 3	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	11	
Encuestado 4	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	11	
Encuestado 5	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	8	
Encuestado 6	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	
Encuestado 7	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	12	
Encuestado 8	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
Encuestado 9	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	
Encuestado 10	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	12	
Encuestado 11	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	6	
Encuestado 12	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	6	
Encuestado 13	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
Encuestado 14	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	4	
Encuestado 15	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	5	
Encuestado 16	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	12	
Encuestado 17	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	
Encuestado 18	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	7	
Encuestado 19	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	8	
Encuestado 20	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	6	
	4	12	9	13	4	9	12	11	10	10	8	5	9	12	9	12	7	8		
Acertos/Total	0,133	0,400	0,300	0,433	0,133	0,300	0,400	0,367	0,333	0,333	0,267	0,167	0,300	0,400	0,300	0,400	0,233	0,267	16,695	Varianza total
1-p	0,867	0,600	0,700	0,567	0,867	0,700	0,600	0,633	0,667	0,667	0,733	0,833	0,700	0,600	0,700	0,600	0,767	0,733		
p*q	0,116	0,240	0,210	0,246	0,116	0,210	0,240	0,232	0,222	0,222	0,196	0,139	0,210	0,240	0,210	0,240	0,179	0,196	3,662	Suma de los productos (p*q)
Número de ítems	18																			
N-1	17																			

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

En donde:

r_{tt} = coeficiente de confiabilidad.

N = número de ítems que contiene el instrumento.

V_t = varianza total de la prueba.

$\sum pq$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

18	16,69	3,66	→ KR-20	0,827
17	16,69			

Variable 2. Inserción laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Inserción laboral																							
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	lt 22	lt 23	lt 24
Encuestado 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
Encuestado 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
Encuestado 5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 6	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Encuestado 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1
Encuestado 9	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Encuestado 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 12	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Encuestado 13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Encuestado 16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

$\sum_{i=1}^{24} It_i$
48
56
48
54
50
52
48
46
50
50
48
52
50
48
47
48
48
48
48
48
48

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	24

Anexo 4. Base de datos de la muestra

Variable 1: Selección de Personal

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	Sumatoria
1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	31
2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	27
3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	27
4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	25
5	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	30
6	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	30
7	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	27
8	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	30
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
10	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	24
11	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	23
13	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	33
14	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	26
15	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	22
16	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	25
17	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	26
18	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	24
19	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	31
20	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
21	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	29
22	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	25
23	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	28
24	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	26
25	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	28

	D1	D2	D3	V1		
✓	10	✓	9	✓	12	31
✓	8	✓	10	✓	9	27
✓	9	✓	11	✓	7	27
✓	9	✓	9	✓	7	25
✓	10	✓	10	✓	10	30
✓	10	✓	10	✓	10	30
✓	10	✓	10	✓	7	27
✓	10	✓	10	✓	10	30
✓	12	✓	12	✓	12	36
✓	8	✓	7	✓	9	24
✓	6	✓	7	✓	6	19
✓	7	✓	9	✓	7	23
✓	12	✓	11	✓	10	33
✓	10	✓	9	✓	7	26
✓	7	✓	9	✓	6	22
✓	8	✓	8	✓	9	25
✓	8	✓	7	✓	11	26
✓	9	✓	8	✓	7	24
✓	9	✓	12	✓	10	31
✓	7	✓	7	✓	6	20
✓	8	✓	12	✓	9	29
✓	10	✓	9	✓	6	25
✓	9	✓	10	✓	9	28
✓	10	✓	7	✓	9	26
✓	10	✓	9	✓	9	28

26	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	20
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	20
28	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	25
29	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	26
30	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	32
31	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	21
32	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	21
33	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	22
34	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	23
35	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	25
36	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	25
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19
38	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	24
39	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	27
40	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	26
41	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	22
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
43	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	31
44	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	28
45	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	25
46	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	22
47	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	24
48	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	27
49	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	25
50	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	26

7	6	7	20
6	7	7	20
10	7	8	25
8	9	9	26
10	11	11	32
7	7	7	21
6	9	6	21
8	6	8	22
8	9	6	23
10	8	7	25
8	8	9	25
6	7	6	19
8	8	8	24
11	8	8	27
9	9	8	26
6	8	8	22
6	6	6	18
10	10	11	31
9	10	9	28
6	10	9	25
6	8	8	22
9	6	9	24
7	10	10	27
8	8	9	25
8	11	7	26

25,52

Variable 2: Inserción laboral

lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	lt 22	lt 23	lt 24	Sumatoria
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	3	2	43
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	43
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	40
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	41
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	45
2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	43
2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	41
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	43
2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	2	45
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	40
1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	39
1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	44
2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	41
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	40
1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	41
2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	41
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	41
2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	3	2	3	1	41
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	39
2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	41
2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	41
1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	42

D1	D2	D3	V1
14	14	15	43
14	14	15	43
15	13	12	40
14	13	14	41
16	15	14	45
16	13	14	43
12	14	15	41
14	16	13	43
14	13	18	45
12	15	13	40
13	13	13	39
12	14	16	42
16	15	13	44
12	11	18	41
16	13	11	40
14	14	13	41
14	14	13	41
14	14	13	41
10	15	16	41
13	13	13	39
12	14	15	41
15	13	13	41
12	17	13	42

2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	40
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	42
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	39
1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	39
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	41
2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	41
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	43
1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	39
2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	39
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	42
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	40
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	41
2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	39
2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	39
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	42
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	41
1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	38
1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	43
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	40
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	41
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	42
2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	42
1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	42
1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	41

