



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Bach. Curo Ramírez, Jessica Paola (ORCID: 0000-0002-4516-1700)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mi padre Dios, por la fortaleza, en los momentos más difíciles y por la felicidad que permite compartir con mi familia. A mi esposo, hijos a mi madre, hermanas, a mi suegro y cuñados por apoyarme incondicionalmente y animarme cada día a no dejarme vencer por los obstáculos que se presentaron. A mis grandes amigos, porque siempre estuvieron a mi lado para brindar fortaleza y lograr este objetivo de mi vida.

### **Agradecimiento**

A Dios padre por ser mi guía y maestro, a toda mi familia por brindarme ese apoyo incondicional y fortaleza que siempre me dieron, al Dr. Freddy Castillo Palacios por sus enseñanzas que fueron claves aportes para cumplir esta meta tan importante en mi vida, a la Dra. Nélide Rodríguez de Peña y a la Mg. Ericka Suysuy Chambergo por su gran apoyo en los momentos más oportunos, y las personas que de una u otra forma me apoyaron, motivaron y brindaron conocimientos y experiencias que fueron grandes aportes para esta investigación.

**Página del Jurado**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Jessica Paola Curo Ramírez identificada con DNI 40747162 con el propósito de cumplir las disposiciones vigentes establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, por lo cual declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se han mencionado anteriormente en la presente tesis son auténticos y veraces.

Además, asumo toda la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, en tal sentido me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, diciembre de 2019



Jessica Paola Curo Ramirez  
DNI 40747162

## ÍNDICE

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	iv
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	9
2.1. Diseño de Investigación .....	9
2.2. Variables de Operacionalización .....	9
2.3. Población, muestra y muestreo .....	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	13
2.5. Procedimiento .....	14
2.6. Método de análisis de datos .....	14
2.7. Aspectos éticos .....	14
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	24
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES .....	29
VII. PROPUESTA .....	30
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS .....	41
Anexo N° 1. Matriz de Consistencia .....	42
Anexo N° 2. Formato de cuestionario para los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura, para medir las variables de selección de personal y desempeño laboral. ....	45
Anexo N° 3. Resultados Complementario .....	49
Anexo N° 4. Validación de jueces expertos. ....	53

Anexo N° 5. Validación de confiabilidad. ....	65
Anexo N° 6. Matriz de instrumentos.....	67
Anexo N° 7. Formato de guía de entrevistas a la Gerente de Desarrollo Social y a la sub-gerente de Recursos Humanos .....	69
Anexo N° 8. Informe de la guía de entrevista aplicada a la Gerente de Desarrollo Social y a la sub- gerente de Recursos Humanos.....	72
Anexo N° 9. Resultados de aplicación de la guía de entrevista aplicado a la Gerente de Desarrollo Social y a la sub- gerente de Recursos Humanos .....	74
Anexo N° 10. Evidencias visuales de la aplicación de los instrumentos .....	80
Anexo N° 11. Acta de aprobación de originalidad .....	84
Anexo N° 12. Pantallazo de software turnitin.....	85
Anexo N° 13. Autorización de publicación de tesis.....	86
Anexo N° 14. Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Desempeño laboral en relación al reclutamiento de personal	15
Tabla 2 Correlación entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral	16
Tabla 3 Desempeño laboral en relación a la selección de personal	17
Tabla 4 Correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral	17
Tabla 5 Desempeño laboral en relación a la contratación de personal	19
Tabla 6 Correlación entre la contratación de personal y el desempeño laboral	19
Tabla 7 Desempeño laboral en relación a la inducción de personal	21
Tabla 8 Correlación entre la inducción de personal y el desempeño laboral	21
Tabla 9 Desempeño laboral en relación a la selección de personal	22
Tabla 10 Correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral	23
Tabla 11 Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo social	49
Tabla 12 Nivel de selección de personal	51



## RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura Piura 2019. Se realizó una investigación de diseño no experimental, transversal y descriptivo, aplicándose un cuestionario a los trabajadores y una guía de entrevista al sub - gerente del área de recursos humanos. Las principales conclusiones refieren que el reclutamiento de personal, la selección de personal, la contratación de personal y la inducción de personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral y en general, la selección de personal se relaciona en forma significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) y directa con el desempeño laboral; la relación directa se deduce del coeficiente de correlación positivo ( $r=0.793$ ). El estudio encontró que este proceso es determinante en el desempeño laboral del trabajador, en la medida que dicho proceso mejore, traerá como consecuencia una mejora significativa en el desempeño laboral de los colaboradores. Se recomienda que la selección de personal se constituya en un proceso más objetivo, siguiendo los requerimientos del cargo, de modo que se elijan a los mejores candidatos de cada puesto, lo cual conllevará junto a otros aspectos, al mejor desempeño laboral del trabajador.

**Palabras claves:** Selección de personal, el desempeño laboral, colaboradores, municipalidad.

## ABSTRACT

The main objective of the present investigation was to evaluate the relationship between the selection of personnel and the work performance of the employees of the social development management of the Provincial Municipality of Sechura Piura 2019. A non-experimental, transversal and descriptive design research was carried out, applying a questionnaire to workers and an interview guide to the sub - manager of the human resources area. The main conclusions indicate that the recruitment of personnel, the selection of personnel, the hiring of personnel and the induction of personnel are significantly related to work performance and in general, the selection of personnel is significantly related (Sig. <0.05) and direct with job performance; the direct relationship is deduced from the positive correlation coefficient ( $r = 0.793$ ). The study found that this process is decisive in the work performance of the worker, as this process improves, will result in a significant improvement in the work performance of employees. It is recommended that the selection of personnel constitutes a more objective process, following the requirements of the position, so that the best candidates for each position are chosen, which will lead, along with other aspects, to the best job performance of the worker.

**Keywords:** Personnel selection, work performance, employees, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las organizaciones, existen diversos procesos relacionados con el desempeño laboral, entre ellos está la selección de personal, que ha evolucionado constantemente por muchos factores como: la globalización, tecnología, competencia, redes sociales, por el cual García (2017) manifiesta que la selección de personal se vuelve cada día más complicada y los reclutadores ponen en marcha nuevas políticas para atraer solo a los mejores candidatos, asimismo Veintimilla y Velasquez (2017) indican que la selección se realiza mediante elementos que son muy importantes para el modelo de selección múltiple, teniendo en cuenta lo que mencionaron Caisa, Dolores y Miranda (2018) que si se da un salario insuficiente a los colaboradores, ellos estarán desmotivados, por ello siempre se debe recordar que el salario forma parte de la motivación laboral, y por ende el desempeño laboral.

Así mismo Fischman (2017) menciona que hay 3 tipos de feedback, el de apreciación, de coaching y de evaluación; dejando a la evaluación de desempeño solo como un espacio para que la persona sepa cómo es percibido su desempeño y dónde está parado. En el Diario Gestión (2016) indica que una alternativa que permite a las organizaciones invertir menos tiempo y dinero son los test psicolaborales a distancia. Mientras que De la Cruz (2015) indica que en selección de personal y los procesos de reclutamiento en el Perú existen procedimientos varios para captar al personal idóneo para la organización.

Como parte de la significación práctica se puede aseverar el alto impacto de la estrategia de selección de personal, ya que esta tiene sustento teórico en la literatura revisada y un aporte práctico dividido en etapas para la implementación de un mejor y completo proceso de selección, donde no solo se evidencia preocupación por ubicar al individuo idóneo en el puesto adecuado, el cual basará su importancia en las competitividades específicas y genéricas.

Dentro del procedimiento se trata de dar un espacio activo a las expectativas del colaborador ingresante a la organización, alcanzando como resultado el acogimiento organizacional deseado. La estrategia planteada busca otorgar capacitación para adquirir, fortalecer, impulsar y potenciar capacidades de índole intelectual, competencias específicas

para el desarrollo del cargo ocupado, el cual permite realizar de manera oportuna las labores encomendadas y en un volumen adecuado. La importancia del estudio se basa en proponer estrategias de selección de personal para orientar el desempeño laboral de los colaboradores creando conciencia a los altos directivos de la Municipalidad objeto de estudio, desarrollando premisas sobre un adecuado proceso para el futuro y adecuado desempeño laboral, mejorando de esta manera la calidad de su trabajo. La novedad de la investigación es la estrategia que se fundamenta en los aportes y la literatura de Idalberto Chiavenato y Martha Alles, grandes representantes de la psicología organizacional y el proceso de gestión de talento humano y en quienes se basa la construcción del aporte práctico en el que se desarrollan.

En la Municipalidad Provincial de Sechura existiendo personal nombrado y contratado permanente se realiza contratación de personal CAS, sin evaluar adecuadamente a los participantes lo que genera que después de 03 meses haya nueva contratación y suceda lo mismo, se debe indicar que se cuenta con personal contratado que no paso por ningún proceso de selección siendo asignados en cargos de confianza, Ante esto se determinó que la oficina de recursos humanos carece de estrategias para la selección del personal, y esto se refleja con la alta rotación de personal, renunciadas, contrataciones que no reúnen los requisitos del perfil requerido, demora en los procedimientos y carencias de un sistema de recursos humanos. Por tales razones es muy importante evaluar cómo se relacionan el proceso de selección de personal y desempeño laboral siendo sustancial para las modernas organizaciones.

En función a los referencias internacionales, Murillo (2015) en la tesis *Sistemas de reclutamiento y selección del personal para la cadena de Red de supermercados - Mercamaxx*”, con el objeto de proponer un sistema de reclutamiento y selección que posibilite elegir eficientemente a sus colaboradores, aplico cuestionarios y guías de entrevista, la conclusión “ la cadena de Supermercados “Mercamaxx”, debe efectuar un sistema de selección y reclutamiento que le permita contratar al personal adecuado que el puesto requiere.

Jaramillo (2015) su tesis “*Los modelos de selección y reclutamiento de Empresas de seguridad de Guayaquil*”. Se concluye con que la selección del personal se realiza a través

de convocatorias en periódicos impresos y el empleo de redes sociales que difunde información del personal de los aspirantes.

Cancinos (2015) en su tesis *“Proceso de selección de personal y el efecto en el desempeño laboral”*. Se concluye que, una mal planteada selección de personal, influirá en la evaluación de desempeño pues lo realizado en la selección, se evidenciará en el desempeño de los trabajadores.

En el Perú, Alvarado y Monsalve (2017) con la tesis *“Propuesta de proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa andina construcciones y representaciones generales S.R.L. Chiclayo 2017”*. Se concluye que el diseño de esta propuesta, posibilitará optimizar el desempeño de los empleados e incrementar la calidad de atención al público, así como la rentabilidad de la organización.

Chirinos (2016) en su tesis *“Estrategia de Selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una Universidad Privada, Chiclayo, 2016”*, concluyó que al aplicarse el instrumento de desempeño laboral se evidenciaron y determinando dificultades para el logro de las actividades encargadas y el volumen de estas, lo mismo sucedió en el área de iniciativa y trabajo en equipo, departamentos muy valiosos dentro del proceso de gestión de recursos humanos.

Mallqui (2015) en la tesis *“Optimización del Proceso de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto”*, llegando a la conclusión que para aumentar la productividad se tiene que implementar un mejor proceso de selección de colaboradores.

Cruz (2018) en su tesis titulada *“La cultura organizacional y la incidencia en el desempeño laboral de UNITED OCEANS S.A.C., año 2018”*, concluyendo que existe una relación fuerte y muy representativa de la cultura organizacional con el desempeño laboral ( $r=0,918^{**}$  y sig. bilateral= 0,000).

Matías y Vera (2018) en la tesis *“Gestión por competencias para promover el desempeño laboral en la Empresa J & V Resguardo S.A.C. Piura – 2018”*, llegando a la conclusión que se requiere establecer una selección basada en competencias.