14	13	13	40
13	16	13	42
15	12	12	39
15	11	13	39
15	14	12	41
13	13	15	41
13	15	15	43
12	13	14	39
14	12	13	39
15	14	13	42
15	14	13	42
15	14	11	40
13	13	15	41
15	12	12	39
14	14	11	39
14	14	14	42
14	14	13	41
11	15	16	42
13	13	12	38
13	15	15	43
15	12	13	40
13	13	15	41
14	14	14	42
14	14	14	42
14	15	13	42
13	12	16	41
15	14	12	41

41,16

N°	Reclutamiento	Proceso de selección	Técnicas de selección	Selección de personal	Planeación	Dirección	Promoción	Inserción laboral	Presión en el trabajo	Relaciones interpersonales	Condiciones ambientales	Estresores laborales	Inserción laboral
1	10	9	12	31	14	14	15	43	Muy eficaz	Eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Adecuada
2	8	10	9	27	14	14	15	43	Eficaz	Muy eficaz	Eficaz	Eficaz	Adecuada
3	9	11	7	27	15	13	12	40	Eficaz	Muy eficaz	Ineficaz	Eficaz	Adecuada
4	9	9	7	25	14	13	14	41	Eficaz	Eficaz	Ineficaz	Eficaz	Adecuada
5	10	10	10	30	16	15	14	45	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Adecuada
6	10	10	10	30	16	13	14	43	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Adecuada
7	10	10	7	27	12	14	15	41	Muy eficaz	Muy eficaz	Ineficaz	Eficaz	Adecuada
8	10	10	10	30	14	16	13	43	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Adecuada
9	12	12	12	36	14	13	18	45	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Adecuada
10	8	7	9	24	12	15	13	40	Eficaz	Ineficaz	Eficaz	Eficaz	Adecuada
11	6	7	6	19	13	13	13	39	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Inadecuada
12	7	9	7	23	12	14	16	42	Ineficaz	Eficaz	Ineficaz	Ineficaz	Adecuada
13	12	11	10	33	16	15	13	44	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Adecuada
14	10	9	7	26	12	11	18	41	Muy eficaz	Eficaz	Ineficaz	Eficaz	Adecuada
15	7	9	6	22	16	13	11	40	Ineficaz	Eficaz	Ineficaz	Ineficaz	Adecuada
16	8	8	9	25	14	14	13	41	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Adecuada
17	8	7	11	26	14	14	13	41	Eficaz	Ineficaz	Muy eficaz	Eficaz	Adecuada
18	9	8	7	24	14	14	13	41	Eficaz	Eficaz	Ineficaz	Eficaz	Adecuada
19	9	12	10	31	10	15	16	41	Eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Adecuada
20	7	7	6	20	13	13	13	39	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Inadecuada
21	8	12	9	29	12	14	15	41	Eficaz	Muy eficaz	Eficaz	Eficaz	Adecuada
22	10	9	6	25	15	13	13	41	Muy eficaz	Eficaz	Ineficaz	Eficaz	Adecuada
23	9	10	9	28	12	17	13	42	Eficaz	Muy eficaz	Eficaz	Eficaz	Adecuada

24	10	7	9	26	14	13	13	40	Muy eficaz	Ineficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
25	10	9	9	28	13	16	13	42	Muy eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
26	7	6	7	20	15	12	12	39	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz		Inadecuada
27	6	7	7	20	15	11	13	39	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz		Inadecuada
28	10	7	8	25	15	14	12	41	Muy eficaz	Ineficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
29	8	9	9	26	13	13	15	41	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
30	10	11	11	32	13	15	15	43	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz		Adecuada
31	7	7	7	21	12	13	14	39	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz		Inadecuada
32	6	9	6	21	14	12	13	39	Ineficaz	Eficaz	Ineficaz	Ineficaz		Inadecuada
33	8	6	8	22	15	14	13	42	Eficaz	Ineficaz	Eficaz	Ineficaz		Adecuada
34	8	9	6	23	15	14	13	42	Eficaz	Eficaz	Ineficaz	Ineficaz		Adecuada
35	10	8	7	25	15	14	11	40	Muy eficaz	Eficaz	Ineficaz	Eficaz		Adecuada
36	8	8	9	25	13	13	15	41	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
37	6	7	6	19	15	12	12	39	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz		Inadecuada
38	8	8	8	24	14	14	11	39	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz		Inadecuada
39	11	8	8	27	14	14	14	42	Muy eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
40	9	9	8	26	14	14	13	41	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
41	6	8	8	22	11	15	16	42	Ineficaz	Eficaz	Eficaz	Ineficaz		Adecuada
42	6	6	6	18	13	13	12	38	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz	Ineficaz		Inadecuada
43	10	10	11	31	13	15	15	43	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Muy eficaz		Adecuada
44	9	10	9	28	15	12	13	40	Eficaz	Muy eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
45	6	10	9	25	13	13	15	41	Ineficaz	Muy eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
46	6	8	8	22	14	14	14	42	Ineficaz	Eficaz	Eficaz	Ineficaz		Adecuada
47	9	6	9	24	14	14	14	42	Eficaz	Ineficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
48	7	10	10	27	14	15	13	42	Ineficaz	Muy eficaz	Muy eficaz	Eficaz		Adecuada
49	8	8	9	25	13	12	16	41	Eficaz	Eficaz	Eficaz	Eficaz		Adecuada
50	8	11	7	26	15	14	12	41	Eficaz	Muy eficaz	Ineficaz	Eficaz		Adecuada

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escala y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
			Max	Min		L. inferior	L. superior
Selección de personal	18	2=Si 1=No	36	18	Muy eficaz	30	36
					Eficaz	24	29
					Ineficaz	18	23
Inserción laboral	24	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	72	24	Muy adecuada	56	72
					Adecuada	40	55
					Inadecuada	24	39
DIMENSIONES X1							
	N° items	Escala y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
			Max	Min		L. inferior	L. superior
Reclutamiento	6	2=Si 1=No	12	6	Muy adecuada	10	12
					Adecuada	8	9
					Inadecuada	6	7
Proceso de selección	6	2=Si 1=No	12	6	Muy adecuada	10	12
					Adecuada	8	9
					Inadecuada	6	7
Técnicas de selección	6	2=Si 1=No	12	6	Muy adecuada	10	12
					Adecuada	8	9
					Inadecuada	6	7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento								
1	¿Se enteró del proceso de reclutamiento en la misma municipalidad porque estaba apoyando en un área?	/		/		/		
2	¿Se reclutó a las personas dentro de la municipalidad para un puesto de trabajo?	/		/		/		
3	¿Para reclutar personal se publicó en algunos diarios?	/		/		/		
4	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo dentro de la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo por información fuera de la municipalidad?	/		/		/		
6	¿La búsqueda de los candidatos se hizo de forma mixta?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Proceso de selección								
7	¿Para cubrir el puesto de trabajo utilizaron diversas formas de selección?	/		/		/		
8	¿Considera que la entrevista fue muy extensa?	/		/		/		
9	¿Las preguntas de la entrevista fueron pertinentes?	/		/		/		
10	¿Pusieron algunas condiciones para el empleo?	/		/		/		
11	¿Le hicieron una oferta adecuada para el empleo?	/		/		/		
12	¿Considera que el proceso de selección que le hicieron fue el adecuado?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Técnicas de selección								
13	¿Le hicieron una entrevista?	/		/		/		
14	¿La prueba de conocimiento fue lo suficientemente entendible?	/		/		/		
15	¿Las pruebas psicométricas estuvieron de acuerdo a su capacidad?	/		/		/		
16	¿Considera que fue necesario la prueba de personalidad?	/		/		/		
17	¿Participó adecuadamente en las técnicas de simulación?	/		/		/		
18	¿Considera que fueron demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. BETTY QUINTANA TENORIO DNI: 07778139

Especialidad del validador: DOCENTE / DR. EN EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....15 de 06 del 2019.....



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeación								
1	¿La institución planifica sus objetivos?	/		/		/		
2	¿Los objetivos que tiene planificados le ayudan para alcanzar sus metas?	/		/		/		
3	¿Da prioridad la empresa a las acciones que va a realizar para lograr sus objetivos?	/		/		/		
4	¿Involucra la empresa al personal para el logro de sus objetivos?	/		/		/		
5	¿La entidad tiene una metodología de trabajo?	/		/		/		
6	¿Considera que el trabajo en equipo es un método fundamental para alcanzar sus metas?	/		/		/		
7	¿Para toda acción dentro de la institución se establece metas?	/		/		/		
8	¿Considera la entidad que establece metas para hacer cumplir sus objetivos?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Dirección								
9	¿Las personas designadas para la Dirección son por su afinidad?	/		/		/		
10	¿Las personas designadas para la Dirección son por su capacidad profesional?	/		/		/		
11	¿La conducción de las personas en la dirección es la adecuada?	/		/		/		
12	¿Tienen afinidad con el personal las personas designadas para la dirección?	/		/		/		
13	¿Municipalidad pone en marcha la realización de los objetivos?	/		/		/		
14	¿Municipalidad hace ajustes a la realización de los objetivos?	/		/		/		
15	¿La dirección hace modificación del grupo de manera permanente?	/		/		/		
16	¿La dirección prefiere no modificar al grupo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Promoción								
17	¿Son tomados en cuenta los trabajadores de la municipalidad para cambiarlos internamente de puestos?	/		/		/		
18	¿Se cambia el personal esporádicamente?	/		/		/		
19	¿Se considera importante en la municipalidad los conocimientos de los trabajadores para asignarles cargos específicos?	/		/		/		
20	¿Toman en cuenta nuevos trabajadores que lo hacen por reclutamiento externo porque aportan nuevas ideas?	/		/		/		
21	¿Dan prioridad a los trabajadores externos?	/		/		/		
22	¿Prefieren seleccionar trabajadores externos para evitar un clima laboral inadecuado, por envidia, inestabilidad que provoca la promoción interna?	/		/		/		
23	¿Considera que es importante el ascenso jerárquico?	/		/		/		
24	¿Existe cierta frecuencia en el ascenso jerárquico?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. BETTY QUINTANA TENORIO DNI: 07778139

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 06 del 2009



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento								
1	¿Se enteró del proceso de reclutamiento en la misma municipalidad porque estaba apoyando en un área?	/		/		/		
2	¿Se reclutó a las personas dentro de la municipalidad para un puesto de trabajo?	/		/		/		
3	¿Para reclutar personal se publicó en algunos diarios?	/		/		/		
4	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo dentro de la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo por información fuera de la municipalidad?	/		/		/		
6	¿La búsqueda de los candidatos se hizo de forma mixta?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Proceso de selección								
7	¿Para cubrir el puesto de trabajo utilizaron diversas formas de selección?	/		/		/		
8	¿Considera que la entrevista fue muy extensa?	/		/		/		
9	¿Las preguntas de la entrevista fueron pertinentes?	/		/		/		
10	¿Pusieron algunas condiciones para el empleo?	/		/		/		
11	¿Le hicieron una oferta adecuada para el empleo?	/		/		/		
12	¿Considera que el proceso de selección que le hicieron fue el adecuado?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Técnicas de selección								
13	¿Le hicieron una entrevista?	/		/		/		
14	¿La prueba de conocimiento fue lo suficientemente entendible?	/		/		/		
15	¿Las pruebas psicométricas estuvieron de acuerdo a su capacidad?	/		/		/		
16	¿Considera que fue necesario la prueba de personalidad?	/		/		/		
17	¿Participó adecuadamente en las técnicas de simulación?	/		/		/		
18	¿Considera que fueron demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan Pomape Katty DNI: 47200085