Yaksetig (2016) en la tesis “*Estrategia de Selección de talento humano para la Empresa Chilil - Piura*”. Concluyendo que se debe permitir contar con recursos humanos para proporcionar información sobre las posibilidades futuras del postulante, permitiendo desarrollar planes de carreras y así planificar capacitaciones o inducciones específicas para cada empleado.

En las teorías relacionadas al tema, Chiavenato (2014) conceptualiza a la selección de personal como un proceso que compara: por un lado, los criterios de toda la organización y por otro lado el perfil de los posibles trabajadores que se presentan. La primera variable proporciona la descripción y el análisis de puesto o de las habilidades requeridas y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección y estos criterios de selección bien conllevados garantizará un adecuado clima social laboral que en la institución no se está evidenciando.

Wayne y Moe (2013) expresaron respecto que el reclutamiento es el proceso que radica en atraer individuos en forma adecuada, en número apto y con las capacidades apropiadas. De otra parte, Delgado (2012) indica que la selección de recursos humanos utiliza algunos pasos como: *Pruebas psicotécnicas*: denominadas también test. *Pruebas profesionales de habilidades*: relacionadas al cargo que demanda personal; *Pruebas situacionales*: se evalúa el comportamiento de los aspirantes; *Interacción grupal*: los candidatos se reúnan para dialogar y luego se les plantea un tema relacionado al cargo al que aspiran, para el debate del caso; *Método in Basket*: simulación el puesto que se pretende y diferentes escenarios de este; *Role playing*: incluye la determinación de roles a cada candidato, para que ellos los asuman en distintas situaciones. *Verificación de referencias*: se lleva a cabo para asegurar que la contratación pueda tener los resultados deseados.

En dimensiones de proceso de selección de personal, para Chiavenato (2009), El Reclutamiento, se inicia desde el planteamiento de necesidades actuales y próximas de personal. Los principales indicadores son: (a) Requerimiento del cargo: el reclutador refiere las necesidades del puesto y características que debe demostrar la persona que lo ocupe, a través de la Descripción del Cargo, con el objeto de determinar el Perfil de éste; (b) Fuentes de Reclutamiento: que orienten la acción de a los potenciales candidatos. Teniendo en cuenta

(reclutamiento interno y externo); (c) Métodos para captar nuevo personal (avisos, consultoras, instituciones educacionales).

Así mismo, indica en cuanto a selección, que es un procedimiento a través del que se intentan descubrir y medir características de los postulantes, a efecto de determinar cuáles estarán aptos para llevar a cabo algunas actividades específicas, e incrementar la efectividad laboral e incluye: a) Evaluación de solicitudes: el CV presentado por el aspirante es complementario a las solicitudes, que no deben ser sustituidas; b) La experiencia específica de trabajo: una información limitada puede complementarse con la entrevista y c) La entrevista de selección: es la etapa más crítica. La decisión que tome en ella podría influir en la empresa en el futuro.

De otra parte, define a la contratación como el vínculo jurídico que une a un empleado con el empleador, en donde éste se compromete a prestar determinados servicios y aquél a remunerarlo. a) Contrato: la calidad contractual de las personas está sujeta a las políticas internas, relacionadas con los objetivos y necesidades del recurso humano, quienes obtienen una remuneración de los trabajadores y relaciones laborales. Manifiesta que la Inducción, es la orientación, ubicación, adaptación y socialización del recurso humano que se contrata, lo cual incluye: a) Adiestramiento: la organización promueve el incremento de competencias en el empleado, b) Capacitación: es la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias y c) Desarrollo: proceso a largo plazo, que comprende el mejoramiento técnico, profesional, actitudinal, ético, y su preparación para el desarrollo de funciones más complejas y es todo intento de mejorar el desempeño presente o futuro de los colaboradores, ejecutivos y administradores de una organización.

Tejedor y García-Valcárcel (2010) manifiestan que el desempeño laboral es el cumplimiento de los compromisos laborales responsablemente y con las competencias que la persona va incrementando, logrando niveles cada vez mayores. Tóala, Álvarez y otros (2017) lo indican como el comportamiento de los colaboradores con el fin de conseguir los propósitos de la organización, un excelente desempeño laboral es una fortaleza esencial en la empresa. Por lo tanto, guarda relación la conducta de los colaboradores con los resultados

y la motivación. Y Según Robbins y Judge (2015) el desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra el colaborador en la realización de sus labores. Es una evaluación individual.

Respecto a evaluación del desempeño Laboral, Mondy (2010) indica que es un proceso serio de evaluación y revisión. Rieckmann (2017) determina que la valoración del desempeño (EDD), viene a ser procedimiento perenne, metódico, armónico y en cascada, con término juicioso acerca de los trabajadores de una compañía, en proporción con su labor frecuente, que intenta suplantar a los juicios casuales y expuestos de acuerdo con diversos criterios, mientras que Heredia y Cannon (2017) menciona diferentes definiciones sobre la evaluación de desempeño una de ellas nos dice que es la evaluación que las empresas y los consumidores internos atribuyen a las capacidades propias de un individuo.

Respecto a las Dimensiones del Desempeño Laboral, Ramos (2015) citando a Chiavenato indica que el desempeño laboral está compuesto de elementos actitudinales y operativos. Los primero son las características del individuo mientras que los elementos operativos implican el cumplimiento de los resultados determinados por la empresa.

De acuerdo a Flórez (2008) a) Conocimiento del trabajo: es la categoría alcanzada de instrucción en el puesto de trabajo; b) La calidad: consiste en ejecutar las actividades sin errores; c) Cantidad: cantidad de trabajo medido de acuerdo al área y tipo de actividad; d) Exactitud: es hacer algo de manera oportuna. En cuanto a los objetivos de evaluación del desempeño, Silva (2018) ostenta que la valoración del rendimiento no es una terminación sino, una herramienta para perfeccionar las conclusiones de los recursos humanos de la entidad. En síntesis, los objetivos esenciales de la valoración del rendimiento se pueden mostrar.

La formulación del problema, está estructurado en función al problema general, ¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura- Piura 2019?, siendo sus problemas específicos (a) ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019?; (b) ¿Cómo se relaciona la selección y el desempeño



laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019?; (c) ¿Cómo se relaciona la contratación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019?; (d) ¿Cómo se relaciona la inducción y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019?

En cuanto a la justificación de la investigación, esta es social ya que en la investigación se realizará la propuesta de un proceso de selección de recursos humanos que mejorará el desempeño reflejándose en un buen servicio a los administrados. Además de brindar información para la mejora continua, se fomentará un mejor clima organizacional que ayudará a tener buenos resultados, asimismo posee una justificación práctica pues el estudio se basó a una situación existente en la gerencia de desarrollo social ya que la oficina de recursos humanos necesita de estrategias de selección de personal y se ve manifestado con la alta rotación de personal, contratos con perfil inadecuado, demora en los procesos de selección, por tal motivo se realiza este estudio dando propuestas de mejora, lo cual conllevaría a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y por ende conllevaría a una mejora dentro y fuera de la Institución.

En relación con la hipótesis general del estudio, la selección de personal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores en gerencia de desarrollo social de la institución municipal. Siendo las hipótesis específicas (a) La selección de personal específicamente se relaciona con la orientación y el buen desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social, (b) Existe relación directa entre el reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social, (c) La selección de personal tiene una relación altamente significativa en la iniciativa de los colaboradores, (d) La selección de personal tiene una relación directa en la calidad de trabajo de los participantes.

Este estudio, fue estructurado en función al objetivo general. Evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura Piura 2019. Siendo sus objetivos específicos (a) Determinar la relación del reclutamiento y el desempeño laboral de los

colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019, (b) Establecer la relación de la selección y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019, (c) Evaluar la relación de contratación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019, (d) Determinar la relación de la inducción con el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El estudio es no experimental pues se ejecutó ninguna manipulación de variables. Asimismo, es transeccional, debido a que los datos se recogieron en una sola etapa de tiempo por otro lado es descriptiva, pues caracterizó la problemática de estudio, finalmente es correlacional ya que buscó relacionar la selección de personal y el desempeño laboral.

### 2.2. Variables de Operacionalización

**Selección de personal:** Chiavenato (2014) definió a la selección de personal como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

**Desempeño laboral:** Según Robbins y Judge (2015) preciso que el desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra el colaborador en la realización de sus labores. Es una evaluación individual que se basa en el esfuerzo de cada persona. Recursos Humanos son encargados de manera individual de medir el desempeño laboral de los colaboradores.

## Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicador	Escala de medición
SELECCIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2014) define la selección de personal como la escogencia del individuo adecuado para ocupar el cargo, existente en la empresa, manteniendo o aumentando la eficiencia y el rendimiento del personal, el criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo.	Reclutamiento	Se evaluó el proceso de reclutamiento de trabajadores en la institución, aplicando cuestionarios y guía de entrevistas	Requerimiento del cargo	Ordinal
				Fuentes de reclutamiento	
				Método para captar nuevo personal	
		Selección	Se analizó el proceso de selección de los colaboradores, aplicando cuestionario y guía de entrevista	Evaluación de las solicitudes	Ordinal
				Experiencia específica de trabajo	
				Personal capacitado para evaluar al participante	
		Contratación	Se evaluó la modalidad de contratación de los colaboradores aplicando cuestionario y una guía de entrevista	Entrevistas con información respecto al puesto requerido	Ordinal
				Tipo de Contrato	
				Remuneración de los trabajadores	
		Inducción	Se evaluó la inducción que se realizó a los colaboradores aplicando cuestionario y una guía de entrevista	Relaciones laborales de los trabajadores	Ordinal
Adiestramiento					
Capacitación					
				Desarrollo	

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Robbins y Judge (2015) lo conceptualizan como la evaluación de la aptitud que demuestra el colaborador en la realización de sus labores. Es una evaluación individual que se basa en el esfuerzo de cada persona. El área de Recursos Humanos y los encargados, de manera individual se encargan de medir el desempeño laboral de los trabajadores.	<b>Factores Actitudinales</b>	Se evaluaron los factores actitudinales del desempeño laboral, aplicando un cuestionario y una guía de entrevista	Disciplina laboral	<b>Ordinal</b>
				Actitud cooperativa	
				Iniciativa	
				Discreción	
		<b>Factores Operativos</b>	Se evaluó los factores operativos del desempeño laboral, aplicando un cuestionario y una guía de entrevista	Conocimiento del trabajo	<b>Ordinal</b>
				Calidad del trabajo	
				Cantidad de carga laboral	
				Exactitud de los resultados	

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

La investigación consideró a colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social como población, el Gerente de Desarrollo Social y el Sub Gerente de RRHH de la Municipalidad de Sechura.

### **2.3.2. Muestra**

En el estudio se aplicó a 50 colaboradores de la Gerencia en mención, seleccionados de la siguiente manera:

#### **Colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social**

Gerencia de Desarrollo Social	9
Sub Gerencia de Salud y Medio Ambiente	8
Unidad de Residuos sólidos	8
Sub Gerencia de Educación	10
Sub Gerencia de Programas Sociales	10
Sub Gerencia de Registro Civil	5
<b>TOTAL, DE COLABORADORES</b>	<b>50</b>

### **2.3.3. Criterios de Selección**

Se consideró a los colaboradores que se encuentran laborando en las distintas áreas que pertenecen a la Gerencia en estudio. No se consideraron criterios de exclusión.

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

### **2.4.1. Técnica**

Se consideraron (02) técnicas; (50) encuestas a los colaboradores de la Gerencia y (02) entrevistas a la Sub Gerente de Recursos Humanos y a la Gerente de Desarrollo Social de la Institución Municipal. Es como se detallan:

Encuestas: Se aplicó con la finalidad de recolectar los datos importantes y útiles para la investigación, lo que permitió obtener respuestas. La encuesta fue aplicada a 50 colaboradores.