Especialidad del validador: Mg. en gestión del Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento								
1	¿Se enteró del proceso de reclutamiento en la misma municipalidad porque estaba apoyando en un área?	/		/		/		
2	¿Se reclutó a las personas dentro de la municipalidad para un puesto de trabajo?	/		/		/		
3	¿Para reclutar personal se publicó en algunos diarios?	/		/		/		
4	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo dentro de la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo por información fuera de la municipalidad?	/		/		/		
6	¿La búsqueda de los candidatos se hizo de forma mixta?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Proceso de selección								
7	¿Para cubrir el puesto de trabajo utilizaron diversas formas de selección?	/		/		/		
8	¿Considera que la entrevista fue muy extensa?	/		/		/		
9	¿Las preguntas de la entrevista fueron pertinentes?	/		/		/		
10	¿Pusieron algunas condiciones para el empleo?	/		/		/		
11	¿Le hicieron una oferta adecuada para el empleo?	/		/		/		
12	¿Considera que el proceso de selección que le hicieron fue el adecuado?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Técnicas de selección								
13	¿Le hicieron una entrevista?	/		/		/		
14	¿La prueba de conocimiento fue lo suficientemente entendible?	/		/		/		
15	¿Las pruebas psicométricas estuvieron de acuerdo a su capacidad?	/		/		/		
16	¿Considera que fue necesario la prueba de personalidad?	/		/		/		
17	¿Participó adecuadamente en las técnicas de simulación?	/		/		/		
18	¿Considera que fueron demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DANIEL RODRIGUEZ GALÁN DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...15...de...06...del 2019...


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeación								
1	¿La institución planifica sus objetivos?	/		/		/		
2	¿Los objetivos que tiene planificados le ayudan para alcanzar sus metas?	/		/		/		
3	¿Da prioridad la empresa a las acciones que va a realizar para lograr sus objetivos?	/		/		/		
4	¿Involucra la empresa al personal para el logro de sus objetivos?	/		/		/		
5	¿La entidad tiene una metodología de trabajo?	/		/		/		
6	¿Considera que el trabajo en equipo es un método fundamental para alcanzar sus metas?	/		/		/		
7	¿Para toda acción dentro de la institución se establece metas?	/		/		/		
8	¿Considera la entidad que establece metas para hacer cumplir sus objetivos?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Dirección								
9	¿Las personas designadas para la Dirección son por su afinidad?	/		/		/		
10	¿Las personas designadas para la Dirección son por su capacidad profesional?	/		/		/		
11	¿La conducción de las personas en la dirección es la adecuada?	/		/		/		
12	¿Tienen afinidad con el personal las personas designadas para la dirección?	/		/		/		
13	¿Municipalidad pone en marcha la realización de los objetivos?	/		/		/		
14	¿Municipalidad hace ajustes a la realización de los objetivos?	/		/		/		
15	¿La dirección hace modificación del grupo de manera permanente?	/		/		/		
16	¿La dirección prefiere no modificar al grupo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Promoción								
17	¿Son tomados en cuenta los trabajadores de la municipalidad para cambiarlos internamente de puestos?	/		/		/		
18	¿Se cambia el personal esporádicamente?	/		/		/		
19	¿Se considera importante en la municipalidad los conocimientos de los trabajadores para asignarles cargos específicos?	/		/		/		
20	¿Toman en cuenta nuevos trabajadores que lo hacen por reclutamiento externo porque aportan nuevas ideas?	/		/		/		
21	¿Dan prioridad a los trabajadores externos?	/		/		/		
22	¿Prefieren seleccionar trabajadores externos para evitar un clima laboral inadecuado, por envidia, inestabilidad que provoca la promoción interna?	/		/		/		
23	¿Considera que es importante el ascenso jerárquico?	/		/		/		
24	¿Existe cierta frecuencia en el ascenso jerárquico?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jane Prince, Katty DNI: 472 00085

Especialidad del validador: Mg. en Gestión del Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...15 de 05 del 2019

 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento								
1	¿Se enteró del proceso de reclutamiento en la misma municipalidad porque estaba apoyando en un área?	/		/		/		
2	¿Se reclutó a las personas dentro de la municipalidad para un puesto de trabajo?	/		/		/		
3	¿Para reclutar personal se publicó en algunos diarios?	/		/		/		
4	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo dentro de la municipalidad?	/		/		/		
5	¿Usted se enteró de los puestos de trabajo por información fuera de la municipalidad?	/		/		/		
6	¿La búsqueda de los candidatos se hizo de forma mixta?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Proceso de selección								
7	¿Para cubrir el puesto de trabajo utilizaron diversas formas de selección?	/		/		/		
8	¿Considera que la entrevista fue muy extensa?	/		/		/		
9	¿Las preguntas de la entrevista fueron pertinentes?	/		/		/		
10	¿Pusieron algunas condiciones para el empleo?	/		/		/		
11	¿Le hicieron una oferta adecuada para el empleo?	/		/		/		
12	¿Considera que el proceso de selección que le hicieron fue el adecuado?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Técnicas de selección								
13	¿Le hicieron una entrevista?	/		/		/		
14	¿La prueba de conocimiento fue lo suficientemente entendible?	/		/		/		
15	¿Las pruebas psicométricas estuvieron de acuerdo a su capacidad?	/		/		/		
16	¿Considera que fue necesario la prueba de personalidad?	/		/		/		
17	¿Participó adecuadamente en las técnicas de simulación?	/		/		/		
18	¿Considera que fueron demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DANIÉL RODRÍGUEZ GALÁN **DNI:** 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planeación								
1	¿La institución planifica sus objetivos?	/		/		/		
2	¿Los objetivos que tiene planificados le ayudan para alcanzar sus metas?	/		/		/		
3	¿Da prioridad la empresa a las acciones que va a realizar para lograr sus objetivos?	/		/		/		
4	¿Involucra la empresa al personal para el logro de sus objetivos?	/		/		/		
5	¿La entidad tiene una metodología de trabajo?	/		/		/		
6	¿Considera que el trabajo en equipo es un método fundamental para alcanzar sus metas?	/		/		/		
7	¿Para toda acción dentro de la institución se establece metas?	/		/		/		
8	¿Considera la entidad que establece metas para hacer cumplir sus objetivos?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Dirección								
9	¿Las personas designadas para la Dirección son por su afinidad?	/		/		/		
10	¿Las personas designadas para la Dirección son por su capacidad profesional?	/		/		/		
11	¿La conducción de las personas en la dirección es la adecuada?	/		/		/		
12	¿Tienen afinidad con el personal las personas designadas para la dirección?	/		/		/		
13	¿Municipalidad pone en marcha la realización de los objetivos?	/		/		/		
14	¿Municipalidad hace ajustes a la realización de los objetivos?	/		/		/		
15	¿La dirección hace modificación del grupo de manera permanente?	/		/		/		
16	¿La dirección prefiere no modificar al grupo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Promoción								
17	¿Son tomados en cuenta los trabajadores de la municipalidad para cambiarlos internamente de puestos?	/		/		/		
18	¿Se cambia el personal esporádicamente?	/		/		/		
19	¿Se considera importante en la municipalidad los conocimientos de los trabajadores para asignarles cargos específicos?	/		/		/		
20	¿Toman en cuenta nuevos trabajadores que lo hacen por reclutamiento externo porque aportan nuevas ideas?	/		/		/		
21	¿Dan prioridad a los trabajadores externos?	/		/		/		
22	¿Prefieren seleccionar trabajadores externos para evitar un clima laboral inadecuado, por envidia, inestabilidad que provoca la promoción interna?	/		/		/		
23	¿Considera que es importante el ascenso jerárquico?	/		/		/		
24	¿Existe cierta frecuencia en el ascenso jerárquico?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DARÍEN RODRÍGUEZ GALÁN DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 15 de 06 del 2019

.....
Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 11 de julio de 2019

Carta P.1050 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
CPC LUIS ALBERTO VILLALOBOS GAVIDIAMUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIENEGUILLA
ATENCIÓN:
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MARIA LAURA CHUQUILIN MUÑOZ


De nuestra consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a MARIA LAURA CHUQUILIN MUÑOZ identificado(a) con DNI N.° 42255184 y código de matrícula N.° 7000761454; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIENEGUILLA
GERENCIA MUNICIPAL
RECIBIDO
Hora: Firma: 

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolza 6232, Los Olivos. Tel. (+51) 202 4342 Fax. (+51) 312 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 040, Urb. Campo Rey, San Juan de Lurigancho. Tel. (+51) 200 9030 Anx. 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+51) 200 9030 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1796 Tel. (+51) 202 4342 Anx. 2650.



1.- TÍTULO

Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

2.- AUTOR

Br. María Laura Chuquilin Muñoz

marilaura84@hotmail.com

Egresada de la EPG de la Universidad César Vallejo

3.- RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019.

El enfoque fue cuantitativo, investigación básica, el nivel fue correlacional-transversal; con un diseño no experimental. Para recoger la información la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la población y la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores no habiendo muestreo por ser una muestra censal. La confiabilidad de los instrumentos fue con KR-20 para la selección de personal y con Alfa de Cronbach, para la variable inserción laboral, siendo los valores de 0,827 para la primera variable y de 0,824 para la segunda variable. Los resultados fueron: En la selección de personal fue eficaz en 27 (54%), en sus dimensiones: en el reclutamiento fue eficaz en 20 (40%), en el proceso de selección nivel eficaz 20 (40%) y en la técnica de selección 20 (40%) y en la variable inserción laboral tuvo un nivel adecuado en 41 (82%).

Se concluye que existe una correlación directa y moderada entre la selección de personal y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, cuya correlación Rho de Spearman fue 0, 674.

4.- PALABRAS CLAVE

Selección de personal, reclutamiento, proceso de selección, técnica de selección, inserción laboral.

.5. – ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the selection of personnel and labor insertion in the Municipality of Cieneguilla, 2019

The focus was quantitative, basic investigation, the level was cross-correlational; with a non-experimental design. To collect the information, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire, the population and the sample consisted of 50 workers with no sample being a census sample. The reliability of the instruments was with KR-20 for the selection of personnel and with Cronbach's Alpha, for the labor insertion variable, with values of 0.827 for the first variable and 0.824 for the second variable. The results were: In the selection of personnel it was effective in 27 (54%), in its dimensions: in the recruitment it was effective in 20 (40%), in the selection process effective level 20 (40%) and in the technique of selection 20 (40%) and in the labor insertion variable had an adequate level in 41 (82%).