Entrevista: Es una técnica cualitativa y su finalidad es establecer una comunicación clara y precisa del investigador y la Sub Gerencia de RRHH respecto a la situación de estudio.

### **2.4.2. Instrumento de la recolección de datos**

Cuestionario estuvo conformado por 43 preguntas referidas a la variable independiente selección de personal y a la segunda variable dependiente desempeño laboral.

Guía de Entrevista. Fue aplicado al sub - gerente del área de recursos humanos y al gerente de desarrollo social, habiendo sido una técnica cualitativa importante en la investigación.

### **2.4.3. Validez**

El instrumento del estudio fue validado por especialistas que analizaron:

Cohesión, que las interrogantes diseñadas tengan correlato con los fines de la tesis.

Consistencia, que las interrogantes accedan medir los indicadores de las variables de estudio

Suficiencia, se refiere a la cantidad de interrogantes que abarque a los distintos objetivos de investigación.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Se empleó el Alfa de Cronbach, obteniendo 0.929 para selección de personal y 0.913 para desempeño laboral, lo cual demostró el alto nivel de confiabilidad del instrumento.

#### **2.5. Procedimiento**

La encuesta fue aplicada en las oficinas de la Gerencia de Desarrollo Social a los colaboradores. Mientras que la entrevista fue aplicada a la Gerente de Desarrollo Social y Sub Gerente de RRHH, las mismas que se realizaron en la oficina respectiva, esto con la finalidad de poder recolectar información para la investigación.

#### **2.6. Método de análisis de datos**

El análisis de los datos que se obtuvieron fueron registrados en el programa estadístico IBM SPS, Versión .25, mediante tablas analizadas debidamente e interpretados por el investigador.

#### **2.7. Aspectos éticos**

Se contempló el respeto por la propiedad intelectual de las fuentes, consignando debidamente las citas respectivas. Asimismo, se respetó el carácter anónimo de los encuestados y no se manipuló ninguno de los resultados encontrados en la investigación.



### III. RESULTADOS

Los resultados del estudio se han obtenido mediante la aplicación de los instrumentos establecidos, las mismas que están determinadas por un cuestionario que se aplicó a (50) colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social y (02) guías de entrevista A continuación, se detallan los mismos:

**OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:** Relación entre reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social.

**Tabla 1. Desempeño laboral en relación al reclutamiento de personal**

Reclutamiento	Desempeño laboral										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	6	66,7%	3	33,3%	0	0,0%	9	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	2	8,0%	17	68,0%	6	24,0%	25	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	33,3%	4	66,7%	6	100,0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>18</b>	<b>36,0%</b>	<b>22</b>	<b>44,0%</b>	<b>10</b>	<b>20,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se demuestra que el desempeño regular se observa en los empleados que consideran deficiente o regular el reclutamiento de personal, como se observa en la opinión del 100% y 66.7%; distinto al nivel bueno o muy bueno de desempeño se demuestra en la mayoría de colaboradores que califica como bueno o muy bueno al reclutamiento, según se desprende de la opinión del 68% y 66.7%, respectivamente.

## Contrastación de Hipótesis 1:

**Tabla .2. Correlación entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral**

	Spearman	Desempeño laboral	Factores actitudinales	Factores operativos
Reclutamiento	R	,718**	,759**	,565**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	50	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se demuestra que el reclutamiento de personal se relaciona en forma significativa (Sig.<0.05) con el desempeño laboral; asimismo existe una relación directa entre ambos aspectos. Estos resultados posibilitan aceptar la hipótesis de que existe relación significativa y directa entre reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019

### **Interpretación:**

Los resultados muestran la importancia que tiene el reclutamiento de personal. En la medida que dicho reclutamiento establezca claramente los requerimientos para el cargo, cuente con diversas fuentes de reclutamiento y con métodos bien definidos para la selección del personal, los trabajadores que ingresan a trabajar en la institución, lograrán mejores resultados laborales dentro de la organización.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2;** Relación entre la selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social.

**Tabla 3. Desempeño laboral en relación a la selección de personal**

Selección de personal	Desempeño laboral										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	10	83,3%	2	16,7%	0	0,0%	12	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	6	18,8%	20	62,5%	6	18,8%	32	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	4	100,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	18	36,0%	22	44,0%	10	20,0%	50	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

El nivel más bajo de desempeño laboral observado en los colaboradores es el regular, el que se presenta sobre todo en trabajadores que consideran como deficiente o regular a la selección de personal, como se aprecia en el 100% y 83.3%; por su parte, el desempeño bueno o muy bueno, se manifiesta en la mayoría de colaboradores (62.5%) que califica a la selección de personal como buena.

#### Contrastación de la Hipótesis específica 2:

**Tabla 4. Correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral**

	Spearman	Desempeño laboral	Factores actitudinales	Factores operativos
Selección de personal	R	,754**	,813**	,611**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	50	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

La selección de personal se relaciona en forma significativa y directa (Sig.<0.05), con el desempeño laboral; el resultado conduce a aceptar la hipótesis de que hay relación significativa y directa entre la selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019

**Interpretación:**

La selección es otro de los factores que contribuye de manera significativa al desempeño laboral; este es mejor cuando hay un proceso claro de evaluación de solicitudes y de las experiencias de trabajos previos; dicho proceso también mejora cuando la institución cuenta con personal idóneo para evaluar a los participantes, con entrevistas que contengan información para el puesto a desempeñar. Si bien la empresa cuenta con un proceso de selección que satisface a la mayoría, sin embargo, hay un grupo importante de trabajadores que considera que dicho proceso no es el más adecuado, lo que puede estar afectando a su desempeño laboral.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3;** Evaluar relación entre la contratación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social.

**Tabla .5. Desempeño laboral en relación a la contratación de personal**

Contratación de personal	Desempeño laboral										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	10	55,6%	8	44,4%	0	0,0%	18	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	8	26,7%	14	46,7%	8	26,7%	30	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>18</b>	<b>36,0%</b>	<b>22</b>	<b>44,0%</b>	<b>10</b>	<b>20,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

El nivel de desempeño regular (el nivel más bajo observado) se refleja más los colaboradores que considera también como regular a la contratación de personal; en cambio, el nivel bueno o muy bueno se visualiza sobre todo en los colaboradores que evidencian un nivel bueno o muy bueno en la contratación de personal, según se observa en la opinión del 46.7% y 100%. En consecuencia, en tanto mejore la política de contratación de personal, mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

### Contrastación de la Hipótesis específica 3:

**Tabla .6. Correlación entre la contratación de personal y el desempeño laboral**

	Spearman	Desempeño laboral	Factores actitudinales	Factores operativos
Contratación de personal	R	,529**	,383**	,504**
	Sig. (bilateral)	,000	,006	,000
	N	50	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Se demuestra que la contratación de personal mantiene una relación significativa y directa con el desempeño laboral, lo que se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.000, inferior a 0.05 y del signo positivo de la correlación. Los resultados conducen a

aceptar la hipótesis de investigación de que existe una relación significativa y directa entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019

**Interpretación:**

El proceso de contratación de personal, es otro aspecto que tiene una importancia significativa en el desempeño laboral del trabajador; los trabajadores se desempeñan mejor en la medida que cuenten con contratos claros que les brinden seguridad; también es importante que los pagos estén en relación al esfuerzo y tipo de trabajo realizado, y que la empresa fomente un ambiente de compañerismo y unión entre sus integrantes.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4;** Analizar la inducción en los colaboradores en la gerencia de desarrollo social.

**Tabla .7. Desempeño laboral en relación a la inducción de personal**

Inducción de personal	Desempeño laboral										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	12	63,2%	7	36,8%	0	0,0%	19	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	6	19,4%	15	48,4%	10	32,3%	31	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>18</b>	<b>36,0%</b>	<b>22</b>	<b>44,0%</b>	<b>10</b>	<b>20,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

El estudio indica a los colaboradores que evidencian un desempeño regular, mayormente son quienes califican como regular a la inducción de personal, de acuerdo a la opinión del 63.2%; por otra parte, quienes califican al desempeño laboral como bueno o muy bueno, son mayormente los que califican a la inducción en nivel bueno.

#### Contrastación de la Hipótesis específica 4:

**Tabla .8. Correlación entre la inducción de personal y el desempeño laboral**

	Spearman	Desempeño laboral	Factores actitudinales	Factores operativos
Inducción de personal	R	,611**	,738**	,404**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,004
	N	50	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

La inducción de personal mantiene una relación directa y significativa (Sig.<0.05) con el desempeño laboral; lo cual se infiere del signo positivo de correlación. Estos resultados conducen a aceptar la Hipótesis de investigación de que existe una relación significativa y directa entre la inducción de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019

### Interpretación:

La inducción, es otro de los aspectos clave para el desempeño laboral; éste mejora en la medida que los trabajadores que van a ingresar a trabajar reciban adiestramiento y capacitación en el nuevo puesto de trabajo, y les brinden posibilidades para su crecimiento personal y profesional.

**OBJETIVO GENERAL;** Evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social.

**Tabla .9. Desempeño laboral en relación a la selección de personal**

Selección de personal	Desempeño laboral										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Regular	0	0,0%	0	0,0%	16	84,2%	3	15,8%	0	0,0%	19	100,0%
Buena	0	0,0%	0	0,0%	2	6,5%	19	61,3%	10	32,3%	31	100,0%
Muy buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	18	36,0%	22	44,0%	10	20,0%	50	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

El estudio muestra que el desempeño regular, se presenta sobre todo en los trabajadores que también califican como regular en la selección de personal, según se observa en el 61.3%; en cambio, el desempeño laboral bueno o muy bueno se observa mayoritariamente en los trabajadores que califican a la selección de recursos humanos en un nivel bueno.



## Contrastación de la Hipótesis general

**Tabla .10. Correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral**

	Spearman	Desempeño laboral	Factores actitudinales	Factores operativos
<b>Selección de personal</b>	r	,793**	,849**	,636**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	50	50	50

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

La selección de personal mantiene relación significativa (Sig.<0.05) y directa con el desempeño laboral ( $r=0.793$ ). Esto permite la aceptación de la hipótesis de que la selección de personal se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral de los colaboradores de gerencia de desarrollo social.

### **Interpretación:**

La selección de recursos humanos posibilita escoger a las personas más adecuadas para ocupar un puesto; dicho proceso resulta crucial para incrementar la eficiencia de los trabajadores; en la medida que dicho proceso sea más objetivo y respete los requerimientos para el cargo, la empresa logrará una mayor precisión en la selección del personal y en consecuencia elegirá a los mejores candidatos. El estudio encontró que este proceso es determinante, según la correlación significativa que existe entre ambos aspectos. En la medida que dicho proceso mejore, traerá como consecuencia una mejora significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

#### IV. DISCUSIÓN

En cuanto al **primer objetivo específico 1**: Determinar la relación del reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social, Wayne y Moe (2013) refieren que el reclutamiento es el proceso que radica en atraer individuos en forma adecuada, en número apto y con las capacidades apropiadas. En este contexto, la investigación demuestra que el desempeño regular se presenta exclusivamente en los empleados que califican de deficiente o regular el reclutamiento de personal, ello se visualiza en la opinión, según se desprende de la opinión del 100% y 66.7% respectivamente. Es importante considerar que en toda organización el desempeño laboral mejorará en cuanto mejoren las prácticas de reclutamiento de los colaboradores.

Según Chiavenato (2009) el reclutamiento empieza con la información de las necesidades de personal que conllevan a buscar candidatos idóneos a las necesidades de la empresa. Teniendo como indicadores: el requerimiento del cargo, las fuentes de reclutamiento y los métodos para captar nuevo personal (avisos, consultoras, instituciones educativas). Cabe destacar que los resultados encontrados en el estudio realizado en Sechura, demuestran la importancia del reclutamiento sobre el desempeño de los trabajadores. En tanto el reclutamiento implique con claridad los requerimientos que demanda cada cargo y se disponga de varias fuentes de reclutamiento, los nuevos colaboradores podrán lograr mejores resultados laborales.