It is concluded that there is a direct and moderate correlation between the selection of personnel and the labor insertion in the Municipality of Cieneguilla, whose Rho correlation of Spearman was 0, 674.

6. - KEYWORDS

Selection of personnel, recruitment, selection process, selection technique, labor insertion.

7.- INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las personas necesitan trabajar para sobrevivir y optimizar su calidad de vida y su situación económica, tienen muchas expectativas pero a veces se frustran porque son explotados. En naciones como Nigeria, Indonesia, Tailandia orientan sus necesidades a las que fueron planteadas en la pirámide de Maslow, con preferencia en requerimientos fisiológicos y a los trabajadores lo que más estimula son salarios

equitativos, pagados en fechas indicadas y con regularidad. Por otro lado hay países que no dan seguridad en el trabajo como Gran Bretaña, Indonesia y Tailandia lo que no estimula a los que buscan un trabajo y países como Sri Lanka e Indonesia no existe estabilidad en los puestos de trabajo. En nuestro país existe un gran número de jóvenes aproximadamente 991,000 comprendidos entre las edades de 15 y 24 años que son denominados los “Nini porque no trabajan, ni estudian, lo que equivale al 19% de la jóvenes que fue informado por el Instituto de economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) (2018) que pertenece a la Cámara de Comercio de Lima (CCL). El porcentaje es muy alto de este grupo que es parte de la población que son parte de los desempleados, más aún hoy en día que se ha generado en nuestro país mano de obra barata por jóvenes venezolanos que por su necesidad acceden a cualquier tipo de empleo y con pagos mínimos, que cubran sus necesidades vitales.

Chiavenato (2000) expresa que la selección: “es la forma de organización desde el ingreso de los postulantes absortos por el reclutamiento; el procesamiento, usa las técnicas de selección y egreso de los candidatos que son escogidos”. (p. 76). En nuestro país se evidencia que hay muchos jóvenes que egresan de las universidades con la esperanza de salir y encontrar un puesto de trabajo, porque están en edad productiva, lo cual no es así y se ven obligados a desarrollar una actividad distinta para lo que fueron preparados. Es visto que en los gobiernos locales cuando son elegidos contratan personas por favor político, lo que se evidencia claramente en su desempeño laboral que no es adecuado y la selección de personal es muy escasa. El procedimiento de selección en las municipalidades es a través de una convocatoria en la que establecen ciertos requerimientos y de acuerdo a la Ley de Contrataciones del Estado D.L. N° 1017 y su reglamento N° 184-2008-EF, modificado por D.S. N° 138- 2012-EF, se fomenta la contratación de forma oportuna, pertinente, transparente o través del sistema CAS, en algunos casos, de otro lado existe personal permanente que en su mayoría no están capacitados para el cargo y locadores. La inserción laboral de los individuos en las municipalidades es netamente de tipo político, de allí que encontramos que se dan muchos problemas dentro de ellas, porque todos entran tratando de enriquecerse en los diferentes puestos de trabajo pero de forma ilícita. Es decir el personal que ingresa a las municipalidades no es personal capacitado ni competente. Ordoñez (2011) afirma: “la inserción laboral hace que las personas mejoren su status de vida, mantengan su familia, y ayuden al avance de nuestra nación a través de una actividad productiva. (p. 145). La

investigación se realizó en la Municipalidad de Cieneguilla, donde existe una serie de problemas por falta de una adecuada selección de personal, es más no existe un proceso de selección, la convocatoria para los puesto se dio por la Convocatoria de Contrato administrativo de Servicios CAS (2019) ya que para algunos cargos consideran hacer reclutamiento a través de los medios de comunicación, pero la selección no se realiza de forma adecuada y existe tantas fallas en las diferentes gestiones de las municipalidades, ya que hacen inserción laboral de personas con poca preparación para los cargos que son asignados, hay una mala imagen de las personas que se hacen cargo de los diferentes puestos de trabajo, es necesario que los trabajadores realicen capacitación, que establezcan modalidades de selección de personal y se tenga en cuenta una política diferente para contratar personal.

Para realizar la presente investigación en los estudios previos internacionales tenemos a Amores (2015) en su trabajo de investigación *Ejecución de nuevas tecnologías en la selección y contratación de personal*, el objetivo general fue ejecutar nuevas tecnologías para seleccionar personal para las empresas en el Ecuador, la población fue 2400, la muestra fue 240, para recolectar la información usó la encuesta y el instrumento con el que se trabajó fue el cuestionario y concluyeron que para contratar personal utilizan varias técnicas como el currículum, entrevista y otros con efectividad media del 40 al 70%, con un tiempo de 10 a 20 días para la selección, no hay eficacia en el ciclo de tiempo, las instituciones tienen un servicio automatizado que ayuda a que la información sea de manera rápida y los entrevistados apuestan por el uso de nuevas tecnologías. Por otro lado Cancino (2015) en su trabajo *Selección de Personal e inserción laboral*. El objetivo fue determinar la relación entre la selección de personal y la inserción laboral, la muestra de estudio fueron 36 personas, el enfoque fue cuantitativo, el diseño correlacional, descriptivo de corte transversal para recolectar los datos se usó el cuestionario. Los resultados fueron: Hay relación entre el proceso de selección de personal y la inserción laboral, pero la selección de personal es efectiva solamente en 28,85% porque no encuentra una forma adecuada de seleccionar para insertar personas al ámbito laboral, existe inconsistencias en el procedimiento que se da para la selección. Se necesita que mejore el proceso de selección. La correlación de las variables de acuerdo a Rho de Spearman es = 0,562.

Luego de encontrar algunos problemas donde se ha desarrollado la investigación planteamos el problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la Selección e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019? Así como los problemas específicos:

a) ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de las personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?)

c) ¿Cuál es la relación que existe entre las técnicas de Selección de personas e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019?

8.-METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron: “cuando recogemos los datos por medio de un instrumento, estos datos son analizados con una estadística descriptiva e inferencial” (p. 148). La investigación fue de tipo básica que según (Carrasco, 2009) “es la que no tiene propósitos aplicativos busca ampliar el conocimiento científico existente”. (p. 43).

El tipo de estudio fue no experimental, corte transversal y correlacional. Según (Carrasco, 2009) “el diseño no experimental no tiene manipulación intencional de las variables, es transversal porque se usa hechos de la realidad y es correlacional, descriptivo, porque indaga la relación de las variables”. (p. 71). En cuanto a las variables en la selección de personal Chiavenato (2008) “es preferir al individuo apropiado para el cargo adecuado para poner a los puestos que hay en una determinada institución” (p. 45). En la inserción laboral Yagüez, Jurado, Gracia y Casanova (2007) la inserción laboral: “es incorporar a un individuo a una organización para que realice un trabajo de acuerdo a sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales”. (p. 15)

9.- RESULTADOS

Descripción de las variables selección del personal e inserción laboral en la municipalidad de Cieneguilla en el año 2019

		Inserción laboral			
		Inadecuada	Adecuada	Total	
Selección de personal	Ineficaz	Recuento	8	6	14
		% del total	16,0%	12,0%	28,0%
	Eficaz	Recuento	1	26	27
		% del total	2,0%	52,0%	54,0%
	Muy eficaz	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	18,0%	18,0%
Total		Recuento	9	41	50
		% del total	18,0%	82,0%	100,0%

Fuente: Datos provenientes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

De la tabla, se verifica que la selección de personal es *ineficaz* según la percepción del 28.0% de los encuestados, y solo el 18.0% manifiesta que el nivel de selección del personal es *muy eficaz*. Se tiene, que el 16.0% refiere que la selección del personal es *ineficaz*, e *inadecuada* la inserción laboral. Por otro lado, el 52.0% menciona que la selección del personal es *eficaz* y la inserción laboral *adecuada*. Sin embargo, el 2.0% considera que la selección del personal es *eficaz*, pero *inadecuada* la inserción laboral del mismo.

Dimensión reclutamiento y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019

Coefficiente de correlación y significación entre la selección de personal y la inserción laboral de la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

		Selección de personal	Inserción laboral
Selección de personal	Coefficiente	1,000	,674**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Inserción laboral	Coefficiente	,674**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Los datos de la tabla muestran una relación moderada ($Rho = .674$) entre la selección de personal y la inserción laboral. El valor de p ($Sig.= .000$) es menor de $.05$ (valor permitido), entonces a un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación positiva, aunque moderada, entre la selección de personal y la inserción laboral que se desarrolla en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019. Estos resultados son al 99% de confianza.

10.- DISCUSIÓN

La presente investigación planteó determinar la relación que existe entre la selección de personal y la inserción laboral y producto del estudio determinamos que existe una relación directa y moderada tratada con Rho de Spearman $=0,674$ y trabajó con tres dimensiones en lo relacionado a selección de personal: reclutamiento, proceso de selección y técnicas de selección y en cuanto a la inserción laboral también trabajó con las dimensiones planeamiento, dirección y promoción. Si hablamos de la selección de personal tenemos que en la presente investigación es eficaz en 27 (54%) que coincide con la investigación de Cancino (2015) que es efectiva en un 28,85% y la correlación de sus variables con Rho de Spearman es $=0,562$. Según Chiavenato (2008): “la selección empieza con un proceso de reclutamiento para identificar los candidatos, luego la selección propiamente dicha cuando se determinan los candidatos y luego la inducción con la incorporación del candidato” (p. 32). Por su parte López y Pezantes (2014) en cuanto a la variable selección de personal afirma que el proceso de selección no es eficiente en un 94, 57% y el reclutamiento en un 100% es interno, la misma que difiere de la presente investigación en la que su selección de personal es eficaz solo en 27 (54%) y el reclutamiento es eficaz en 20 (40%). De acuerdo a Chiavenato (2000) precisa que el reclutamiento “es indagar candidatos para cubrir unas vacantes y conservar el statu quo” (p.120) y manifiesta que para algunas empresas es más rentable el tomar su personal por reclutamiento interno y para evitar los gastos prefieren ascender al personal que cuentan. Por otro lado en el trabajo de Fuentes, Martínez y Gurria (2016) el reclutamiento de personal es muy eficaz en un 46% y en la selección de personal es por diversos tipos con eficacia del 67,2%, coincide con la presente investigación que en el reclutamiento es eficaz en 20 (40%) y en la selección es eficaz en 27 (54%), pero difiere en la relación entre las variables que en la presente investigación es solamente de 0, 674 según Rho de Spearman y en el antecedente de Fuentes, Martínez y Gurria con Rho de Spearman es

0,824. Según Chiavenato (2008): “la selección empieza con un proceso de reclutamiento para identificar los candidatos, luego la selección propiamente dicha cuando se determinan los candidatos y luego la inducción con la incorporación del candidato” (p. 32).