De otra parte, Alvarado y Monsalve (2017) concluyen que un diseño de una propuesta de selección de personal, permitirá optimizar el desempeño laboral de los colaboradores y mejorar la calidad de atención, nivel de ventas y rentabilidad de la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. Al respecto en la investigación efectuada en la Municipalidad Provincial de Sechura, se conoció que existe una relación significativa y directa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores (Sig.<0.05) por lo cual la hipótesis específica 1 SE ACEPTA.

**En lo que se refiere al segundo objetivo específico 2**: Establecer la relación de la selección y el desempeño laboral de los colaboradores, Ventura y Delgado (2012) refieren

que, respecto a técnicas del proceso de selección de personal, se utilizan técnicas como: Pruebas psicotécnicas, Pruebas profesionales de habilidades, Pruebas situacionales, role playing, entre otros. En concordancia con ello, Jaramillo (2015) concluye que la selección de recursos humanos se realiza a través de convocatorias en periódicos de distribución local y nacional, así como el uso de redes sociales para comunicar la información necesaria.

De otra parte, Cancinos (2015) concluyó que un mal proceso de selección influye al evaluar el desempeño, pues debilidades y fortalezas se evidenciarán en los niveles de desempeño de cada uno de los colaboradores. En el mismo sentido, los resultados del estudio muestran que el nivel de desempeño más bajo de desempeño laboral observado en los colaboradores es el regular, el que se presenta sobre todo en los empleados que consideran deficiente a la selección de RRHH, como se observa en el 100% y 83.3%; en cambio, el desempeño bueno o muy bueno, se manifiesta en la mayoría de colaboradores (62.5%) que califica a la selección de personal como buena y en todos los que lo califican como muy buena.

Finalmente, el estudio da cuenta que la selección de personal se relaciona en forma significativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) y directa con el desempeño laboral, por lo tanto, la hipótesis específica 2 SE ACEPTA. Al respecto cabe destacar que la selección es otro de los factores que contribuye de manera significativa al desempeño laboral; este es mejor cuando hay un proceso claro de evaluación de solicitudes y de las experiencias de trabajos previos; dicho proceso también mejora cuando la institución cuenta con personal idóneo para evaluar a los participantes.

**En cuanto al tercer objetivo específico 3:** Evaluar la relación de contratación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social, Chiavenato (2009) define a la contratación como el vínculo que une a un trabajador con la empleadora, en donde éste se compromete a brindar sus servicios y la organización a remunerarlo. En concordancia con ello, en el presente estudio los resultados refieren que el desempeño regular (el nivel más bajo observado) se refleja más en los colaboradores que consideran también como regular a la contratación de personal; en cambio, el muy bueno o bueno de desempeño se muestra en los colaboradores que evidencian un nivel bueno o muy bueno en la contratación de personal, según se observa en la opinión del 46.7% y 100%.

Por su parte, Chirinos (2016) concluyó que al aplicarse el instrumento de desempeño laboral se evidenciaron limitaciones relacionadas al área de orientación a resultados determinando dificultades para el logro de las actividades encargadas y el volumen de estas, lo mismo sucedió en el área de iniciativa y trabajo en equipo, departamentos muy valiosos dentro del proceso de gestión de recursos humanos. En la investigación efectuada, el análisis de correlación revela que la contratación de empleados mantiene relación significativa y directa con el desempeño laboral, lo que se deduce de la significancia de la prueba, Sig.=0.000, inferior a 0.05. Estos resultados posibilitan aceptar la hipótesis específica 3, resaltando que la contratación de personal, es otro aspecto que tiene una importancia significativa en el desempeño del colaborador.

**En lo que se refiere al cuarto objetivo específico 4:** Determinar la relación de la inducción con el desempeño laboral de los colaboradores, Chiavenato (2009) manifiesta que la inducción, corresponde a orientación, ubicación, adaptación y socialización del personal recién incorporado, teniendo en cuenta los siguientes pasos: adiestramiento, capacitación y desarrollo como mejoramiento técnico, profesional, actitudinal del trabajador. Al respecto, Yaksetig (2016) concluye que se debe contar con el apoyo efectivo del departamento de recursos humanos para proporcionar información sobre las posibilidades futuras del postulante, permitiendo desarrollar planes de carreras y así planificar capacitaciones o inducciones específicas para cada empleado.

En dicho contexto, el estudio realizado en Sechura indica a los colaboradores que evidencian un desempeño regular, mayormente son quienes califican como regular a la inducción de personal, según se observa en la percepción del 63.2%; en cambio, quienes califican al desempeño laboral como bueno o muy bueno, son mayormente los que califican a la inducción en nivel bueno, de acuerdo a la opinión del 48.4% y 32.3%. Por lo investigado, la inducción de personal mantiene una relación significativa y directa con el desempeño de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social (Sig.<0.05) dicha relación es directa. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis específica 4. Siendo importante indicar que la inducción, es otro de los aspectos clave para el desempeño laboral; éste mejora en la medida que los trabajadores que van a ingresar a trabajar reciban adiestramiento y capacitación en el nuevo puesto de trabajo, y les brinden posibilidades para su crecimiento personal y profesional.

**En cuanto al objetivo general: Evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura Piura 2019,** Tejedor y García-Valcárcel (2010) indican que el desempeño laboral incluye el cumplimiento de compromisos laborales responsablemente, empleando las competencias necesarias para hacerlo lo mejor posible siempre. Tóala, Álvarez y otros (2017) lo indican como el comportamiento de los colaboradores con el fin de conseguir los propósitos de la organización, un excelente desempeño laboral es una fortaleza esencial en la empresa. En el caso de la investigación realizada en Sechura, el estudio muestra que el desempeño regular se presenta en los empleados que también califican en un nivel regular en la selección de personal, según se observa en el 61.3%; en cambio, el desempeño laboral bueno o muy bueno se presenta más en los colaboradores que califican a la selección de personal también en un nivel bueno.

Según Robbins y Judge (2015) el desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra el colaborador en la realización de sus labores. Es una evaluación individual. Por su parte, Mallqui (2015) concluye que para mejorar la productividad se debe diseñar técnicas de selección de RRHH. En la investigación realizada en Sechura se evidenció que la selección de personal se relaciona significativa y directamente con el desempeño laboral de los empleados de la gerencia de desarrollo social (Sig.<0.05) y ( $r=0.793$ ). Lo anterior permite aceptar la hipótesis general, siendo importante señalar que la selección de personal es un proceso que permite escoger a los individuos más adecuados para ocupar un puesto.

## V. CONCLUSIONES

1. El reclutamiento de personal presenta una relación significativa ( $\text{Sig.}<0.05$ ) con el desempeño laboral, la correlación positiva refiere además que hay una relación directa entre ambos aspectos. Ello permite inferir que el desempeño laboral mejorará, en tanto mejore el reclutamiento de personal.
2. La selección de personal mantiene una relación significativa ( $\text{Sig.}<0.05$ ) con el desempeño laboral; dicha relación es directa de acuerdo al signo positivo de la correlación. Si bien la institución cuenta con un proceso de selección, hay un grupo importante de trabajadores que considera que dicho proceso no es el más adecuado y afecta el desempeño laboral.
3. La contratación de personal se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral, lo que se deduce de la significancia de la prueba,  $\text{Sig.}=0.000$ , inferior a 0.05 y del signo positivo de la correlación. La contratación de empleados, es un aspecto de importancia significativa para el desempeño de los trabajadores.
4. La inducción de personal guarda relación significativa ( $\text{Sig.}<0.05$ ) y directa con el desempeño laboral. La inducción, es otro aspecto clave para el desempeño laboral en la Municipalidad de Sechura, por tanto, se requiere de un mejor adiestramiento de los trabajadores que ingresan a la institución.
5. La selección de personal presenta una relación significativa ( $\text{Sig.}<0.05$ ) y directa con el desempeño laboral ( $r=0.793$ ). El estudio encontró que este proceso es determinante en el desempeño de los colaboradores. Conforme este proceso mejore, traerá como consecuencia una mejora significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Contar con diversas fuentes para reclutar recursos humanos, que garanticen la mejor provisión de candidatos a los diversos puestos convocados por la Municipalidad Provincial de Sechura efecto de lograr un mejor desempeño laboral en la organización
2. Capacitar al personal responsable de la selección de personal, a efecto de que puedan evaluar con mejor criterio a los postulantes y desarrollen un mejor proceso de selección, con mejores indicadores y técnicas de evaluación que garanticen el ingreso de los candidatos más idóneos según las competencias que dispongan.
3. El proceso de contratación de personal debe garantizar unas condiciones apropiadas y justas respecto al desempeño de los colaboradores, así como el esfuerzo y el tipo de trabajo efectuado, fomentando un clima laborable favorable a un mejor desempeño laboral.
4. La inducción al nuevo personal debe garantizar el suficiente adiestramiento y familiarización de los trabajadores con sus nuevas funciones, responsabilidades, normas y ambiente de trabajo, a efecto de que puedan realizar sus labores y cumplir sus objetivos en las mejores condiciones.
5. La selección de personal debe realizarse en el marco de la ética pública, debiendo constituirse en un proceso más objetivo y que respete los requerimientos del cargo, de modo que se elijan a los mejores candidatos de cada puesto, lo cual conllevará junto a otros aspectos, al mejor desempeño laboral del trabajador.

## VII. PROPUESTA

### 1. Objetivo

Proponer estrategias de selección de personal en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019

### 2. Análisis FODA de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. La dirección pretende lograr un desarrollo concertado y participativo.</li><li>2. Se posee recursos humanos experimentados.</li><li>3. Existe disposición de presupuestos adicionales a los del tesoro público (FONCOMUN, canon y sobre canon).</li><li>4. Se dispone de programas de proyección a la comunidad.</li><li>5. Se practica el trabajo en equipos.</li><li>6. Se posee recursos humanos jóvenes dispuestos al cambio y entusiastas.</li><li>7. Se dispone de internet con buen estándar de banda.</li><li>8. Existe una buena comunicación al interior del área.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Recursos humanos con limitada capacitación para formulación y ejecución de proyectos de desarrollo.</li><li>2. Limitada iniciativa para motivar y capacitar al personal.</li><li>3. Falta de proactividad en algunos profesionales.</li><li>4. Documentos de gestión no actualizados o que no existen en la institución (ROF, MOF, TUPA, CAP, PAP, MAPRO, etc.)</li><li>5. Limitado compromiso con los documentos organizacionales o de gestión.</li><li>6. No se maneja con eficiencia los programas informáticos disponibles.</li><li>7. Algunos trabajadores no conocen los marcos normativos actuales.</li><li>8. Existe ineficiencia en el manejo de recursos destinados a programas sociales.</li><li>9. Limitada interrelación entre el personal.</li></ol>



<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existen programas de capacitación en el entorno.</li> <li>2. Creación de la Cámara de Comercio.</li> <li>3. La inversión minera puede incrementarse.</li> <li>4. Los costos de tecnologías de informática podrían disminuir.</li> <li>5. Se podrían consolidar alianzas entre gobiernos locales y cooperadores internacionales.</li> <li>6. Existen organizaciones públicas y privadas que estarían dispuestas a establecer relaciones de cooperación.</li> <li>7. Existencia de organizaciones de educación superior técnica: Instituto Ramos Plata, SENATI, etc.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modificaciones de la política económica nacional.</li> <li>2. La ciudadanía puede polarizar políticamente.</li> <li>3. La población crece aceleradamente y de manera desordenada, generando caos y elevados niveles de demanda por servicios.</li> <li>4. La problemática social se agudiza.</li> <li>5. Limitado nivel educativo alcanzado.</li> <li>6. La informalidad gana espacios como parte de la cultura local.</li> <li>7. Explotación de recursos naturales no compatible con un enfoque sostenible.</li> <li>9. Aparecen mayores conflictos en la comunidad local.</li> </ol>

### **3. ESTRATEGIAS**

#### **A. Estrategias de reclutamiento.**

Contar con diversas fuentes de reclutamiento de personal, que garanticen la mejor provisión de candidatos a los diversos puestos convocados por la Municipalidad Provincial de Sechura efecto de lograr un mejor desempeño laboral en la organización

- Tácticas
  - Revisar y redefinir de ser el caso, las competencias cognitivas, habilidades y destrezas, así como competencias actitudinales que se requieren para los distintos puestos de trabajo según la estructura organizacional.

- Diversificar las fuentes de reclutamiento de personal, empleando canales físicos como: universidades e institutos de la región (a través de sus bolsas de trabajo) así como medio electrónicos (además del portal web de Centro de Empleo del MINTRA)
  - Generar una alianza estratégica con la Dirección de Trabajo de Piura a efecto que apoye en la promoción de convocatoria de interesados que cubran los requisitos establecidos en casos de procesos de reclutamiento de personal.
- Responsables
    - Gerente de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura
    - Sub - gerente del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura
- Indicadores de control
    - Actualizaciones y/o modificaciones realizadas a los documentos de gestión (MOF, CAP) donde se establecen los requisitos para cada cargo ocupacional según estructura organizacional vigente.
    - Nuevas fuentes de reclutamiento de trabajadores empleadas.
    - Número de veces que la Dirección Regional de Trabajo de Piura ha cooperado en la convocatoria para reclutamiento de personal.

Tácticas	Bienes y/o servicios	Costo
1. Revisar y redefinir de ser el caso, las competencias cognitivas, habilidades y destrezas, así como competencias actitudinales que se requieren para los distintos puestos de trabajo según la estructura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de honorarios</li> </ul>	S/ 1500.00

2. Diversificar las fuentes de reclutamiento de personal, empleando canales físicos como: universidades e institutos de la región (a través de sus bolsas de trabajo) así como medio electrónicos (además del portal web de Centro de Empleo del MINTRA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastos de representación</li> </ul>	S/.400.00
3. Generar una alianza estratégica con la Dirección de Trabajo de Piura a efecto que apoye en la promoción de convocatoria de interesados que cubran los requisitos establecidos en casos de procesos de reclutamiento de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastos de representación</li> </ul>	S/ 400.00
<b>TOTAL</b>		S/ 2,300.00

## **B. Estrategias de selección.**

Capacitar al recurso humano responsable de la selección de empleados, con el objetivo de que puedan evaluar con mejor criterio a los postulantes y desarrollen un mejor proceso de selección, con mejores indicadores y técnicas de evaluación que garanticen el ingreso de los candidatos más idóneos según las competencias que dispongan.

- Tácticas
  - Realizar periódicamente cursos y talleres de capacitación para el personal que participa en la selección de nuevos empleados, contando con el apoyo y asesoramiento de universidades e institutos que posean especialistas en el tema.
  - Definir los indicadores y técnicas de evaluación a emplear en los procesos de selección de personal según los distintos cargos ocupacionales.

- Responsables
  - Gerente de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura
  - Sub - gerente del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura
  
- Indicadores de control
  - Cursos y talleres de capacitación realizados.
  - Universidades e institutos que cooperan en los cursos y talleres de capacitación.
  - Nuevos indicadores y técnicas de evaluación empleados en la selección de recursos humanos.

Tácticas	Bienes y/o servicios	Costo
1.- Realizar periódicamente cursos y talleres de capacitación para el personal que participa en la selección de nuevos empleados, contando con el apoyo y asesoramiento de universidades e institutos que posean especialistas en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de honorarios (anual)</li> </ul>	S/ 3000.00
2.- Definir los indicadores y técnicas de evaluación a emplear en los procesos de selección de personal según los distintos cargos ocupacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de honorarios</li> </ul>	S/ 500.00
	<b>TOTAL</b>	S/ 3,500.00

### C. Estrategias de inducción en la gerencia de desarrollo social.

La inducción al nuevo personal debe garantizar el suficiente adiestramiento y familiarización de los trabajadores con sus nuevas funciones,

responsabilidades, normas y ambiente de trabajo, a efecto de que puedan realizar sus labores y cumplir sus objetivos en las mejores condiciones.

- Tácticas

- Implementar y aplicar una política de capacitación y adiestramiento de nuevo personal.
- Establecer los objetivos y etapas del proceso de inducción del nuevo personal.
- Definir las técnicas de evaluación en el proceso de inducción del nuevo personal.

- Responsables

- Gerente de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura
- Sub - gerente del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sechura – Piura

- Indicadores de control

- Nueva política de capacitación y adiestramiento de personal ingresante a la institución.
- Nuevos objetivos y etapas establecidos para el proceso de inducción de personal.
- Nuevas técnicas de evaluación establecidas a ser aplicadas en el proceso de inducción de personal.

Tácticas	Bienes y/o servicios	Costo
1. Implementar y aplicar una política de capacitación y adiestramiento de nuevo personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de honorarios</li> </ul>	S/ 1,500.00
2. Establecer los objetivos y etapas del proceso de inducción del nuevo personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de honorarios</li> </ul>	S/.200.00
3. Definir las técnicas de evaluación en el proceso de inducción del nuevo personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de honorarios</li> </ul>	S/ 500.00
<b>TOTAL</b>		S/ 2,200.00

### Total presupuesto

Estrategias	Costo
Estrategias de reclutamiento.	S/ 2,300.00
Estrategias de selección.	S/ 3,500.00
Estrategias de inducción en la gerencia de desarrollo social	S/ 2,200.00
<b>TOTAL</b>	S/ 8,000.00

## REFERENCIAS

- Alvarado, R; Monsalve, J. (2017). Tesis *Propuesta de un Proceso de Selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcciones y Representaciones Generales S.R.L. Chiclayo 2017*. (Tesis de pregrado) Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Balderas, M. (2012). *Libro de Administración de los servicios de enfermería*. México, México: 73 Mc Graw -Hill Interamericana Editores.
- Caisa, Dolores, & Miranda (2018). Artículo titulado “*El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua*”. Ecuador. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>
- Cancinos, A (2015). Tesis *Selección de personal y desempeño laboral. (Tesis de grado) Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Contreras & Álvarez (2009). Tesis *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile*. Recuperado <http://www.redalyc.org/pdf/336/33614205.pdf>
- Cruz, J (2018). Tesis “*La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa UNITED OCEANS S.A.C. de la provincia de Sechura – Piura, año 2018*”. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31752/Cruz\\_PJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31752/Cruz_PJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Libro Administración de los Recursos Humanos*. México. Pg. 143 y 159.
- Chiavenato, I. (2009). *Libro Gestión del talento humano (3era ed.)*. México: Mc Graw- Hill Editores.
- Chiavenato (2014). *Libro “Introducción a la Teoría General de la Administración”*. Recuperado <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chirinos, A. (2016). Tesis *Estrategia de Selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una Universidad Privada, Chiclayo, 2016* (Tesis posgrado). Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4189/Chirinos%20Antezana%20Ana%20Lucia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- De la Cruz (2015) *Tesis de Procesos de reclutamiento y selección de personal en el Perú. Bolsa de Trabajo – PUCP*. Recuperado de <https://btpucp.pucp.edu.pe/archivo-reportajes/procesos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-el-peru/>
- Falcón y Méndez (2016) *Tesis Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. Recuperado [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco\\_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fischman (2017) . *Artículo "Evaluaciones de desempeño"* .Recuperado de [https://www.academia.edu/34391333/10\\_art%C3%ADculos\\_de\\_Harvard\\_Business\\_Review](https://www.academia.edu/34391333/10_art%C3%ADculos_de_Harvard_Business_Review)
- Flores, L. (2016). Tesis “*Proceso De Selección de Personal y su relación con la eficiencia laboral de los colaboradores de la Caja Piura, Periodo 2016*”. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú
- García, J. (2017). *Artículo científico “Las nuevas tendencias en la selección de personal”*. *RRHH Digital*. Recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/seleccion/126194/La-nuevas-tendencias-en-la-seleccion-de-personal>.
- Gestión (2016). *Artículo científico “Pruebas online que simplifican la selección de personal”*. Recuperado <https://empleofuturo.com/notipais.php?pais=d>
- Gómez, P. (2007). Libro *Gestión de Recursos Humanos*. Universidad Complutense de Madrid Recuperado <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Heredia y Cannon (2017) . Revista científica “*Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*”. Recuperado <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866>
- Jaramillo (2015). Tesis “*Los modelos de selección y reclutamiento con los que cuentan las Empresas de seguridad de Guayaquil-Ecuador y el efecto que tiene en la productividad de sus trabajadores*”. Ecuador. Recuperado <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/7218/1/TESIS%20DRA.%20ANA%20JARAMILLO.pdf>



- Matías y Vera (2018). Tesis “Gestión por competencias para promover el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa J & V Resguardo S.A.C. Piura – 2018”. Recuperado [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31416/Matias\\_SS-Vera\\_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31416/Matias_SS-Vera_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mallqui (2015). Tesis “Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad”. Recuperado [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4505/Mallqui\\_cg.pdf;jsessionid=BC4FD6E2517E86C874770F520B55BF94?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4505/Mallqui_cg.pdf;jsessionid=BC4FD6E2517E86C874770F520B55BF94?sequence=1)
- Méndez (2013). Libro de Técnicas de recolección de datos. Recuperado [http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/tecnicas\\_recoleccion\\_datos.html](http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html)
- Mondy, R. y Noe, R. (2010). Libro Administración de recursos humanos (9va ed.). México: Pearson educación.
- Murillo (2015). Tesis “Los métodos que se aplicaban en la Red de supermercados - Mercamaxx”. Recuperado <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdfM>
- Noguera (2012). Tesis “Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo”. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco\\_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011). *Libro Metodología de la Investigación*. 5a. Edición. Bogotá - México, DF.
- Ramos (2015) Tesis *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de Codo del Pozuzo –Puerto Inca – Huánuco-2015*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Rieckmann (2017) . *Libro On-Line METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE PERSONAL*. Recuperado [http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros\\_virtuales/lv2012\\_evaluacion\\_personal/evaluacion\\_personal.pdf](http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros_virtuales/lv2012_evaluacion_personal/evaluacion_personal.pdf)
- Robbins, S. Judge, T. (2015). Comportamiento Organizacional (13° Ed. México: Editorial Pearson Educación.

- Silva, H. (2018). Tesis Aumento de la productividad de los trabajadores mediante la automatización de control de combustibles en el Grifo Petro Vich E.I.R.L. La Arena Piura 2018. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Sotero (2013). Artículo de Administración de Empresas. Recuperado de: <http://admindeempresas.blogspot.com/2008/05/la-seleccion-como-proceso-de.html>
- Tamayo y Tamayo (2010) Libro Metodología de la investigación. 4ta Edición LIMUSA NORIEGA EDITORES. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Tejedor y García-Valcárcel (2010) *Evaluación del desempeño docente. (439-459, Ed.) Revista española de pedagogía, 68(247)*. España.
- Tócala, Álvarez y otros (2017). *Tesis Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico IDAT Sede Centro, Lima 2017*. Perú.
- Torcates (2015) Tesis “*Relaciones interpersonales y desempeño laboral del docente en educación media general. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta*”. Venezuela
- Veintimilla & Velasquez (2017) . *Revista Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras*. Universidad Técnica de Cotopaxi – Ecuador.
- Ventura y Delgado (2012) *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa, Ediciones paraninfo. España*. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Yaksetig, V. (2016). Tesis “*Estrategia de selección de talento humano para la empresa Chilis Piura*” (Tesis de pregrado). Universidad de Piura. Perú
- Alvarado y Monsalve (2017) Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Andina Construcción y Representaciones Generales S.R.L – Chiclayo 2017 – Universidad Señor de Sipan. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4209/Alvarado%20Perez%20-%20Monsalve%20Heredia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **ANEXOS**

Anexo N° 1. Matriz de Consistencia

Tema	Problema de la Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Método
<p>Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019</p>	<p><b><u>Pregunta General:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura-Piura 2019?</li> </ul> <p><b><u>Pregunta Específica:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad</li> </ul>	<p><b><u>Objetivo General:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura Piura 2019.</li> </ul> <p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación de reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la</li> </ul>	<p><b><u>Hipótesis General:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La selección de personal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores en gerencia de desarrollo social de la institución municipal.</li> </ul> <p><b><u>Hipótesis Específicas:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación significativa y directa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de la Investigación: No experimental</li> <li>• Tipo de Investigación: Descriptiva Correlacional con corte transeccional, Enfoque cuantitativo</li> <li>• Población: 50 Colaboradores</li> <li>• Muestra: 50 colaboradores</li> <li>• Técnica: Encuesta y Entrevista</li> <li>• Instrumentos: Cuestionario y Guía de Entrevista</li> <li>• Método de análisis: Programa estadístico IBM SPS, Versión 25</li> </ul>

	<p>Provincial de Sechura - Piura 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona la selección y el desempeño laboral en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la contratación con el desempeño laboral en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la inducción y el desempeño laboral en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019?</li> </ul>	<p>Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación de la selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.</li> <li>• Evaluar relación de la contratación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.</li> <li>• Determinar la relación de la inducción con el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad</li> </ul>	<p>social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La dimensión selección, se relaciona de forma significativa y directa con el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019</li> <li>• La contratación de personal se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.</li> <li>• La inducción de personal se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad</li> </ul>	
--	--	--	---	--

		Provincial de Sechura - Piura 2019.	Provincial de Sechura - Piura 2019.	
--	--	--	--	--

*Anexo N° 2. Formato de cuestionario para los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura, para medir las variables de selección de personal y desempeño laboral.*

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b> <b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>		N° _____				
<b>Cuestionario a Trabajadores</b>						
<p>Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta, el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019. Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:                      Escala de medición consta:</p> <p><b>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDIFERENTE - (2) DESACUERDO – TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)</b></p>						
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
ITEMS		TA	A	I	D	TD
<b>RECLUTAMIENTO</b>		5	4	3	2	1
	<b>Requerimiento del Cargo</b>					
01	Los requerimientos para el puesto, están claramente establecidos en la convocatoria					
02	El área de Recursos Humanos dirige los procesos de Reclutamiento y selección en forma adecuada.					
03	En las solicitudes de empleo enviadas por las aéreas, se obtienen datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato.					
	<b>Fuentes del Reclutamiento</b>					
04	En el proceso de reclutamiento se da mayor énfasis a personal interno					
05	La institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma					
	<b>Método para captar personal</b>					
06	Las fuentes de reclutamiento como redes sociales y diarios son los más fiables para un buen proceso de reclutamiento y selección					
07	El mantener una base de datos interna ayuda a captar personal de manera rápida					
08	Las ferias laborales son una buena fuente para captar personal					

SELECCIÓN		TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
	<b>Evaluación de solicitudes</b>					
09	Las evaluaciones de Curriculum se realizan en base al perfil de cada puesto de trabajo					
10	En muchos procesos, se incluyen a candidatos que no cumplen con el perfil de exigencias					
	<b>Experiencia específica de trabajo</b>					
11	La experiencia en el puesto de trabajo es primordial para un futuro desempeño laboral					
12	Al momento de contratar se le da mayor énfasis a la experiencia en el puesto					
	<b>Personal capacitado para evaluar al participante</b>					
13	Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo					
	<b>Entrevistas con información respecto al puesto</b>					
14	Las entrevistas aplicadas a los candidatos contienen información del puesto que se va a cubrir					
CONTRATACION		TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
	<b>Tipo de Contrato</b>					
15	Los contratos de tiempo determinado no dan seguridad a los colaboradores					
16	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo					
17	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores					
INDUCCIÓN		TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
	<b>Adiestramiento</b>					
18	En el proceso de inducción se despejaron todas sus dudas referente a su nuevo puesto de trabajo					
19	La organización no debería realizar los procesos de inducción porque son pérdidas de tiempo					
	<b>Capacitación</b>					
20	La capacitación ayuda a mejorar el desempeño actual y futuro de los trabajadores					
21	Las capacitaciones traen beneficios tanto a los trabajadores como a las organizaciones					
	<b>Desarrollo</b>					
22	El proceso de crecimiento y desarrollo ayuda al compromiso en los colaboradores de la organización					



		TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
23	Las promociones y líneas de carrera crean identidad y sentido de pertenencia entre los colaboradores					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>FACTORES ACTITUDINALES</b>		TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
<b>Disciplina Laboral</b>						
24	La Organización posee un reglamento interno para todos los miembros de la organización					
25	La disciplina laboral se cumple para niveles de la organización (Operativos, tácticos y estratégicos)					
26	La disciplina que aplica la organización ayuda a mantener el orden y control en los miembros de la organización					
<b>Actitud Cooperativa</b>						
27	Posee una actitud positiva al momento de realizar su labores diarias					
28	La organización promueve el trabajo en equipo entre todos los colaboradores					
29	El integrar los esfuerzos de manera conjunta para lograr un objetivo en común ayuda a la eficiencia de la organización					
<b>Iniciativa</b>						
30	Al realizar una labor se anticipa a los requerimientos futuros por su jefe inmediato					
31	Realiza las actividades de manera proactiva sin necesidad que jefe lo indique					
32	Frecuentemente las actividades las realizo con esmero y dedicación					
<b>Discreción</b>						
33	Los temas tratados entre sus compañeros de trabajo no trascienden y se manejan con mesura					
<b>Prestación personal</b>						
34	Por lo general las funciones asignadas las realizo sin ayuda de mis compañeros					
35	La prestación de servicios las efectuó con perseverancia hasta culminarlas					
<b>FACTORES OPERATIVOS</b>		TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
<b>Conocimiento del Trabajo</b>						
36	La asignación de puestos a los colaboradores se realizan en base al conocimiento y experiencia					

		TA	A	I	D	TD
		5	4	3	2	1
37	La experiencia laboral es el factor principal para la realización de una buena labor					
	<b>Calidad</b>					
38	Las labores que realiza las efectúa optimizando de la mejor manera los recursos (Mano de obra, tiempo, dinero, etc )					
39	La eficiencia de su trabajo se ve reflejada en la calidad del servicio brindado					
	<b>Cantidad</b>					
40	La organización se enfatiza más por la cantidad de servicios que por la calidad de la misma					
41	La cantidad de servicios brindados se realizan sin inconvenientes					
	<b>Exactitud</b>					
42	La organización planifica la cantidad exacta de personal que requerirá por cada área					
43	Las labores encomendadas las realizó en los tiempos programados por su jefe inmediato					
<b>DATOS GENERALES</b>						
<p>1. Edad : _____</p> <p>2. Sexo : _____</p> <p>3. Estado civil : _____</p> <p>4. Ocupación : _____</p> <p style="text-align: right;">Fecha: _____</p>						

### Anexo N° 3. Resultados Complementarios

Desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.

**Tabla 11. Nivel desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo social.**

Desempeño laboral (n=137)	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño laboral	0	0,0%	0	0,0%	18	36,0%	22	44,0%	10	20,0%
Factores actitudinales	0	0,0%	0	0,0%	12	24,0%	22	44,0%	16	32,0%
Disciplina laboral	0	0,0%	4	8,0%	14	28,0%	12	24,0%	20	40,0%
Actitud cooperativa	0	0,0%	0	0,0%	10	20,0%	18	36,0%	22	44,0%
Iniciativa	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	32	64,0%	12	24,0%
Discreción	10	20,0%	13	26,0%	3	6,0%	14	28,0%	10	20,0%
Prestación personal	0	0,0%	2	4,0%	11	22,0%	24	48,0%	13	26,0%
Factores operativos	0	0,0%	2	4,0%	16	32,0%	25	50,0%	7	14,0%
Conocimiento del trabajo	2	4,0%	6	12,0%	8	16,0%	19	38,0%	15	30,0%
Calidad	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%	26	52,0%	22	44,0%
Cantidad	0	0,0%	14	28,0%	15	30,0%	17	34,0%	4	8,0%
Exactitud	2	4,0%	2	4,0%	13	26,0%	20	40,0%	13	26,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Al evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, el estudio indica que éste es bueno o muy bueno para el 64% de los encuestados, mientras que el 36% restante lo califica como regular. Este nivel de desempeño se explica por el buen nivel de los factores actitudinales y operativos, los que son calificados en los niveles mencionados por el 76% y 64%, respectivamente. Analizando de manera específica los factores actitudinales, el estudio reporta que los aspectos mejor valorados son la actitud cooperativa, la iniciativa y la prestación personal, que son calificadas como buenas o muy buenas por el 80%, 88% y 74%, mientras que la discreción solo es calificada en dichos niveles por el 48%. Este último aspecto es valorado como deficiente por el 46% y como regular por el 6%.

En cuanto a los factores operativos, la opinión también es favorable, según la opinión del 64% que los califica en un nivel bueno o muy bueno; el aspecto mejor valorado en esta dimensión es la calidad, según se deduce de la opinión del 96%; luego sigue el conocimiento

del trabajo y exactitud de acuerdo a la opinión del 68% y 66%; el aspecto menos valorado es la cantidad, que solo es valorada de manera favorable por el 42%, que lo califican como buena o muy buena.

### **Interpretación:**

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que reflejan los trabajadores dentro de las organizaciones; dicho rendimiento se refleja en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de las tareas que exige el cargo. Para lograr un buen desempeño laboral, los sujetos deben contar con las competencias necesarias para el cargo, incluyendo sus conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones y habilidades personales; en el estudio se encontró que si bien la mayoría de colaboradores evidencia un buen nivel de rendimiento académico, sin embargo, hay un grupo importante de trabajadores que solo alcanza un nivel regular en su desempeño laboral.

El desempeño laboral requiere de un sistema donde se integre los factores actitudinales, como la disciplina laboral, actitud cooperativa, iniciativa, discreción y prestación personal, con los factores operativos como el conocimiento del trabajo, la calidad, cantidad, equidad y exactitud. Esta integración es importante para alcanzar un buen desempeño que contribuya a alcanzar los objetivos organizacionales en congruencia con las exigencias del mercado.

Caracterización del proceso de selección de personal que realiza la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.

**Tabla 12. Nivel de selección de personal**

Selección de personal (n=50)	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Selección de personal	0	0,0%	0	0,0%	19	38,0%	31	62,0%	0	0,0%
Reclutamiento	0	0,0%	10	20,0%	9	18,0%	25	50,0%	6	12,0%
Requerimiento del cargo	0	0,0%	8	16,0%	12	24,0%	18	36,0%	12	24,0%
Fuentes de reclutamiento	0	0,0%	2	4,0%	16	32,0%	19	38,0%	13	26,0%
Método para captar personal	0	0,0%	2	4,0%	26	52,0%	22	44,0%	0	0,0%
Selección	0	0,0%	2	4,0%	12	24,0%	32	64,0%	4	8,0%
Evaluación de solicitudes	0	0,0%	1	2,0%	21	42,0%	16	32,0%	12	24,0%
Experiencia específica de trabajo	0	0,0%	0	0,0%	6	12,0%	20	40,0%	24	48,0%
Personal capacitado para evaluar al participante	8	16,0%	8	16,0%	10	20,0%	17	34,0%	7	14,0%
Entrevistas con información respecto al puesto	2	4,0%	10	20,0%	12	24,0%	25	50,0%	1	2,0%
Contratación: Tipo de contrato	0	0,0%	0	0,0%	18	36,0%	30	60,0%	2	4,0%
Inducción	0	0,0%	0	0,0%	19	38,0%	31	62,0%	0	0,0%
Adiestramiento	3	6,0%	17	34,0%	15	30,0%	15	30,0%	0	0,0%
Capacitación	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%	12	24,0%	36	72,0%
Desarrollo	0	0,0%	0	0,0%	25	50,0%	25	50,0%	0	0,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Con relación a la selección de personal, la mayoría de colaboradores, 62%, lo califica como buena o muy buena, mientras que el 38% restante considera que es regular. Evaluando cada uno de sus dimensiones, el estudio indica que el proceso de reclutamiento también es valorado en dichos niveles por el 62%, la selección de personal por el 72%, la contratación y el proceso de inducción por el 64%.

En cuanto al reclutamiento de personal, tanto el requerimiento del cargo como las fuentes de reclutamiento, son calificadas como buenas o muy buenas, por el 60% y 64%, mientras que el método para captar personal solo es calificado en dichos niveles por el 44%, dejando en claro que este es uno de los aspectos menos valorados del reclutamiento.

Con respecto a la selección de personal, el aspecto que más valoran los encuestados es la experiencia específica de trabajo, que es catalogada en un nivel bueno o muy bueno por el 88%; luego sigue la evaluación de solicitudes y las entrevistas con información respecto al puesto, reciben dichas valoraciones por el 56% y 52%, respectivamente; el otro aspecto de la selección, personal capacitado para evaluar al participante, solo recibe dichas calificaciones por el 48%.

En relación a la inducción, el estudio muestra que el aspecto mejor valorado es la capacitación, que es calificada como buena o muy buena por el 96%, luego sigue el desarrollo, que es valorado en dichos niveles por el 50%; el aspecto menos valorado de la inducción es el adiestramiento, que es calificado en dichos niveles solo por el 30%.

### **Interpretación:**

La selección de personal está orientada a elegir el personal más adecuado para ocupar un cargo; este proceso debe ser objetivo y contar con especificaciones claras, a fin de darle mayor precisión a dicho proceso y contar en el mejor talento para el cargo. El estudio deja en evidencia que en la empresa investigada, este proceso es bastante favorable, aunque hay una cifra importante de alrededor del 40%, que no lo considera de esa forma. Dicho proceso está basado en tres aspectos, el reclutamiento, la selección, la contratación y la inducción, estos aspectos también son favorables para la mayoría, aunque hay un grupo importante que considera que dichos aspectos no son realizados de manera adecuada. Las empresas que buscan la excelencia deben superar todos estos obstáculos a fin de contar con procesos que permitan encontrar al candidato que tenga el perfil más adecuado para el puesto.

Anexo N° 4. Validación de jueces expertos.



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943 Mgtr  
 en lic. Ciencias Administrativas  
 N° ANR: 23792, de profesión Administrador  
 desempeñándome actualmente como Docente  
 en la Universidad César Vallejo - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	1. Claridad				
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia				✓	
9. Metodología					✓

Cuestionario a los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia				✓	
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los      días del mes de octubre del Dos mil Diecinueve.

  
  
 Lic. Adm. José María Lazo Sánchez  
 RES. UNIC. DE COLAB. N° 28751

Mgtr. : José María Lazo Sánchez  
 DNI : 02778943  
 Especialidad : Administración  
 E-mail : milazo@hotmail.com



**“SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA - PIURA 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					100
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					100
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					100
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																80					





**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 <sup>Dr.</sup> Mgtr.  
 en Ciencias Administrativas  
 N° ANR: A202528 de profesión Lic. en Ciencias Administrativas  
 desempeñándome actualmente como Docente T.P.  
 en U. C. V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Questionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario a los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

  
 .....  
 Freddy W. Castillo Palacios  
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 141

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Quince.



Logo of the Regional Government of Piura, featuring a shield with a sun and a gear, and the text "GOBIERNO REGIONAL PIURA" and "REG. UNICO DE COLEG. Nº 843".

Mgr. :  
DNI :  
Especialidad :  
E-mail :

02842237  
Administración/Investigación.  
featilla30@hotmail.com

**“SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA - PIURA 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				92	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				92	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				92	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				92	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				92	

  
 W. Castillo Palacios  
 C.O. DE COLTS. N° 843





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES R. PALAUJOS DE B. con DNI N° 02845588 Doctora  
 en CIENCIAS AD.  
 N° ANR: ....., de profesión LIC. EN AD.  
 desempeñándome actualmente como DOCENTE  
 en U.C.V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 9 días del mes de diciembre del Dos mil Quince.



Dra. : MERCEDES PALACIOS DE BRICEÑO  
DNI : 02845588  
Especialidad : LIC. EN A.D.  
E-mail : mercedeb@yahoo.es



**“SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA - PIURA 2019”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				97	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				97	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																			95		

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		97
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		97
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		97
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		97

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, octubre de 2019.



Dra.: MERCEDES PALACIOS DE BRICEÑO  
DNI: 02845588  
Teléfono: 968060260  
E-mail: merchedeb@yahoo.es

Anexo N° 5. Validación de confiabilidad.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Curo Ramírez Jessica Paola
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre desempeño laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( )
		Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	21-10-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10


II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.913</b>
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, Ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems iniciales: 20</p> <p>Ítems finales: 20</p> <p>Para verificar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.913 cae en un rango de confiabilidad muy alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento.</p>
---

Estudiante: Jessica P. Curo Ramírez  
 DNI : 40747162

  
 LEMÍN ABANTO CERNA  
 LIC. EN ESTADÍSTICA  
 C°ESPE 506

**I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1. ESTUDIANTE	:	Curo Ramírez Jessica Paola
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Selección de personal
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( ) <i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	21-10-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

**II. CONFIABILIDAD**

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.929</b>
------------------------------------	--------------

**III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)**

<p>Ítems iniciales: 23</p> <p>Ítems finales: 23</p> <p>Para verificar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.929 cae en un rango de confiabilidad muy alta, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento.</p>
---

Estudiante: Jessica P. Curo Ramírez  
 DNI : 40747162


  
 LEMIN ABANTO CERNA  
 LIC. ESTADÍSTICA  
 C.O.E.S.P.E. 506

*Anexo N° 6. Matriz de instrumentos*

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Indicadores	Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO A1 Cuestionario		INSTRUMENTO A2 Cuestionario		INSTRUMENTO B Guía de Entrevista		
						N° de ítems	Ítems	N° de ítems	Ítems	N° de ítems	Ítems	
¿Cómo se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura	Evaluar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura 2019.	La selección de personal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Sechura.	Selección de Personal:	X1.1	Requerimiento del cargo	Encuesta Cuestionario Entrevista	03	1,2,3			01	1
				X1.2	Fuentes de reclutamiento		02	4,5			01	2,4
				X1.3	Método para captar nuevo personal		03	6,7,8			01	3
				X1.4	Evaluación de las solicitudes		02	9,10			01	5
				X1.5	Experiencia específica de trabajo		02	11,12			01	6
				X1.6	Personal capacitado para evaluar al participante		01	13			01	7
				X1.7	Entrevista con información respecto al puesto requerido		01	14			01	8
				X1.8	Tipo de Contrato		01	15			01	9
				X1.9	Remuneración de los trabajadores		01	16			01	10
				X1.10	Relaciones laborales de los trabajadores		01	17			01	11

				X1.11	Adiestramiento		02	18,19			01	12
				X1.12	Capacitación		02	20,21			01	13
				X1.13	Desarrollo		02	22,23			01	14
			Desempeño laboral	Y1.1	Disciplina laboral	Encuesta Cuestionario Entrevista			03	24,25,26	01	15
				Y1.2	Actitud cooperativa				03	27,28,29	01	16
				Y1.3	Iniciativa				03	30,31,32	01	17
				Y1.4	Discreción				01	33	01	18
				Y1.5	Prestación personal				02	34,35	01	19
				Y1.6	Conocimiento del trabajo				02	36,37	01	20
				Y1.7	Calidad del trabajo				02	38,39	01	21
				Y1.8	Cantidad de carga laboral				02	40,41	01	22
				Y1.9	Exactitud de los resultados				02	42,43	01	23

*Anexo N° 7. Formato de guía de entrevistas a la Gerente de Desarrollo Social y a la sub-gerente de Recursos Humanos*

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b> <b>ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA A DIRECTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA</b>	
<b>Aplicado a :</b>	
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>	
<b>RECLUTAMIENTO</b>	
<b>1</b>	<b>¿Los requerimientos de puestos de trabajo cuentan con el visto bueno de alta dirección?</b>
<b>2</b>	<b>¿De qué manera la Municipalidad atrae candidatos potenciales para el cargo a ocupar?</b>
<b>3</b>	<b>¿El área de Recursos Humanos es la única responsable en dirigir los procesos de reclutamiento?</b>
<b>4</b>	<b>¿De qué manera la Institución convoca a mas participantes?</b>
<b>SELECCIÓN</b>	
<b>5</b>	<b>¿De qué manera la evaluación de las solicitudes son consideradas aptas para pasar a la siguiente etapa?</b>
<b>6</b>	<b>¿De qué modo la experiencia laboral de sus colaboradores influye en el desempeño laboral? ¿Por qué?</b>
<b>7</b>	<b>¿De qué modo la experiencia laboral influye en el desempeño laboral? ¿Por qué?</b>
<b>8</b>	<b>¿En base a qué información la Institución elabora la entrevista a aplicar?</b>
<b>CONTRATACIÓN</b>	
<b>9</b>	<b>¿Consideras que el contrato no da seguridad a los trabajadores? ¿Porque?</b>
<b>10</b>	<b>¿De qué manera evalúan la remuneración que perciben sus colaboradores?</b>

11	¿Cuáles son las funciones que cumple el encargado de velar por las relaciones laborales de sus colaboradores?
<b>INDUCCIÓN</b>	
12	¿Qué plan de adiestramiento aplica la Institución a sus colaboradores?
13	¿Con qué programas de capacitación para los trabajadores cuenta la Institución Municipal?
14	¿Cómo cree usted que el proceso de crecimiento y desarrollo ayuda en el desempeño de los colaboradores?
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
<b>FACTORES ACTITUDINALES</b>	
15	¿Cuenta con un código de ética que dirija el comportamiento de sus trabajadores?
16	¿De qué forma la disciplina aplicada en la Institución ayuda a mantener el orden y control en los colaboradores?
17	¿De qué manera la Institución incentiva a que sus colaboradores se mantengan capacitados?
18	¿Con qué nivel de seguridad se mantiene en reserva la información de sus colaboradores?
19	¿Cómo se reconoce en la Institución la prestación y desempeño del colaborador?
<b>FACTORES OPERATIVOS</b>	
20	¿Los puestos asignados a cada colaborador se asignan de acuerdo al conocimiento y experiencia?



<b>21</b>	<b>¿Cree usted que los colaboradores optimizan de la mejor manera los recursos?</b>
<b>22</b>	<b>¿La Institución se enfatiza más por la cantidad o calidad de trabajo de los colaboradores?</b>
<b>23</b>	<b>¿Cómo incentivan a sus colaboradores para el logro de sus resultados planificados?</b>

*Anexo N° 8. Informe de la guía de entrevista aplicada a la Gerente de Desarrollo Social y a la sub- gerente de Recursos Humanos*

INFORME DE RESULTADOS DE GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA A DIRECTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA.

La entrevista realizada fue aplicada a la Gerente de Desarrollo Social y a la Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sechura, con la finalidad de conocer de qué manera se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura- Piura 2019. Los resultados se presentan a continuación:

***Determinar la relación del reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.***

En la Municipalidad Provincial de Sechura, se realizan convocatorias ante los requerimientos que son previamente autorizados y visados por alta dirección y en base a la necesidad de servicio de cada área solicitante, siendo la Sub Gerencia de Recursos Humanos quien dirige esta convocatoria, pero también con la intervención de alta dirección y sobre todo con la designación del personal de confianza, para las convocatorias de personal se realizan las publicaciones en la página institucional.

***Establecer la relación de la selección y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.***

En los procesos de selección de personal se aplican requisitos exigidos por el Manual de Organización y Funciones que deben cumplirse, debiendo tener en cuenta que existe personal nombrado con experiencia laboral que contribuye con el cumplimiento de objetivos y metas estratégicas.

***Evaluar la relación de la contratación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.***

Los contratos que se realizan en la Municipalidad Provincial de Sechura, no brindan más seguridad a los trabajadores que los establecidos, asimismo la remuneración que se les asigna depende de Gerencia de presupuesto en coordinación con el jefe inmediato.

***Determinar la relación de la inducción con el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019.***

La institución municipal recientemente cuenta con un Plan de Desarrollo de Personas como plan de adiestramiento que se aplicara a los colaboradores, asimismo tiene como objetivo la gestión por resultados

*Anexo N° 9. Resultados de aplicación de la guía de entrevista aplicado a la Gerente de Desarrollo Social y a la sub-gerente de Recursos Humanos*



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Anexo.** Guía de entrevista aplicada a directivos de la Municipalidad Provincial de Sechura

**Nombre:** Abog. Leidy Laura Purizaca Purizaca.

SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA.

**1. ¿Los requerimientos de puestos de trabajo cuentan con el visto bueno de alta dirección?**

Así es toda vez que dichos requerimientos se realizan en base a la necesidad del servicio de la entidad o en concreto de cada oficina.

**2. ¿De qué manera la Municipalidad atrae candidatos potenciales para el cargo a ocupar?**

La Municipalidad Provincial de Sechura, atrae a candidatos a través de los concursos CAS, como convocatorias para profesionales capacitados que aporten al cumplimiento de los objetivos.

**3. ¿El área de Recursos Humanos es la única responsable en dirigir los procesos de reclutamiento?**

El área de Recursos Humanos no es la única responsable de dirigir los procesos de reclutamiento, pues en los casos de puestos de confianza también Alta Dirección interviene y recursos humanos verifica el perfil académico.

**4. ¿De qué manera la Institución convoca a mas participantes?**

Solamente por norma y es a través del proceso de contratación administrativa de servicios D.L 1057.

**5. ¿De qué manera las evaluaciones de las solicitudes son consideradas aptas para pasar a la siguiente etapa?**

Las solicitudes son consideradas aptas siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por el Manual de Organización y Funciones.

**6. ¿De qué modo la experiencia laboral de sus colaboradores influye en el desempeño laboral? ¿Por qué?**

Es muy importante la experiencia laboral pues nos ayuda a contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas de acuerdo con la normatividad.

**7. ¿De qué modo la experiencia laboral influye en el desempeño laboral? ¿Por qué?**

Pienso que la experiencia laboral influye mucho en el desempeño laboral con la atención de los procesos administrativos en menos tiempo. Porque se conoce mejor los procedimientos.

**8. ¿En base a qué información la Institución elabora la entrevista a aplicar?**

La entrevista que se aplica se elabora conforme al Manual de Organización y Funciones y a la normatividad vigente de las áreas correspondientes.

**9. ¿Consideras que el contrato no da seguridad a los trabajadores? ¿Porque?**

Considero que la seguridad que se brinda al colaborador se otorga conforme al Decreto Legislativo N° 1057.

**10. ¿De qué manera evalúan la remuneración que perciben sus colaboradores?**

La remuneración que perciben los colaboradores se evalúa en forma semestral conforme a los resultados en la gestión y metas que fueron alcanzados.

**11. ¿Cuáles son las funciones que cumple el encargado de velar por las relaciones laborales de sus colaboradores?**

Dentro de las funciones del área de recursos humanos esta agotar el dialogo entre los servidores y realizar las actividades y capacitaciones en habilidades blandas para la mejora de la convivencia laboral.

**12. ¿Qué plan de adiestramiento aplica la Institución a sus colaboradores?**

Para la atención de requerimiento de las necesidades, la institución tiene como plan de adiestramiento el Plan de Desarrollo de Personas.

**13. ¿Con que programas de capacitación para los trabajadores cuenta la Institución Municipal?**

La Institución Municipal actualmente cuenta con el Plan de Desarrollo de Personas.

**14. ¿Cómo cree usted que el proceso de crecimiento y desarrollo ayuda en el desempeño de los colaboradores?**

Porque la Institución Municipal tiene como objetivo la Gestión por Resultados.

**15. ¿Cuenta con un código de ética que dirija el comportamiento de sus trabajadores?**

La Institución cuenta con su Reglamento Interno de Control y Asistencia.

**16. ¿De qué forma la disciplina aplicada en la Institución ayuda a mantener el orden y control en los colaboradores?**

Ayuda a equilibrar el orden laboral y el cumplimiento de sus normas en la entidad.

**17. ¿De qué manera la Institución incentiva a que sus colaboradores se mantengan capacitados?**

Lo realizamos a través del reconocimiento en los logros obtenidos conforme al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.

**18. ¿Con que nivel de seguridad se mantiene en reserva la información de sus colaboradores?**

En la Municipalidad el nivel de seguridad se mantiene en forma reservada solamente en los temas que estrictamente la Ley obliga.

**19. ¿Cómo se reconoce en la Institución la prestación y desempeño del colaborador?**

Dentro de la institución se reconoce la prestación y desempeño laboral formalmente con los documentos que Alta Dirección y otras Gerencias y Sub Gerencias lo crean convenientes.

**20. ¿Los puestos asignados a cada colaborador se asignan de acuerdo al conocimiento y experiencia?**

Los colabores son asignados previas coordinaciones con los jefes de confianza y por disposición de alta dirección.

**21. ¿Cree usted que los colaboradores optimizan de la mejor manera los recursos?**

Los colaboradores realizan los requerimientos de acuerdo a los recursos que les faltan y son necesarios para la continuidad de sus labores.

**22. ¿La Institución se enfatiza más por la cantidad o calidad de trabajo de los colaboradores?**

Creo que la institución se enfatiza por la cantidad, porque de acuerdo al cumplimiento de metas se asigna presupuesto como incentivo.

**23. ¿Cómo incentivan a sus colaboradores para el logro de sus resultados planificados?**

En la municipalidad con el cumplimiento de plan de incentivos, el área dependiente de quien obtuvo los resultados emite documentos de reconocimientos.

## ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Anexo.** Guía de entrevista aplicada a directivos de la Municipalidad Provincial de Sechura

**Nombre:** Mg. MAYRA VIRGINIA PAZO VALDIVIEZO

GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SECHURA

**01. ¿Los requerimientos de puestos de trabajo cuentan con el visto bueno de alta dirección?**

Así es, en la municipalidad los requerimientos de personal son consultado y visados por alta dirección.

**02. ¿De qué manera la Municipalidad atrae candidatos potenciales para el cargo a ocupar?**

De acuerdo a las evaluaciones, currículum vitae y perfiles profesionales

**03. ¿El área de Recursos Humanos es la única responsable en dirigir los procesos de reclutamiento?**

Es el área indicada, pero su superior es la Gerencia de Administración y Finanzas.

**04. ¿De qué manera la Institución convoca a más participantes?**

La Institución municipal atrae a los participantes a través de convocatorias.

**05. ¿De qué manera la evaluación de las solicitudes es consideradas aptas para pasar a la siguiente etapa?**

Las solicitudes son consideradas aptas de acuerdo a los perfiles profesionales y currículum vitae documentada.

**06. ¿De qué modo la experiencia laboral de sus colaboradores influye en el desempeño laboral? ¿Por qué?**

Asegura que la eficiencia en el trabajo sea exitosa, porque tienen el conocimiento y experiencia en la administración pública.

**07. ¿De qué modo la experiencia laboral influye en el desempeño laboral? ¿Por qué?**

Logra un buen trabajo en la gestión, y ayuda a saber cómo afrontar las consecuencias. Porque conocen de la administración pública.

**08. ¿En base a qué información la Institución elabora la entrevista a aplicar?**

Las entrevistas son elaboradas a través de los procesos administrativos, bases de concurso y especialidad.

**09. ¿Consideras que el contrato no da seguridad a los trabajadores? ¿Porque?**

Considero que la permanencia depende del desarrollo profesional y la ética profesional. Porque si es un buen colaborador se le volverá a contratar.

**10. ¿De qué manera evalúan la remuneración que perciben sus colaboradores?**

La función de evaluar la remuneración es por parte del área de Presupuesto y de Planillas.

**11. ¿Cuáles son las funciones que cumple el encargado de velar por las relaciones laborales de sus colaboradores?**

Fomentar la sociabilidad, trabajo en equipo a través de charlas y talleres.

**12. ¿Qué plan de adiestramiento aplica la Institución a sus colaboradores?**

Llamadas de atención y memorándum.

**13. ¿Con que programas de capacitación para los trabajadores cuenta la Institución Municipal?**

Cuenta con programas de ética profesional y gestión pública.

**14. ¿Cómo cree usted que el proceso de crecimiento y desarrollo ayuda en el desempeño de los colaboradores?**

Creo que los resultados son relevantes y la mayor efectividad laboral.

**15. ¿Cuenta con un código de ética que dirija el comportamiento de sus trabajadores?**

La Institución municipal lo tiene como documento de gestión.

**16. ¿De qué forma la disciplina aplicada en la Institución ayuda a mantener el orden y control en los colaboradores?**

Los colaboradores con esas medidas saben cómo actuar y en el caso de hacer caso omiso, a las consecuencias.

**17. ¿De qué manera la Institución incentiva a que sus colaboradores se mantengan capacitados?**

Muchas veces se les incentiva desde las áreas usuarias y en cada reunión se les insta.

**18. ¿Con que nivel de seguridad se mantiene en reserva la información de sus colaboradores?**

Por ética, se tiene que resguardar dicha información manejado por Recursos Humanos.



**19. ¿Cómo se reconoce en la Institución la prestación y desempeño del colaborador?**

La prestación de servicios y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sechura se realiza con mención de reconocimiento.

**20. ¿Los puestos asignados a cada colaborador se asignan de acuerdo al conocimiento y experiencia?**

Esto solo sucede en algunos casos, pero más aún sucede por la jerarquía de puestos y la confianza.

**21. ¿Cree usted que los colaboradores optimizan de la mejor manera los recursos?**

Esto si sucede en la institución municipal y sucede más aun con la implementación de ordenanzas, como es el caso de Salud.

**22. ¿La Institución se enfatiza más por la cantidad o calidad de trabajo de los colaboradores?**

A mi parecer la municipalidad más se enfatiza por la calidad, es lo fundamental saber conque recurso se cuenta.

**23. ¿Cómo incentivan a sus colaboradores para el logro de sus resultados planificados?**

En la Municipalidad Provincial de Sechura, se incentivan a los colaboradores con los logros de metas o plan de incentivos, mediante reconocimientos.

*Anexo N° 10. Evidencias visuales de la aplicación de los instrumentos*

*Ilustración 1. Encuesta aplicada a colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social*



*Fuente; Cuestionario de colaboradores*

*Ilustración 2. Encuesta aplicada a colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social*



*Fuente; Cuestionario de colaboradores*

*Ilustración 3. Encuesta aplicada a colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social*



*Fuente; Cuestionario de colaboradores*

*Ilustración 4. Encuesta aplicada a colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social*



*Fuente; Cuestionario de colaboradores*

*Ilustración 5. Encuesta aplicada a colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social*



*Fuente; Cuestionario de colaboradores*

*Ilustración 6. Encuesta aplicada a colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social*



*Fuente; Cuestionario de colaboradores*

*Ilustración 7. Entrevista aplicada a la gerente de desarrollo social*



*Fuente; Guía de entrevista*