En la investigación de Torres y Vásquez (2017) en lo referente a la selección de personal el nivel es alto de 57,14% que en la presente investigación es eficaz en 54%. En este caso en lo relacionado al proceso de selección de personal con el desempeño laboral su correlación Rho de Spearman = 0,898 que está en un nivel alto que difiere de la presente investigación que tiene una relación directa y moderada de 0,674. Corrobora con lo que dice Ibañez (2005) que la selección de personal como “un proceso de tipo técnico científico cuyo propósito es encontrar entre un grupo de participantes a los que reúnan los requisitos, que cuente con habilidades, conocimientos, y con ciertas condiciones para poder cubrir una vacante”. (p. 36). Por parte de Yupanqui (2016) estableció la relación de las variables en este caso el proceso de selección de personal con el desempeño laboral que está íntimamente relacionados. Con la presente investigación pretendemos hacer un aporte a la selección de personal para las municipalidades, ya que su forma de selección es inadecuada y en la mayoría de los casos no lo llevan a cabo por los empleos son por recomendación.

11.- CONCLUSIONES

Primera

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .674), entre los niveles de selección de personal y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Segunda

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .534), entre los niveles de selección de personal en su dimensión reclutamiento y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Tercera

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .511), entre los niveles de selección de personal en su dimensión proceso de selección y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

Cuarta

Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .663), entre los niveles de selección de personal en su dimensión técnicas de selección y la inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, en el año 2019.

12.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albornoz, A. (2009). Prevención, salud y seguridad laboral. Caracas. (Tercera edición)
- Amores, A. (2015). Ejecución de nuevas tecnologías en la selección y contratación de personal. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración de Empresas). Universidad de Ambato. Ecuador.
- Antezana, P. y Linkimer, M. (2015). Coolbox for inclusive companies. Module No. 4. The Recruitment, selection and induction process of an inclusive company. Costa Rica.
- Batthyány, K. (2004). Children care and work. Investigation center about Professional Formation
- Blasco, D. (2004). Recruitment and selection of personnel and information and communication technologies. (Vol. 20). Barcelona, Spain: Journal of Work and Organization Psychology
- Cancino, A. (2015). Selección de Personal e inserción laboral. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Rafael Landívar.
- Castellblanque, M. (2010). Perfiles profesionales de publicidad y ámbitos afines: ¿qué quiero ser? ¿qué quiero hacer? ¿para qué tengo talento?. Barcelona: UOC.
- Chacaltana, J. (2006). Empleos para jóvenes. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Capacitación. Lima.
- Contrato Administrativo de servicios (CAS) (2019). Convocatoria de la Municipalidad de Cieneguilla. Período (2019-2022).
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación científica. Lima: Perú. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, A. (2000). Management of human talent. McGraw Hill. Colombia.
- Chiavenato, J. (2008). Human resources management. The human capital of the organizations. (9th edition). Mexico. McGraw Hill.
- Chiavenato, J. (2009). Human Talent Management. McGraw Hill Interamericana. México.
- Donoso, T. (2000). The socio-labor insertion: Diagnosis of the relevant variables. Professional orientation. Barcelona: Estel.

- Espinoza, B. (2006). Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Bogotá. Mayol decisiones.
- Fuentes, M. Martínez, E y Gurria, C. (2016). Selección de personal e Inserción laboral de estudiantes de administración de la Universidad Autónoma de Chiapa. (Tesis para optar el grado de Magister. Universidad Autónoma de Chiapas.
- Galán, R., Malagón, G. y Pontón, G. (2008). Hospital administration. (3rd edition). Bogotá Colombia. Pan American Medical.
- García, J. y Gutiérrez, R. (1996). Labor insertion and inequality in the labor market. Theoretical issues. Spanish magazine of psychological investigations.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México. McGraw Hill.
- Hogan, T. (2004). Psychological tests. Buenos Aires. Manuel Molero.
- Ibañez, M. (2005). Administración de Recursos Humanos en la empresa. Perú: San Marcos.
- Instituto de Economía y Desarrollo empresarial (IEDE) (2018). Informe de la Cámara de Comercio de Lima.
- Koh Tzab, F. (2013). Gestopolis. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-del-analisis-de-puestos-en-las-organizaciones/>
- Ley de contrataciones del estado (2012). Organismo Supervisor de contrataciones del Estado. D.S. N° 138-2012. Editora Imprenta Ríos
- López, J. y Pesantez, H. (2014). El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del municipio de Pujili. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Técnica de Ambato.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla,
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión pública

AUTORA:
Dra. María Laura Chapulín Nunez
(ORCID: 0009-9002-4530-4133)

ASESOR:
Dra. Daphne Barrameda Rodríguez Galán
(ORCID: 0000-9001-4208-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

T. Lima - Perú
2019



Resumen de coincidencias

22%

- 1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 7%
- 2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 4%
- 3 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 2%
- 4 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 2%
- 5 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 2%
- 6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1%
- 7 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1%

Entrenado a Universidad -1 0%

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este SJL revisor de la tesis titulada "Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019", de la estudiante Maria Laura Chuquilin Muñoz, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 17 de Enero del 2020

RIP Miguel Ales

Firma

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán

DNI: 20044257

	Elaboró Dirección de Investigación		Revisó Responsable del SGC	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN UCV VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
--	---------------------------------------	--	-------------------------------	--

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Maria Laura Chuquilin Muñoz, identificado con DNI N° 42255184 , egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 42255184

FECHA: 29 de enero del 2020

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Elaboró	Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: MARIA LAURA CHUQUILIN MUÑOZ

INFORME TÍTULADO: SELECCIÓN DE PERSONAL E INSERCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA EN GESTION PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



Miguel Ángel Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN