



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Diseño de Puestos y Selección de Personal en la Municipalidad
Distrital de Independencia de la ciudad de Huaraz - 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Oropeza Perez, Yasuri Lourdes (ORCID: 0000-0002-7091-8250)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello, Julio César (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres por la educación, confianza y el apoyo incondicional hacia mi persona, muchos de mis logros obtenidos son gracias a ustedes por su esfuerzo y sacrificio que realizan día a día, por estar presentes aportando todas las cosas buenas en mi vida con las emociones y felicidades que siempre han causado, A mis hermanos quienes son mi mayor motivación para cumplir todos mis objetivos con éxito.

La autora.

Agradecimiento

Doy gracias a dios por siempre estar presente en mi vida con las decisiones tomadas en mi camino, por darme la fuerza de seguir adelante a través de las diversas dificultades presentadas, por darme la oportunidad de ser una guía y modelo para mis hermanos. Asimismo, agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por la formación académica brindada al mando de excelentes docentes quienes con sus conocimientos forjaron nuevas enseñanzas y sabidurías para llevar todo el procedimiento de la investigación.

Finalmente, a todos mis verdaderos amigos quienes estuvieron presentes para desarrollar un equipo de trabajo al compartir todos los conocimientos para ser mejores en las actividades y proyectos realizadas durante a lo largo de la carrera.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
4.1. Resultados de acorde al Objetivo General.....	21
4.2. Resultados según los Objetivos Específicos.....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	42
Anexo 01: Matriz de Operacionalización de variables	43
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos	42

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados del diseño de puestos y selección de personal.	21
Tabla 2 Prueba chi-cuadrado para determinar la relación del Diseño de puestos y Selección de personal.	22
Tabla 3 Resultados de clasificación de cargo y selección inicial.	23
Tabla 4 Prueba chi-cuadrado para ver la relación de clasificación de cargo y selección inicial.	24
Tabla 5 Resultados de especificación de puestos y selección sustantiva.	24
Tabla 6 Prueba chi-cuadrado para ver la especificación de puestos y selección sustantiva.	26
Tabla 7 Resultados de formación académica para el puesto y la selección contingente.	26
Tabla 8 Prueba chi-cuadrado para ver la relación de la formación académica para el puesto y selección contingente.	27

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de estudio.	16
Figura 2 Formula para hallar la muestra.....	18

RESUMEN

El estudio de investigación denominado “Diseño de Puestos y Selección de Personal en la Municipalidad Distrital de Independencia de la ciudad de Huaraz-2020” tuvo como objetivo determinar la relación del diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020. El diseño de la investigación fue no experimental, el nivel fue correlacional y de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 95 colaboradores, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, se demostró la relación significativa entre el diseño de puestos y selección de personal mediante la prueba chi-cuadro con un valor calculado de 17.550 con un nivel de significancia de 0.002, encontrándose el diseño de puestos en un nivel adecuado con un valor de 50.5% y la selección de personal en un nivel regular con un valor de 51.6%, de tal manera se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo: existe una relación significativa entre el diseño de puestos y selección de personal.

Palabras clave: Diseño de puestos, Selección de personal.

ABSTRACT

The research study called "Design of Posts and Selection of Personnel in the District Municipality of Independence of the city of Huaraz-2020" aimed to determine the relationship of the design of positions and the selection of personnel in the district municipality of Independence of the city of Huaraz-2020. The research design was non-experimental, the level was correlational and quantitative approach, the population consisted of 95 collaborators, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, the significant relationship between the design of positions and personnel selection using the chi-square test with a calculated value of 17,550 with a level of significance of 0.002, finding the design of positions at an adequate level with a value of 50.5% and the selection of personnel at a regular level with a value of 51.6%, in such a way the null hypothesis was rejected and the working hypothesis was accepted: there is a significant relationship between job design and personnel selection.

Keywords: Job design, Personnel selection.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional el profesor Barceló encargado de los master en dirección de RR.HH, indico que el 90% de las organizaciones fallan en las contrataciones de personal, ya que no se realiza un proceso de selección apropiado, de la misma manera no se llega a detallar las competencias de los personales, tampoco las técnicas que los aspirantes deben poseer, a la vez se da a conocer que en los Estados Unidos, el 50% de las nuevas contrataciones falla, debido a que la selección de personal debe ser esencial para que se forme un equipo competitivo de esta forma se obtendrá un aporte para la organización. (2016)

En México, la consultora VH Consulting Group (2017) mencionan que el personal humano es quien lleva al éxito o al fracaso a las organizaciones, por ello es que la mayoría de las empresas comenten errores estratégicos al no contar con el personal adecuado, la cual no solo se trata de contratar a los colaboradores, se trata de cubrir un puesto con un perfil adecuado, como consecuencia de una selección inadecuada se tiene una baja productividad por parte de los colaboradores al desconocer sus funciones de puesto, un retraso de responsabilidades y objetivos, un ineficaz clima laboral, y una pérdida de costos debido a la rotación de los personales; También, el presidente encargado de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, indico que los especialistas del foro realizado “crece tu empresa” coincidieron que el 46% de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) llegan a cerrar por no seleccionar adecuadamente a su personal, a la vez se identificó que el 14% de las empresas realizan una excesiva rotación de personal. (Borda, 2016)

En un estudio realizado en denominado JobandTalent, se procesó la información de las encuestas realizadas a las empresas, como resultado se obtuvo que el 80% de las empresas se equivocan al seleccionar a su personal, los personales contratados no se adaptan al puesto de trabajo, por motivo de no contar con el perfil para el desempeño del puesto, así mismo contratar a personas erróneas y sustituirlo los costes son tan elevados que llega a ser costes de tres veces más del salario mensual del trabajador, entre el coste del despido, el comienzo de un

nuevo proceso de selección y los costes de aprendizaje y adaptación del nuevo empleado al puesto. (Lorenzana, 2017)

Por otro lado, a nivel nacional Morales del grupo Softland, especialista regional en recursos humanos, indicó que en América Latina más del 44% de las compañías todavía usan herramientas básicas (entrevista, cartas de recomendación, experiencia) para la gestión del talento, así también menciona que uno de los países que cuenta con una mayor rotación de personal es el Perú, debido a que aún usan las herramientas antiguas, como la falta de procesos para la selección, ya que uno de cada tres personas seleccionadas se retira de la organización en un corto tiempo provocando así más del 43% de sobrecostos dentro de una empresa. (La República, 2019)

Así mismo, el socio de la Consultoría de Negocios de PwC, La Torre (2020) dio a conocer que a raíz de la pandemia, por motivo del COVID-19, el 98% de empresas peruanas llegaron a optar por el trabajo remoto donde ante este cambio solo el 45% se encuentra midiendo la productividad de sus trabajadores, y por otro lado mediante el estudio que se realizó a las empresas peruanas se indicó que existe un 53% de estas tienen previsto de modificar su estructura organizacional, seguidamente el 41% de las empresas ha modificado las funciones en los puestos de trabajo. (Diario Gestión)

Toyama (2020), menciona que según Ipsos a inicios del año en el mes de marzo el 25% de trabajadores perdieron sus empleos de forma inmediata, de tal manera también hay contratos temporales ya vencidos, se han ejecutado periodos de prueba, de la misma manera los practicantes se quedaron sin subvención, como también se vieron afectados los colaboradores que aún cuentan con contratos o una intermediación laboral, por lo tanto a medida que se siga avanzando los días de cuarentena seguirá aumentando los desempleados; También en el diario Andina, Palacios (2020) Ministro de Trabajo y Promoción, dio a conocer el problema que está surgiendo en el país, relacionado al Covid-19, que la tasa de desempleo es un 8.8% siendo el el doble del porcentaje del cual normalmente era de un 4.2%, donde los más afectados son los jóvenes.

A nivel local la región Ancash, durante el año 2018 existieron reportes sobre las 10 instituciones que tienen más quejas, según la jefa y comisionados del departamento de la Defensoría del Pueblo en Áncash revelaron que la primera institución que más quejas obtiene es en el sector salud con un 11.38% la razón a ello es por una inadecuada atención a los usuarios, carencia de medicamentos, ambulancias inoperativas; seguidamente con el 5.59% están las instituciones de las Ugeles de Huaraz y Huari a causa de una atención inadecuada para las solicitudes de las plazas, igualmente se encuentran reportes de quejas de la Municipalidad Provincial de la ciudad de Huaraz, debido a que no existe una respuesta rápida para los recursos administrativos, a la vez una deficiente fiscalización de locales comerciales, respuestas incompletas a las denuncias administrativas, inejecución de resoluciones administrativas y las compromisos laborales no reconocidas, por otro lado se dio a conocer las vulneraciones más frecuentes, el 19.39% por motivo a la acción que afecta los derechos subjetivos colectivos por parte de la administración pública, continuamente el 13.50% por omitir respuestas escritas en el plazo legal, también el 5.59% por una organización administrativa inapropiada y finalmente con un 5.40% es debido a las afectaciones al derecho del debido procedimiento. (Rodríguez, 2019)

Para la investigación se consideró el siguiente problema general: ¿De qué forma el diseño de puestos se relaciona con la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020? consecutivamente los problemas específicos fueron los siguientes: ¿Cuál es la relación entre clasificación de cargo y la selección inicial en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020?, de la misma forma ¿De qué manera se relaciona la especificación de puestos y la selección sustantiva en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020? y por último, ¿Cuál es relación entre la formación académica para el puesto y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020?

En la presente investigación se tuvo como justificación teórica la información de diferentes autores según las variables del estudio para el Diseño de puestos se

utilizó la Teoría de la Administración Científica, por otro lado, para la Selección de personal se utilizó la Teoría del Iceberg de la Selección de Personal.

De la misma forma en lo práctico debido a los resultados de la investigación se dio a conocer a la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz, la relación entre el diseño de puestos y la selección de personal, para así contar con colaboradores adecuados para ocupar un puesto.

Y en el aspecto metodológico la investigación servirá como un modelo o guía para futuros trabajos, también como una fuente de información para diferentes organizaciones o entidades que quieran conocer la relación que existe entre las variables del estudio de investigación.

De la misma forma la investigación contó con un objetivo general: Determinar la relación del diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020. Seguidamente los objetivos específicos fueron: Establecer la relación entre clasificación de cargo y la selección inicial en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020. De la misma forma conocer la relación entre la especificación de puestos y la selección sustantiva en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020. Asimismo, identificar la relación entre formación académica para el puesto y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020.

Por otro lado, se tuvo la siguiente hipótesis alternativa: “Existe una relación significativa entre diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020”. Y como hipótesis nula: “El diseño de puestos no se relaciona con la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020”.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, la investigación se tomó en cuenta los siguientes trabajos previos:

Medina (2017) en su tesis titulada “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa lo&lo”, para obtener el Título de Psicólogo Industrial, su investigación tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, de un nivel de investigación exploratoria, descriptiva y correlacional, teniendo una población y muestra de 50 colaboradores a quien se les realizó encuestas y la observación, de tal manera concluyó que la selección de personal si incide en el desempeño laboral de los colaboradores, donde se aceptó la hipótesis alternativa, que a través del método chi-cuadrado que se tuvo un valor de 7.82 y con un nivel de significancia del 0.05, por la cual se rechazó la hipótesis nula.

Así mismo, se cuenta con los antecedentes nacionales:

Cáceres (2018) en su tesis “La formación académica de los directores y la calidad de gestión administrativa de las Instituciones Educativas Públicas de la red N° 06 del Callao-2016”, para obtener el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, en su investigación tuvo como metodología realizar un análisis cuantitativo con ayuda de los programas computarizados y la precisiones estadísticas para identificar las correlaciones de las variables, a la vez su investigación fue un diseño no experimental, así también de tipo descriptivo-correlacional, su población fueron los directivos, como docentes, APAFA y los alumnos, con un cuestionario de 18 ítems para su primera variables, seguidamente con 24 ítems con una escala Likert para su segunda variable, de las cuales el resultado fue a través de la “r” de Pearson donde se obtuvo $r=0.622$ y $\text{sig.}=0.055$ optando por un valor positivo, entonces se indica que ambas variables se relacionan positivamente.

Portocarrero (2017) en su tesis “El proceso de análisis y descripción de puestos como herramienta de gestión para el área de gestión de talento de la empresa Mitsui Automotriz s.a. - Arequipa 2017”, para lograr obtener el Título Profesional de Licenciado en Relaciones Industriales, en su investigación realizada contó con el enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental

transeccional, siendo su población los colaboradores de las áreas de recursos humanos, área administrativa y también el área de ventas, tomando en cuenta la técnica la entrevista y la observación de la misma manera tomando en cuenta el instrumento de la entrevista semi estructurada y la ficha de observación de trabajo, de tal manera el autor llego a la conclusión que la empresa Mitsui Automotriz S.A. no cuenta con un proceso estructurado la cual este orientado a la gestión del análisis y descripción de puestos, de la misma forma indico que tampoco tiene controles e indicadores que contribuyan a la gestión y mejora de dicho proceso por lo cual no se puede medir el desempeño de este.

Vásquez (2017) en su tesis “Elaboración del clasificador de cargos dentro de la ley marco del empleo público ley n° 28175, para normalizar la codificación de cargos del cuadro de asignación de personal de la municipalidad distrital de Santiago de cao en el periodo 2016 ”, para alcanzar el Título de Licenciado en Administración, realizo su investigación de diseño no experimental – transversal, para su recolección de sus datos fueron mediante las encuestas, como también entrevista y seguidamente el análisis a los especialistas y funcionarios de la municipalidad, dicha investigación tuvo como población de 82 trabajadores, con una muestra censal, los resultados se obtuvieron a través del procesamiento de Excel mediante cuadros y gráficos, así llegó a la siguiente conclusión: Que la elaboración de clasificación de cargos al ser muy eficiente influye significativamente en la gestión de RR.HH, por lo tanto es una herramienta poderosa y como base esencial para esta área, por lo tanto esto permitiré que los colabores tengan un mejor desempeño dentro de la organización.

Por otro lado, se presenta el siguiente antecedente local:

Chavez (2017) en su tesis: “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz - 2017”, para alcanzar el Título Profesional de Licenciado en Administración, en su investigación fue de diseño no experimental, con un nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, teniendo una muestra de 37 trabajadores, por lo tanto, su muestreo fue no probabilístico por conveniencia, de las cuales uso la prueba Chi – cuadrado, por ello llegó a la conclusión: Que entre sus dos variables de su investigación existe

una relación significativa con un valor de 19.19 con una significancia de 0.001 por lo que se aceptó la hipótesis alterna planteada, rechazando la hipótesis nula.

En la investigación, se tomó en cuenta las siguientes teorías acerca del Diseño de puestos y Selección de personal:

Para el diseño de puestos se tomó en cuenta la “teoría de administración científica” de Taylor (1911), teniendo como énfasis hacia el puesto en las tareas que deben realizar los trabajadores en una organización, teniendo como objetivo eliminar el bajo rendimiento de los colaboradores en las empresas y elevar los niveles de productividad usando métodos y técnicas, se debe seleccionar a los empleados en los puestos donde ellos apliquen sus aptitudes, capacitar a los colaboradores para desarrollar sus habilidades específicas necesarias para la realización de la tarea, ya que la idea era en cuanto más simple y repetitiva fueran las tareas mayor sería la eficiencia del trabajador. (Chiavenato, 2006, p. 52)

A la vez, Chiavenato menciona que Taylor formuló 4 principios de administración científica el primero es el principio de planeación: que sustituye los criterios individuales, la improvisación y la actuación empírica del operario, ya que se tomara en cuenta los métodos basados en procedimientos científicos (método de trabajo), como segundo principio es de preparación: se realiza la elección de los trabajadores de acuerdo a sus aptitudes para entrenarlos y prepararlos para producir más para la organización, seguidamente el principio de control: Aquí se controla el trabajo de cada uno de los colaboradores para verificar si cumple y toma en cuenta las normas establecidas, según el plan pronosticado por ello, la gerencia tiene que cooperar con sus trabajadores para así realicen sus trabajos de la mejor forma posible, y por último el principio de ejecución: Se debe asignar las atribuciones y las debidas responsabilidades a los trabajadores para que lo realicen adecuadamente con debida disciplina. (Chiavenato, 2006)

Según Chiavenato, el diseño de puestos abarca los procesos en la que se debe de realizar el trabajo y que exista una relación con los demás cargos, con el fin de satisfacer los debidos requisitos referentes a la tecnología, expectativas a nivel organizacional y social, así mismo los requerimientos propios de la persona

que se elegirá para el cargo. En el fondo el diseño de puestos determina el nivel de responsabilidad en la que se asignará al ocupante un puesto de trabajo que brinde compromiso personal con el proceso productivo o con la atención al cliente. (2007, p. 204)

Según Mondy (2010) en su teoría sobre el Modelo de Análisis de Puestos indican que el diseño de puestos es todo un proceso para establecer las tareas y funciones específicas que realizan en un puesto de trabajo, de tal manera existen métodos para realizar las tareas y como se relacionan el puesto con otras áreas de una empresa. (p. 118)

A la vez, los autores indican que el análisis de puestos, es aquel proceso a desarrollar para llegar a determinar las habilidades de los colaboradores, como también los deberes y todos los conocimientos solicitados para que se puedan desempeñar en una puesto dentro de una organización, además es una técnica muy básica de recursos humanos pero son pocas las empresas que toman un interés hacia ello, puesto que toda la información del análisis de puesto es utilizado con un solo propósito que es elaborar las descripciones de puesto y las especificaciones de puesto. (Mondy, 2010, p. 92)

Para Vallejo (2016) el análisis de puesto es detallar, qué exige del ocupante en términos de conocimiento, habilidades y capacidades para que se pueda desempeñar correctamente en el puesto, a la vez se determina los requisitos físicos y mentales que el ocupante debe de cumplir, las responsabilidades que el puesto le impone y las condiciones en la que se debe de desempeñar en el trabajo. (p. 74).

Para Mondy la descripción del puesto: viene a ser un documento donde se establecen las tareas de los colaboradores, también los deberes y las responsabilidades del puesto, de tal forma que deben ser validadas como exactas, de no ser así aquellos personas que están encargadas de las entrevistas se sentirán presionados al tomar la decisión de seleccionar al trabajador, por lo tanto para la descripción de puesto se toman en cuenta lo siguiente: Las tareas que deben ser realizadas, como también los porcentajes de tiempo por cada actividad, así mismo se debe contar con estándares para el

desempeño de trabajo, de tal manera que se debe tomar en cuenta todas las condiciones laborales, teniendo en cuenta los posibles riesgos. (2010, p. 93)

También Dolan et al. (2007) incluye que la descripción del puesto se tiene que realizar una lista de diferentes aspectos como por ejemplo realizarse estas preguntas: qué se hace, cómo se hace y por qué se hacen las cosas. (p.65)

Por otro lado, la especificación de puesto: según los autores es un documento que se encuentran aquellas calificaciones que una persona debe poseer o contar como requisito para llegar a desempeñar en una organización, de tal manera los aspectos que se debe incluir son: la experiencia que tienen, conocer los rasgos de la personalidad, como también saber o conocer las habilidades físicas en las prácticas; tomar en cuenta las habilidades interpersonales para realizar los trabajos en equipo, así también deben contar con los conocimientos de aplicaciones de software, ya que hoy en día es muy importante este tipo de información y sumamente valiosa para un proceso de reclutamiento y selección.

Dolan también indica que la especificación de puesto se detallan los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para el mismo (los requisitos exigibles al trabajador), así como el tipo de responsabilidad asignado. (p.65)

A la vez Mondy, indica que la formación académica es importante para que un colaborador ocupe un puesto, ya tenga un grado académico, capacitaciones, títulos profesionales, y así tenga en cuenta para el cargo que quieren ocupar. (2010, p. 93)

Carro y González (2000) indican que el grado de especialización tiene que tener relación con las prioridades competitivas de una empresa, de tal modo que un alto grado de especialización favorece a una prioridad competitiva dentro de la empresa, sin embargo, una especialización baja tiende a la necesidad de la gerencia que tenga o busque la atención necesaria para verificar las actividades que se están desarrollando. (p. 7)

El diseño de puestos es un papel importante para conocer todas las necesidades de los empleados y así la organización se encargara de eliminar obstáculos que se encuentren dentro del lugar de trabajo, de acuerdo con Torres y Jaramillo (2014) es necesariamente un perfil del cargo, ya que es la descripción de las

competencias, como las habilidades, también las cualidades y los conocimientos, y en general de los atributos que debe poseer quien lo ejecute, por otro lado un perfil del cargo es el tipo de persona que se requiere o necesita dentro de una organización para que cubra un puesto en términos de conocimiento, preparación, títulos, experiencia, etc. (p. 7)

También, los autores indicaron como un problema está en que las organizaciones en especial (pequeñas y medianas), ya que la mayoría no toman en cuenta el diseño de puesto debido a que piensan que es una simple lista de tarea, actividades o funciones para los trabajadores. (2014, p. 7)

Seguidamente los autores Koontz, Weihrich, y Cannice (2012) mencionan que “Las personas pasan la mayor parte de su tiempo en su centro de labores por ello deben de sentirse cómodos en sus puestos de trabajo; esto requiere una estructura de trabajo apropiada en términos de capacidad funciones y relaciones”. (2012)

Dichos autores nos mencionan que aquellos encargados para seleccionar a un personal deben tener en cuenta las siguientes preguntas: ¿qué debe hacerse en este puesto?, ¿cómo se hace?, ¿qué referencias de conocimientos, actitudes y capacidades se requieren?, se puede conocer mediante la observación, las entrevistas, los cuestionarios o hasta un análisis sistémico; también existen factores que influyen para un diseño de puesto, estas consisten en los desacuerdos individuales, la tecnología involucrada, además la estructura organizacional de la empresa y por último el clima interno, ya que no todas las personas tienen las mismas necesidades, así mismo se buscan en los aspirantes que cuenten con capacidades analíticas y resolución de problemas (mejores decisiones - mejores resultados).

Por otro lado, se tomó en cuenta “La teoría del Iceberg de la selección de personal”, Ginger (1997) indica que en una entrevista típica no se obtiene la cantidad de información necesaria para saber de un empleado para asegurar una decisión adecuada, dentro de esta teoría se considera 6 competencias estas son: la habilidad, función social, autoimagen, conocimiento, rasgos y motivos, de las cuales el conocimiento y la habilidad se les encuentra en la parte superior del

iceberg (encima del nivel del agua) donde son relativamente fácil de percibir, también se indica que estas características son representadas con un 20% de las capacidades de una persona; por otro lado quienes representan un 80% son: la función social, el carácter, la imagen de sí mismo y la motivación donde se encuentran en la parte baja del iceberg (bajo el nivel del agua), la mayoría de las entrevistas buscan saber la formación, el conocimiento o la reputación en su sector, antecedentes profesionales entre otras, pero el objetivo de esta teoría es saber que la “belleza está en el interior” conocer a más profundo sobre el personal ya que encima de la línea del agua es fácil de averiguar.

Seguidamente la selección de recursos humanos es definida como el proceso para la selección de personal, eligiendo así a uno o más individuos para ocupar un cargo en una organización, así también esta persona elegida será el encargado de conservar o aumentar la eficiencia, y al mismo tiempo el rendimiento laboral. (Chiavenato, 2007, p. 169)

Grados (2013) menciona que la selección de personal es importante debido a que se busca diferentes expectativas de un colaborador para que realice una variedad de actividades en una organización, por la cual el autor da a conocer que la evaluación debería de realizarse de una manera muy secuencial y precisa, cuyos aspectos básicos deberían de ser la experiencia laboral que tiene el colaborador, como también la trayectoria académica y finalmente el aspecto psicológico. (p. 225)

La selección de personal tiene la finalidad de obtener dos resultados para una empresa: la primera es obtener a los personales adecuados para el puesto, seguidamente de contar con los personales eficientes para el puesto. A través de estos resultados que se obtendrá los requisitos para el puesto de trabajo y el perfil que los candidatos, así mismo el autor indica que las empresas que desean contratar a su personal tienen que saber sus conocimientos como los factores de su personalidad para que tenga una conducta de éxito dentro de la empresa, también indica las técnicas precisas para una selección adecuada: la entrevista de selección, seguidamente de las pruebas de conocimiento, a la vez realizar el test psicométricos y de personalidad, finalmente la técnica de simulación. (Amo, 2019, p. 10)

También el autor Alfaro menciona que “la selección de personal es un sub proceso importante del más amplio proceso de dotación” (2012, p. 80)

Seguidamente Dessler (1994) indica que una selección de personal adecuada es significativa para un apropiado desempeño de los colaboradores, a la vez por los costos ya que el autor indica que reclutar y contratar es más costoso, también por las implicaciones legales si en caso se realiza una selección inapropiada o con delitos. (p.154)

Por otro lado, la selección de personal según Siliézar (2007) es llegar a tomar una decisión adecuada para elegir al colaborador correcto donde se debe tomar en cuentas las diferentes expectativas de éxito respecto al puesto de trabajo, sin embargo el autor indica que no siempre se toman las decisiones adecuadas, ya que la mayoría se deja llevar por los impulsos, gustos, estados de ánimo, entre otras, debido a que se debe realizar un proceso de selección adecuado para que así no haya malas consecuencias. (p. 6)

También Robbins y Judge (2013), dan a conocer su modelo del proceso de selección o también conocido como fases de la selección de personal, teniendo como objetivo llegar a identificar a los candidatos correctos que cuenten con las habilidades, experiencias y capacidades, ya que en cuanto la administración no siempre lleva adecuadamente el proceso de selección, siendo así afectada la organización teniendo un mal desempeño e insatisfacción laboral, de la misma manera los autores indican que las empresas aseguren el proceso utilizando las técnicas más eficaces para llegar a identificar al colaborador correcto, Así según los autores la selección de personal tiene 3 fases de las cuales son:

La selección Inicial son los instrumentos para que forman la primera parte de la información que los candidatos presentan, de las cuales se utiliza para escoger a los candidatos si cumplen con los debidos requisitos básicos para un puesto, ya que en esta etapa se pide completar el formato de solicitud y verifican los antecedentes. (Robbins y Judge, 2013, p. 545)

Formato de solicitud: el candidato es el responsable de llenar el formato de acuerdo a la información que desee saber la empresa, ya que existen formas de

llenar el formato sea presencial o virtual, siendo así el principal filtro para realizar el proceso de selección. (Robbins y Judge, 2013, p. 545)

Udiz (2011) indica que el formato de solicitud es un instrumento que usan las organizaciones para la selección de personal, ya sea una ficha de datos, o también puede ser un formulario o quizás un cuestionario donde conocen algunos datos importantes de los candidatos para que ocupe un puesto de trabajo.

Seguidamente, Robbins y Judge indican que se realiza la verificación de los antecedentes: gran mayoría de empresas usan las referencias de los trabajos antiguos de los candidatos para conocer o verificar su desempeño anterior fue significativo o no, de las cuales existen formas para verificar esos antecedentes mediante la revisión de las cartas de recomendación, así también el filtro por internet, y por último la investigación de antecedentes de trabajo, antecedentes penales, investigación de las cartas de recomendación. (2013)

Pérez (2019), indica que la verificación de los antecedentes también conocida como la verificación de credenciales se puede o existe la posibilidad de que se realice durante o después del proceso de selección, así el empleador realizara las debidas comprobaciones sobre antecedentes penales, referencias de trabajos anteriores, estados financieros, formación académica o acerca de la presencia en redes sociales del candidato.

Continuando la segunda fase es la selección sustantiva: es la parte fundamental del proceso de selección, ya que se realiza las debidas pruebas escritas, como las entrevistas y las pruebas de desempeño, así se identifica las habilidades y capacidades del postulante para ocupar el puesto. (Robbins y Judge, 2013, p. 546).

Las pruebas escritas: las empresas anteriormente realizaban esta prueba debido a que tenía una buena aceptación por motivo que se consideraba como una prueba que no tenía relación con el trabajo, después de mucho tiempo este panorama cambio ya que hoy en día es empleada por la mayoría de organizaciones para las pruebas de rendimiento o como las habilidades

cognoscitivas, también las evaluaciones de personalidad y finalmente las pruebas de honestidad. (Robbins y Judge, 2013)

Pruebas de simulación del desempeño: esta prueba es un poco dificultosas y difícil de aplicarla a diferencia de las pruebas escritas, pero al mismo tiempo tiene un mayor valor de validez, por lo tanto se realiza con las pruebas de muestras de trabajo donde el aspirante realiza actividades según el puesto ya sea de una parte del trabajo, también existe los centros de evaluación: vienen a ser las simulaciones mediante de pruebas para evaluar la capacidad del candidato al instante de resolver los conflictos o problemas que suelen suceder dentro de una organización, seguidamente las pruebas de juicio situacional: donde el encargado de realizar el proceso realiza preguntas al candidato sobre cómo se va a desempeñar en diferentes situaciones laborales e inmediatamente el encargado comparara las respuestas o resultados con las de otros trabajadores, y finalmente las entrevistas que hoy en día la mayoría de las empresas siguen realizando por motivo de ser una de las herramienta más empleadas para el procesos de selección, pero según el autor indica que es un grave error por parte de las empresas depender excesivamente de las entrevistas, puesto que los candidatos para el puesto suelen impresionar al entrevistador, cuando tienen ni relación con el cargo. (Robbins y Judge, 2013)

Chiavenato (2011) menciona que una entrevista se debe contener etapas como la preparación de la entrevista, así también el ambiente que puede ser físico y el psicológico; para el desarrollo de la entrevista es la etapa fundamental del proceso, ya que se obtiene mayor información del entrevistado y entrevistador, con la terminación de la entrevista y la evaluación del candidato.

Y finalmente el autor indica que para culminar la selección de personal toda organización debe de tomar en cuenta el debido proceso para desarrollar la selección contingente: donde los candidatos si ya pasaron por toda la selección sustantivo, estarían listo para la prueba final, ya que sería un examen médico. (Robbins y Judge, 2013, p. 549)

Vargas (2019) indica que a través de los exámenes médicos las organizaciones conocen las condiciones médicas y físicas de sus trabajadores, para que puedan desempeñarse dentro de la empresa, así un examen médico para un puesto de trabajo es realizado al colaborador antes de iniciar sus labores, así se conocerá el estado de salud, a la vez sus aptitudes.

FEDORA (2013) indica que el examen médico llega a ser uno de los últimos pasos en el proceso de selección, la cual permite asegurar que la salud del candidato es adecuada para cumplir los requerimientos del puesto.

Los procesos de selección no deben desvincularse con los objetivos y las estrategias de las empresas, ya que cuando una organización toma la decisión de realizar un proceso de selección es para alcanzar todos sus objetivos para que lleguen a cubrir los puestos determinados con aquel personal adecuado. (Olleros, 2005)

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El desarrollo de la investigación fue de tipo aplicada contando con un enfoque cuantitativo, ya que se efectuó la aplicación de bases teóricas, por lo tanto, la investigación fue en base de hechos reales, se usó la encuesta para la recolección de datos.

Borda (2016) indica que el enfoque cuantitativo es la explicación de los hechos reales que se estudia deber ser mediante la construcción de instrumentos para medir las variables mediante los procesos estadísticos para llegar a ser analizados y explicados la realidad.

Por otro lado, la investigación fue de diseño no - experimental, por motivo que las variables no tuvieron ninguna manipulación, además de ser de un nivel correlacional, porque se buscó conocer la relación entre las variables mediante la recolección de datos para un análisis estadístico.

A la vez el estudio es transeccional, debido a que se efectuó en una sola medición y en un solo momento.

Esquema de estudio:

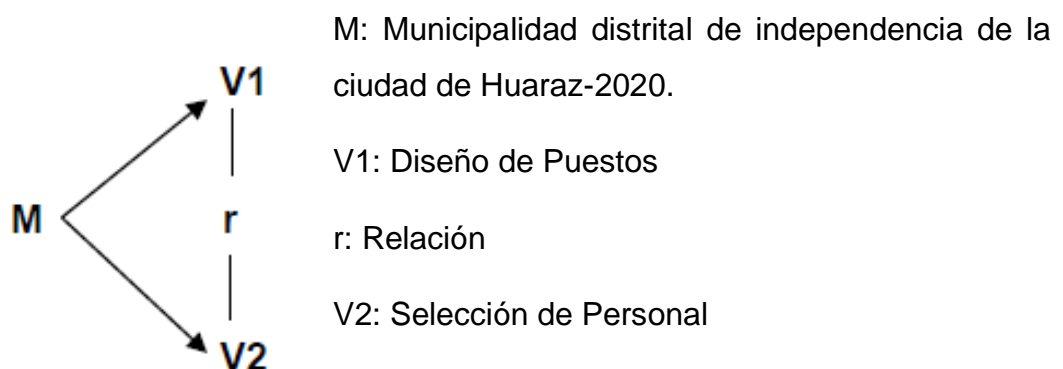


Figura 1

3.2. Variables y operacionalización

Teniendo en cuenta a Rojas (1988), señala que una variable puede ser definida como una peculiaridad, propiedad, característica, atributo o cualidad que pueda o no encontrarse en los sujetos, grupos o sociedades, estas variables pueden ser manipuladas como también no serlas. (p. 182)

Como variable 1 se tiene el diseño de puestos: Es todo un proceso para establecer las tareas y funciones específicas que realizan en un puesto de trabajo, de tal manera existen métodos para realizar las tareas y como se relacionan el puesto con otras áreas de una empresa. (Mondy 2010, p.118); seguidamente la variable se midió a través de 3 dimensiones: clasificación de cargo con los indicadores: la variedad de función de tareas, responsabilidades; como segunda dimensión se tuvo la especificación de puestos con los indicadores: manejo de programas (MICROSOFT), redes sociales, experiencia general, experiencia específica, y por último la dimensión de formación académica para el puesto se tuvo como indicadores: grado académico, capacitaciones, títulos profesionales, contando con una escala ordinal.

Por otro lado, como variable 2 es la selección de personal: Según Chiavenato (2007) indica que el proceso para la selección de personal es elegir entre uno o más individuos para ocupar un cargo en una organización, así también esta persona elegida será el encargado de conservar o aumentar la eficiencia, y al mismo tiempo el rendimiento laboral. (p. 169); por lo tanto, la variable se midió mediante 3 dimensiones: la primera fue la selección inicial, se tuvo los siguientes indicadores: cumplimiento perfil de puesto, filtro de experiencia, documentos de postulación, como segunda dimensión se tuvo la selección sustantiva, con siguientes indicadores: pruebas escritas, prueba de simulación laboral, entrevistas personales, y como ultima dimensión se tuvo la selección contingente, contó con los indicadores que son: la prueba de detención de consumo de drogas y los exámenes médicos, contando con una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

“Una población llega a ser el conjunto en general, por la que concuerdan mediante una serie o cadena de detalles como también de especificaciones”. (Lepkowski, 2008, citado en Hernández, Fernández y Baptista 2014).

La población estuvo conformada por 125 trabajadores del mes de julio del 2020, tomando en cuenta el criterio de inclusión que se contó con los administrativos de la municipalidad siendo solo la mitad de los colaboradores

que laboraban por motivo al covid-19, y por otro lado, el criterio de exclusión fueron los obreros de la municipalidad.

La muestra llega a ser un subgrupo de toda la población cual el interés es para que se llegue a recolectar datos, así también consigue concretarse y delimitarse con una mayor precisión, por lo tanto, debe ser aquel subgrupo cual sea representativo de la población. (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Así mismo, en la investigación la muestra fue de 95 colaboradores que fueron seleccionados empleando la fórmula:

Formula para hallar la muestra.

Fórmula para hallar la muestra:

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

Reemplazamos:

$$n = \frac{125 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(125 - 1) \cdot 0.05^2 + (1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

n= 95 colaboradores

Figura 2

En la investigación se utilizó el muestreo probabilístico, ya que cada elemento de la población tuvo la misma probabilidad de ser elegido, así mismo, fue de tipo aleatorio simple, la cual garantizó una misma probabilidad de selección, Por la cual como unidad de análisis fueron los colaboradores de la Municipalidad de independencia de la ciudad de Huaraz.

El muestreo es el proceso de seleccionar a los representantes de una población, para ser examinados de la una forma cercana para recolectar toda

la información cuyo será muy útil para el investigador. (Kendall y Kendall, 1997)

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Por otro lado, la recolección de datos fue mediante la técnica de la encuesta siendo una de las diversas formas para llegar a obtener toda la información que necesaria en la investigación; Así mismo, Arias (2012) menciona que técnica de investigación es aquel procedimiento o forma particular de llegar a obtener los datos o información de una investigación. (p. 67)

En la investigación el instrumento que se usó fue el cuestionario para la recolección de datos, la cual estuvo validado mediante el juicio de expertos, por tres expertos profesionales en el tema de estudio, teniendo el objetivo de aprobar dicho instrumento.

Hurtado (2000) nos menciona que un cuestionario llega a ser un instrumento donde se busca agrupar gran variedad de preguntas relativas a una situación sobre la cual el investigador requiere información, así podrá recolectar y almacenar datos, a la vez un cuestionario no debe ser demasiado largo y evitar preguntas que no sean necesarias. (p. 469)

Corral (2009) indica que la validez es la población del atributo que se va a medir como también es el instrumento en que consiste en medirse (autenticidad), para la estimación de una validez es importante conocer los rasgos o características que desean ser estudiado.

Por otro lado, los instrumentos ya indicados fueron confiables, debido a que se realizó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, donde el resultado fue 0,93 el instrumento es confiable.

La confiabilidad de un cuestionario es la consistencia de las debidas puntuaciones que deben ser obtenidas por las personas que las inspeccionan en distintas ocasiones, de las cuales si se obtiene una puntuación favorable significa que el instrumento es confiable. (Bernal, 2006, p. 247)

3.5. Procedimientos

El presente trabajo, se tomó en cuenta la encuesta piloto que fueron 10 colaboradores de otra municipalidad, la encuesta que se realizó a los colaboradores fue de tipo escala Likert, así mismo, se desarrolló el análisis de datos de cada una de las variables con el programa de Excel y el programa estadístico SPSS versión 26, al tener una muestra mayor a 50 se usó el método de Kolmogorov-Smirnov y se obtuvo como resultado un promedio de 0.002, encontrándose por debajo del margen de error de 0.05, siendo una distribución no paramétrica usando la prueba Chi-cuadrado, para medir la relación de las variables y las dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos es la descripción de las diferentes operaciones que tienen que ser sometidas a una investigación, por la cual se recolecta los datos y al obtenerlos se clasifican, se registran, y se tabulan. (Arias, 2012)

Para la presente investigación contó con el análisis descriptivo para dar a conocer los resultados obtenidos de una manera analítica a través de las tablas cruzadas bivariados, también se realizó la estadística inferencial, usando el método Chi-cuadrado para determinar la relación y así comprobar la Hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se tomó en cuenta los lineamientos éticos básicos, por lo cual se respetó las citas y fuentes de información de esta investigación, debido a que se utilizó las normas APA (7 edición), también se empleó el software Turnitin para la comprobación de originalidad de la investigación, por otro lado las personas que han sido encuestadas no se dieron a conocer sus nombres, tampoco fueron etiquetadas, ni calificadas de forma negativa, a la vez se les informo lo que debe hacer, se les dio a conocer los riesgos que debe afrontar al participar en el estudio, y finalmente los beneficios que se desea obtener con los resultado del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de acorde al Objetivo General.

Determinar la relación del diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz – 2020.

Tabla 1

Resultados del diseño de puestos y selección de personal.

		SELECCIÓN_DE_PERSONAL			
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
DISEÑO_ DE_ PUESTOS	Inadecuado	3	1	1	5
		3.2%	1.1%	1.1%	5.3%
	Regular	6	25	11	42
		6.3%	26.3%	11.6%	44.2%
	Adecuado	2	23	23	48
		2.1%	24.2%	24.2%	50.5%
Total		11	49	35	95
		11.6%	51.6%	36.8%	100.0%

Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.

Interpretación:

En la tabla 1, se observó que el diseño de puestos está en un nivel adecuado con el 50.5%, mientras que la selección de personal se encuentra en el nivel regular con el 51.6%, donde la intersección más alta se encuentra en un 26.3% en el nivel regular entre ambas variables.

De los datos presentados anteriormente se puede indicar que el diseño de puestos de la Municipalidad de independencia está en un nivel adecuado, porque cuentan con descripciones y especificaciones del puesto, sus colaboradores saben sus responsabilidades, la cual deben cumplir en sus puestos, por otro lado, la selección de personal se encuentra en un nivel regular, debido a que la municipalidad ocasionalmente toman en cuenta el cumplimiento de perfil de puesto, como también los instrumentos para el proceso de selección.

Tabla 2

Prueba chi-cuadrado para determinar la relación del Diseño de puestos y Selección de personal.

Prueba chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17, 550a	4	,002
Razón de verosimilitud	13,545	4	,009
Asociación lineal por lineal	10,338	1	,001
N de casos válidos	95		

Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.

Interpretación:

De los resultados en la tabla 2, se obtuvo el valor chi-cuadrado de 17.550, con 4 grados de libertad y una significancia de 0.002 la cual se encuentra por debajo del margen de error que es 0.05, de tal manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo: existe una relación significativa entre el diseño de puestos y selección de personal, entonces por todo lo mencionado se rechaza la hipótesis nula.

4.2. Resultados según los Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1: Establecer la relación entre clasificación de cargo y la selección inicial en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz – 2020.

Tabla 3*Resultados de clasificación de cargo y selección inicial.*

		SELECCIÓN_INICIAL			
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
CLASIFICACION_DE_CARGO	Inadecuado	3	0	3	6
		3.2%	0.0%	3.2%	6.3%
SELECCIÓN_INICIAL	Regular	6	28	20	54
		6.3%	29.5%	21.1%	56.8%
	Adecuado	0	21	14	35
		0.0%	22.1%	14.7%	36.8%
Total		9	49	37	95
		9.5%	51.6%	38.9%	100.0%

*Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.***Interpretación:**

De la tabla 3, respecto a la dimensión clasificación de cargo y la selección inicial se encuentran en un nivel regular con un valor de 57%, y 51.6%, de tal manera se halló una intersección de 29.5% siendo la más alta.

De los resultados conseguidos en la tabla anterior, se puede indicar que la clasificación de cargo y la selección inicial están en un nivel regular, por lo tanto los colaboradores de la municipalidad llegan a realizar sus funciones y/o actividades laborales de una forma moderada, por otro lado, se puede señalar que los colaboradores cumplen con los requisitos del perfil de puesto de una manera moderada, también los encuestados indicaron que el personal encargado del proceso de selección tuvo un interés moderado acerca de los antecedentes y las experiencias laborales de cada postulante.

Tabla 4

Prueba chi-cuadrado para ver la relación de clasificación de cargo y selección inicial.

Prueba chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,696 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	18,775	4	,001
Asociación lineal por lineal	2,303	1	,129
N de casos válidos	95		

Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.

Interpretación:

En la tabla se puede visualizar que existe una relación entre la clasificación de cargo y selección inicial, el valor de la prueba chi cuadrado es de 17,696, con 4 grados de libertad y con una significancia de 0.001, de las cuales se encuentra por debajo del margen de error que es el 0,005.

Objetivo Específico 2: Conocer la relación entre la especificación de puesto y la selección sustantiva en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz – 2020.

Tabla 5

Resultados de especificación de puestos y selección sustantiva.

SELECCIÓN_SUSTANTIVA					
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
ESPECIFIC	Inadecuado	5	5	2	12
CIÓN_DE		5.3%	5.3%	2.1%	12.6%
_PUESTOS	Regular	5	20	7	32
		5.3%	21.1%	7.4%	33.7%
	Adecuado	2	24	25	51
		2.1%	25.3%	26.3%	53.7%
Total		12	49	34	95
		12.6%	51.6%	35.8%	100.0%

Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.

Interpretación:

En la tabla 5 se visualiza que la especificación de puestos se encuentra en un nivel adecuado con el 53.7% y, por otro lado, la selección sustantiva se encuentra en un nivel regular con un valor de 33.7%, donde la intersección más alta se encuentra en un 26.3% en un nivel adecuado.

De tal manera, la especificación de puestos se encuentra en un nivel adecuado entonces los colaboradores cuentan con un manejo apropiado de los programas de Microsoft y uso de las redes sociales para realizar sus actividades en sus puestos, en cuanto a la selección sustantiva está en un nivel regular debido que en este proceso de selección a los colaboradores se les realizó las pruebas escritas con preguntas pertinentes según el puesto que están postulando, así mismo la institución tiene un interés regular para las pruebas de simulación con los postulantes para que demuestren sus aptitudes en un tiempo determinado, de tal modo la municipalidad tiene una importancia moderada acerca de la variedad de pruebas a los postulantes para el proceso de selección.

Tabla 6

Prueba chi-cuadrado para ver la especificación de puestos y selección sustantiva.

Prueba chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,921 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	16,308	4	,003
Asociación lineal por lineal	14,081	1	,000
N de casos válidos	95		

Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.

Interpretación:

En la tabla se puede visualizar que, el valor chi-cuadro es de 17,921, con 4 grados de libertad y una significancia de 0.001, por la cual se percibe que existe una relación entre especificación de puestos y selección sustantiva.

Objetivo Específico 3: Identificar la relación entre formación académica para el puesto y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz – 2020.

Tabla 7

Resultados de Formación académica para el puesto y la selección contingente.

SELECCIÓN_CONTINGENTE					
		Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
FORMACIÓ	Inadecuado	4	2	0	6
N_ACADEM		4.2%	2.1%	0.0%	6.3%
ICA_PARA_	Regular	8	14	10	32
EL_PUEST		8.4%	14.7%	10.5%	33.7%
O	Adecuado	3	20	34	57
		3.2%	21.1%	35.8%	60.0%
Total		15	36	44	95
		15.8%	37.9%	46.3%	100.0%

Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.

Interpretación:

En la tabla 5, se percibe que la formación académica para el puesto y la selección contingente se encuentran en un nivel adecuado con el 60.0%, y el 46.3%, también se muestra la intersección más alta en un 35.8% encontrándose en el nivel adecuado.

De todo lo mencionado, a través de los resultados obtenidos se da a conocer que los colaboradores cuentan con un grado académico adecuado para el puesto que se encuentran a cargo, así mismo son participes de capacitaciones referente al puesto, según los encuestados indican que cuentan con un título profesional requerido para el puesto cual se desempeñan, por otro lado, la selección contingente es de un nivel adecuado, ya que los colaboradores dieron a conocer que pasaron por este último proceso que fueron los exámenes médicos en general para su ingreso a la institución.

Tabla 8

Prueba chi-cuadrado para ver la relación de la formación académica para el puesto y selección contingente.

Prueba chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,532 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	22,050	4	,000
Asociación lineal por lineal	19,870	1	,000
N de casos válidos	95		

Fuente: Análisis en SPSS de los resultados de la encuesta, 2020.

Interpretación:

En la tabla se puede visualizar que existe una relación de las dimensiones entre formación académica para el puesto y selección contingente, existe una relación significativa con un valor chi-cuadrado de 22,532, con 4 grados de libertad de 4 y una significancia de 0.000.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se discutieron los resultados obtenidos del estudio para ello se tomó en cuenta la triangulación, la cual se argumentó mediante los antecedentes relacionados al tema de investigación y las teorías que se empleó por distintos autores en función a las variables “Diseño de puestos y selección de personal”.

El objetivo general fue basado en determinar la relación entre el diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad de independencia de la ciudad de Huaraz-2020, en referencia a los resultados obtenidos a través de la prueba chi-cuadrado la cual tuvo un valor de 17, 550 se determinó que, si existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de significancia de 0.002, logrando así que el valor se encuentre por debajo del margen de error que es 0.005, a través de los resultados de la encuesta aplicada se encontró al diseño de puestos en un nivel adecuado con un valor de 50.5%, mientras tanto la selección de personal está en un nivel regular con un valor de 51.6%.

Entonces, los resultados se asemejan con la investigación de Medina (2017) donde concluyo que la selección de personal incide en el desempeño laboral de los colaboradores, de tal manera se aceptó la hipótesis alternativa, que a través del método chi-cuadrado tuvo un valor de 7.82 y un nivel de significancia del 0.05, por la cual se rechazó la hipótesis nula. Añadiendo también, que los resultados obtenidos guardan similitud con la tesis de Chavez (2017) donde indica que a través del estadístico chi-cuadrado entre sus variables de estudio selección de personal y desempeño laboral existe una relación significativa con un valor de 19.19 con una significancia de 0.001, donde se aceptó la hipótesis alterna de investigación planteada.

Así mismo, se puede indicar que los resultados mostrados tuvieron una similitud en cuanto al diseño de investigación que fue no experimental, con un nivel correlacional buscando la relación de las variables del estudio, seguidamente se contó con el estadístico mediante la prueba chi-cuadrado, cuya población fue censal y fue conformado por 37 trabajadores de la empresa, de la misma manera contó con una técnica que fue la encuesta y como instrumento que fue el cuestionario, la cual estuvo formulado por 25 preguntas.

Seguidamente, se confirma la teoría del Iceberg de la selección de personal de Ginger (1997) quien se basa en indicar que en una entrevista típica no se obtiene la cantidad de información que se necesita saber de un empleado para tomar una decisión adecuada, toda organización debe tener en cuenta 6 competencias de una persona que son: la habilidad, función social, autoimagen, conocimiento, rasgos y motivos, a través de esas competencias se podrá conocer más al colaborador para que ocupe un puesto en la organización, de la misma manera se afirma el Modelo del proceso de selección de Robbins y Jodge (2013), para identificar a los candidatos correctos las organizaciones deben tomar en cuenta las habilidades, experiencias y capacidades mediante las técnicas o fases que los autores dan a conocer en la selección inicial, sustantiva y contingente.

En cuanto, respecto al primer objetivo específico fue establecer la relación entre clasificación de cargo y la selección inicial en la municipalidad distrital de independencia, se obtuvo a través de la prueba de chi cuadrado que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de 17,696 y una significancia de 0.001, a la vez en la encuesta realizada la clasificación de cargo y la selección inicial se encuentran en un nivel regular con un valor de 57% y 51.6%.

Entonces, por todo lo mencionado se asemeja con la investigación de Vásquez (2017) concluye que la elaboración de clasificación de cargos al ser muy eficiente influye significativamente en la gestión de RR. HH, por otro lado, el autor indica que la clasificación de cargo es una herramienta muy poderosa en las empresas o instituciones, a la vez es como una base esencial para esta área, por la cual permite que los colaboradores tengan un mejor desempeño dentro de la organización.

En tal sentido, se confirma la teoría del Modelo de Análisis de Puesto propuesto por Mondy (2010) donde indican que la clasificación de cargo se debe de establecer todas las tareas y actividades que deben de realizar los colaboradores en su puesto, así mismo se debe dar a conocer sus deberes, responsabilidades en un tiempo determinado para un adecuado desempeño de personal a cargo del puesto.

De tal modo, para la investigación se tomó en cuenta la teoría de Análisis de puestos, para dar a conocer a través de los resultados obtenidos que la municipalidad de independencia cuenta con la clasificación de cargo de los colaboradores en sus actividades, responsabilidades y deberes, cuya finalidad es contar con colaboradores convenientes para que realicen un adecuado desempeño en el puesto a cargo.

Seguidamente en el segundo objetivo específico se busca conocer la relación entre la especificación de puestos y la selección sustantiva en la municipalidad distrital de independencia, a través de los resultados obtenidos mediante la prueba chi-cuadrado se tiene un valor de 17,921 y un valor de significancia de 0.001, así mismo se logró conocer que los cumplimientos de los pre - requisitos se encuentra en un nivel adecuado con un valor de 53.7% y por otro lado la selección sustantiva se encuentra en un nivel regular con un valor de 51.6%.

De tal manera, una empresa debe tomar en cuenta la especificación de puesto debido que los autores indican que son las calificaciones mínimas para el postulante, así como las habilidades físicas e interpersonales, seguidamente que tengan los conocimientos del software, al ser una ventaja muy importante y valiosa para que los postulantes para ocupar el puesto.

También se confirma la teoría de la Administración Científica de Taylor (1911) donde tiene como énfasis hacia el puesto en las tareas que deben de cumplir los trabajadores en la organización, teniendo como objetivo eliminar el bajo rendimiento de los colaboradores y elevar niveles de productividad; la cual se debe seleccionar a los colaboradores donde desarrollen sus habilidades para el desarrollo de sus tareas; Asimismo Torres y Jaramillo (2014) contribuyen que es necesario el cumplimiento del perfil del cargo, ya que es la descripción de las competencias, como las habilidades, las cualidades y los conocimientos, en general de los atributos que debe poseer quien lo ejecute, por otro lado, un perfil del cargo es el tipo de persona que se requiere o necesita dentro de una organización para que cubra un puesto en términos de conocimiento, preparación, títulos, experiencia, etc.

Debido a todo lo mencionado Portocarrero (2017) en su investigación realizada el autor concluyo que el análisis y descripción del puesto se debe determinar las responsabilidades de cada puesto y las características necesarias que debe tener la persona que desempeña, así como definir los objetivos que deben cumplirse y las especificaciones mínimas que debe tener la persona para este puesto, de tal manera el autor obtuvo resultados negativos, debido a que la empresa no contaba con un proceso estructurado que este orientado a la gestión del análisis y descripción de puestos, de la misma forma indico que como tampoco tiene controles e indicadores que contribuyan a la gestión y mejora de dicho proceso por lo cual no se puede medir el desempeño.

Finalmente, como tercer objetivo específico basado en identificar la relación entre formación académica para el puesto y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia con un resultado de chi cuadrado con un valor de 22,532 y un valor de significancia de 0.000, del mismo modo en la encuesta aplicada se obtuvo que la formación académica para el puesto y selección contingente se encuentran en un nivel adecuado con un valor de 60% y 43.6%.

Por tal motivo, la municipalidad tiene en cuenta la formación académica que debe de tener sus colaboradores para que se desempeñen en el puesto, así mismo para la institución es importante la selección contingente la cual hace referencia a los exámenes médicos de los colaboradores, siendo el proceso final para la selección de personal.

Entonces por todo lo mencionado los resultados concuerdan con Cáceres (2018) donde en su investigación a través de la "r" de Pearson se llegó a determinar la relación positiva ($r=0.622$, $sig.=0.055$) entre sus variables de formación académica y calidad de gestión administrativa, por lo tanto, concluye que mientras más abundante o mayor sea la formación académica de los directores, mejor será la calidad de gestión administrativa de las Instituciones Educativas Públicas de la red N° 06 del Callao.

En sentido de todo lo mencionado concuerda con Mondy (2010) que hacen referencia a los requisitos educativos (grado académico, capacitaciones, títulos

profesionales, entre otros) que la organización debe tomar en cuenta a sus postulantes para ocupar un puesto siendo una parte muy importantes que los aspirantes tengan un juicio o conocimiento referente al área de desempeño; a la vez Vargas (2019) indica que a través de los exámenes médicos las organizaciones conocen las condiciones médicas y físicas de sus trabajadores, para que puedan desempeñarse dentro de la empresa, así un examen médico para un puesto de trabajo es realizado al colaborador antes de iniciar sus labores, así se conocerá el estado de salud, a la vez sus aptitudes.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe una relación significativa entre el Diseño de puestos y la Selección de personal en la Municipalidad Distrital de Independencia, a través de la prueba Chi-cuadrado con un valor de 17, 550 teniendo una significancia de 0.002, menor al 0.005; el diseño de puestos está en un nivel adecuado con el 50.5%, mientras que la selección de personal se encuentre en el nivel regular con el 51.6%, esto se debe a que la municipalidad cuenta con las descripciones y especificaciones del puesto donde sus colaboradores conocen sus responsabilidades por cumplir y ocasionalmente toman en cuenta el cumplimiento de perfil de puesto, así como las herramientas para el proceso de selección de personal.

Segundo: Se estableció que entre la clasificación de cargo y la selección inicial existe una relación significativa, con un valor Chi-cuadrado de 17,696 y una significancia de 0.001, la clasificación de cargo y la selección inicial se encuentran en un nivel regular con un valor de 57% y 51.6%, esto se debe a que los colaboradores de la municipalidad cumplen con los requisitos del perfil de puesto de una manera moderada y el personal encargado del proceso de selección tuvo un interés moderado acerca de los antecedentes y las experiencias de los postulantes.

Tercero: Se conoció la relación entre la especificación de puestos y la selección sustantiva en la municipalidad distrital de independencia, a través de los resultados obtenidos mediante la prueba chi-cuadrado con un valor de 17,921 y un valor de significancia de 0.001, se logró conocer que la especificación de puesto se encuentran en un nivel adecuado con un valor de 53.7% y la selección sustantiva se encuentra en un nivel regular con un valor de 51.6%, los colaboradores de la Municipalidad cuentan con un manejo apropiado de los programas de Microsoft, uso de las redes sociales para realizar sus actividades en su puesto, y pasaron por una variedad de pruebas y entrevistas de manera moderada al momento del proceso de selección de personal.

Cuarto: Se identificó la relación que existe entre formación académica para el puesto y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia, mediante la prueba chi-cuadrado con un valor de 22,532 y un valor de significancia de 0.000, encontrándose la formación académica para el puesto y selección contingente en un nivel adecuado con un valor de 60% y 43.6%, los colaboradores cuentan con un grado académico adecuado según el puesto que se encuentran a cargo y en la selección contingente los colaboradores consideran que la municipalidad toma importancia a los exámenes médicos en general para su ingreso a la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se le recomienda al director de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Independencia, que tome en cuenta el diseño de puestos establecido, bajo las descripciones y especificaciones de puesto, acorde al cargo disponible para que se realice una convocatoria adecuada y el candidato tenga todo el conocimiento sobre las funciones del puesto.

Segundo: Al jefe encargado de selección de personal se le recomienda mejorar el procedimiento de selección de personal, tomar más importancia a las entrevistas personales para obtener la información personal para que obtenga mayor medida de los candidatos, indagando más a fondo los temas de interés para ocupar el puesto.

Tercero: Al comité de evaluaciones del proceso de selección de personal tener en cuenta la importancia de la simulación de trabajo en el puesto, para que el candidato demuestre sus habilidades y capacidades en el puesto al cual estaría a cargo.

Cuarto: Al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Independencia, desarrollar las acciones del proceso de selección con plena transparencia, para así conseguir a los colaboradores adecuados para el puesto, la cual permitirá eliminar el bajo rendimiento y elevar la productividad de los colaboradores.

REFERENCIAS

Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*.

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf

Amo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning S.L.

<https://books.google.com.pe/books?id=63fIDwAAQBAJ&pg=PA91&dq=reclutamiento+y+seleccion+de+personal+ana+amo+arturo+pdf+gratis&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwizxr6UsvXrAhVxK7kGHZd1CAQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q&f=false>

Arias, F (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Editorial Episteme. <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

Barceló, J. (26 de agosto de 2016). *La importancia de una buena selección de personal*. IMF Business School. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-de-una-buena-seleccion-de-personal/>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson Educación.

Borda (25 de junio de 2016). *Cierran Pymes por mala selección de personal*. El pulso Laboral. <https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/4397/cierran-pymes-por-mala-seleccion-de-personal>

Borda, M. (2016). *El proceso de investigación: visión general de su desarrollo*. Editorial Universidad de Norte.

Cáceres, V. (2018). *La Formación Académica de los directores y la Calidad de Gestión Administrativa de las Instituciones Educativas Públicas de la red N° 06 del Callao-2016* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1832/TD%20CE%201813%20C1%20-%20Caceres%20Zevallos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carro, R. y González, D. (2000). *Administración de Operaciones*. Nueva Librería. http://nulan.mdp.edu.ar/1609/1/04_medicion_puestos_trabajo.pdf

- Chavez, Y. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Teleandes S.R.L. de Huaraz - 2017* [Tesis Pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13220/chavez_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2006), *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª ed.). McGraw - Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). McGraw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Personal*. (5 ed.). Bonilla N°6.
<https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccionde-personal.pdf>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la educación*. (Vol.19).
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Dessler, G. (1994). *Administración de personal* (6ta ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Dolan, S., et al., (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. (3ª ed.). Mc Graw Hill.
- FEDORA. (19 de abril de 2013). Administración de Recursos Humanos. *Alcanzando los requerimientos de recursos humanos*.
<http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/ADMdeRRHH/05.pdf>
- Ginger, R. (1997). *The creative void: Hemingway's iceberg theory*. (Vol. 93). Editorial - Francke
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. (4ª ed.). Editorial El Manual Moderno.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill Education S.A.
- Human Vision Consulting Group. (18 de Julio de 2017). Consecuencias de una mala selección de personal. *HV Consulting Group*.
<https://www.humanvisioncg.com/single-post/2017/07/18/Consecuencias-de-una-mala-selecci%C3%B3n-de-personal>

- Hurtado, J. (2000). *Metodología de La investigación Holística*. (3ª ed.). SYPAL Editorial.
- Kendall, k. y Kendall, J. (1997). *Análisis y diseño de sistemas*. (3ª ed.). Pearson Educación.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M, (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (14 ed.). McGraw - Hill.
- La Torre, O. (08 de julio de 2020). El 89% de empresas peruanas planea continuar con el teletrabajo, pese a fin de la cuarentena. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-89-de-empresas-peruanas-planea-continuar-con-el-teletrabajo-pese-a-fin-de-la-cuarentena-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Lorenzana, D. (20 de enero de 2017). *El 80% de las empresas reconoce haberse equivocado al contratar algún trabajador*. Pymes y Autónomos. <https://www.pymesyautonomos.com/actualidad/el-80-de-las-empresas-reconoce-haberse-equivocado-al-contratar-algun-trabajador>
- Medina, A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa lo&lo, [Tesis Pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20\(1\).pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20(1).pdf)
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). Pearson Educación.
- Morales, T. (26 de mayo de 2019). EMPRESAS. 43% de sobrecostos sería por mala selección de personal. *Diario la Republica*. <https://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-de-sobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal/>
- Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. (3ª ed.). Gestión 2000.
- Palacios, J. (3 de setiembre de 2020). Empleo formal en empresas privadas muestra recuperación desde junio. *Agencia Peruana de Noticias Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-empleo-formal-empresas-privadas-muestra-recuperacion-desde-junio-812490.aspx>

- Pérez, C. (30 de enero de 2019). *Verificar los antecedentes de un candidato a un puesto de trabajo puede plantear dudas legales en España*. Garrigues. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/verificar-los-antecedentes-de-un-candidato-un-puesto-de-trabajo-puede-plantear-dudas-legales
- Portocarrero, A. (2017). *El proceso de análisis y descripción de puestos como herramienta de gestión para el área de gestión de talento de la empresa Mitsui Automotriz S.A. - Arequipa 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5999/RIpozeai.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15^a ed.). Pearson.
- Rodríguez, L. (04 de octubre de 2019), *Mala atención a pacientes es el principal problema por lo que coloca a establecimientos médicos como las instituciones con más quejas*. Defensoría del pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/mala-atencion-a-pacientes-es-el-principal-problema-por-lo-que-coloca-a-establecimientos-medicos-como-las-instituciones-con-mas-quejas/>
- Rojas, R. (1988). *INVESTIGACIÓN SOCIAL TEORIA Y PRAXIS*. (3^a ed.). Plaza y Valdés.
- Siliézar, M. (2007). *Técnicas de reclutamiento y selección de personal*. Lulu.com.
- Torres, J. y Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Editorial Universidad del Norte.
- Toyama, J. (22 de abril de 2020). Impacto laboral del covid - 19. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/jorge-toyama-impacto-laboral-del-covid-19-empleo-suspension-perfecta-coronavirus-noticia/>
- Udiz, G. (4 de mayo de 2011). *El formulario de solicitud de empleo como aliado en la selección de personal*. Pymes y Autónomos. <https://www.pymesyautonomos.com/consejos-practicos/el-formulario-de-solicitud-de-empleo-como-aliado-en-la-seleccion-de-personal#comments>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. La Caracola Editores.

Vargas, R. (03 de septiembre de 2019). *Exámenes médicos ocupacionales: ¿cuáles son y por qué son importantes?*. Esan Graduate Scholl of Business. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/examenes-medicos-ocupacionales-cuales-son-y-por-que-son-importantes/>

Vásquez, I. (2017). *Elaboración del clasificador de cargos dentro de la ley marco del empleo público ley n° 28175, para normalizar la codificación de cargos del cuadro de asignación del personal de la municipalidad distrital de Santiago de cao en el periodo 2016* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2706/1/RE_ADMI_INGRID_VASQUEZ_ELABORACION.DEL.CLASIFICADOR_DATOS.PDF

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
V1 DISEÑO DE PUESTOS	Mondy (2010) es todo un proceso para establecer las tareas y funciones específicas que realizan en un puesto de trabajo, de tal manera existen métodos para realizar las tareas y como se relacionan el puesto con otras áreas de una empresa. (p. 118)	El diseño de puestos es la especificación de las actividades que deben desarrollar los trabajadores para una eficiencia organizacional. La variable se medirá a través de la clasificación de cargo, cumplimiento de los pre-requisitos y la formación académica.	Clasificación de cargo	Variedad de función de Tareas Responsabilidades	ORDINAL
			Especificación de puestos	Manejo de Programas (MICROSOFT) Redes sociales. Experiencia general. Experiencia específica.	
			Formación académica para el puesto	Grado Académico. Capacitaciones. Títulos profesionales.	
V2 SELECCIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2007) indica que el proceso para la selección de personal es elegir entre uno o más individuos para ocupar un cargo en una organización, así también esta persona elegida será el encargado de conservar o aumentar la eficiencia, y al mismo tiempo el rendimiento laboral. (p. 169)	La selección de personal se debe realizar mediante un proceso para la elección de una persona ideal para ser el encargado de un puesto en una organización. La variable se medirá mediante la selección inicial, selección sustantiva y la selección contingente.	Selección inicial	Cumplimiento Perfil de puesto. Filtro de experiencia. Documentos de postulación.	ORDINAL
			Selección sustantiva	Pruebas escritas. Prueba de simulación laboral. Entrevistas personales.	
			Selección contingente	Prueba toxicológica. Exámenes médicos.	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES - ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
FILIAL HUARAZ

**CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
INDEPENDENCIA SOBRE DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Cargo: 1.2. Condición:

1.3. Sexo: M F

II. INDICACIONES

Estimado Trabajador(a), la presente investigación es para describir sobre la relación entre el diseño de puesto y la selección de personal; por lo que, se le solicita responder marcando con una X las respuestas que considera adecuadas según su opinión, tener en cuenta las escalas del primer cuadro.

Agradecemos por anticipado su colaboración.

T.A. (5)	D.A. (4)	N.A- N.D (3)	E. D (2)	T.D. (1)
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

III. ITEMS

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		T.A	D.A	N.A N.D	E.D	T.D
1	¿Conoce usted los objetivos de sus actividades realizadas en su puesto de trabajo?					
2	¿Usted realiza múltiples tareas que tienen relación a su puesto de trabajo?					
3	¿Usted realiza el debido procedimiento de sus actividades en su puesto de trabajo?					
4	¿Cumple usted sus responsabilidades que debe de realizar en su puesto de trabajo?					
5	¿Cumple usted con los horarios establecidos en su puesto de trabajo?					
6	¿Toma en cuenta usted el Manual de Organizaciones y Funciones de su lugar de trabajo?					
7	¿Considera usted que su nivel de manejo de Excel es adecuado?					
8	¿Usted utiliza las herramientas de Google para su trabajo diario?					
9	¿Usted utiliza las redes sociales en su trabajo diario?					
10	¿Usted aplica las herramientas de Facebook para desarrollar las actividades de su trabajo?					
11	¿Usted utiliza la aplicación de TWITTER para realizar alguna actividad de su puesto de trabajo?					
12	¿Cree usted que cumple con la experiencia general para su puesto actual?					
13	¿Cree usted que cuenta con la experiencia específica para su puesto actual?					



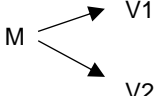
N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		T.A	D.A	N.A N.D	E.D	T.D
14	¿Considera usted que la carrera estudiada se relaciona al puesto del cual está a cargo?					
15	¿Considera usted que las capacitaciones realizadas por la municipalidad han influido en su optimización para su puesto de trabajo?					
16	¿Considera usted que su título profesional esta de acorde al puesto donde labora?					
17	¿Cree usted que la institución tomo en cuenta todos sus documentos de postulación para ocupar el puesto?					
18	¿Usted se encuentra laborando por algún concurso público que realizo la institución para ocupar el puesto?					
19	¿Considera usted que cumple con todos los requisitos de perfil de puesto?					
20	¿Cree usted que la institución verificó todos sus antecedentes de acuerdo al perfil de puesto?					
21	¿Considera usted que la institución cuenta con las principales herramientas para realizar el filtro de experiencia?					
22	¿Para ocupar el puesto en la institución le tomaron una prueba escrita?					
23	¿Las pruebas escritas que se le realizaron fueron de acuerdo al puesto de trabajo?					
24	¿Cree usted que la prueba escrita que le realizo la institución es fundamental para el puesto cual está a cargo?					
25	¿Considera usted que le evaluaron adecuadamente en su prueba de simulación para ocupar el puesto de trabajo?					
26	¿Considera usted que su prueba de simulación tenía relación con sus capacidades?					
27	¿Considera usted que las pruebas de simulación le permiten demostrar de manera óptima sus habilidades?					
28	¿Usted tuvo entrevista personal en el proceso de selección?					
29	¿Cree usted que el entrevistador tomo en cuenta todas sus respuestas?					
30	¿Usted paso por una prueba de detección de drogas para ocupar el puesto de trabajo?					
31	¿La institución tomo en cuenta como requisito la prueba de detección de drogas?					
32	¿Considera usted que la institución tomó en cuenta los exámenes médicos para ocupar los cargos?					

FECHA:

HORA:

Matriz de consistencia

MATRIZ DE INVESTIGACIÓN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿De qué forma el diseño de puestos se relaciona con la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u> ¿Cuál es la relación entre clasificación de cargo y la selección inicial en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la especificación de puestos con la selección sustantiva de la municipalidad distrital de independencia en la ciudad de Huaraz-2020?</p> <p>¿Cuál es relación entre la formación académica para el puesto y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación del diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u> Establecer la relación entre clasificación de cargo y la selección inicial en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020.</p> <p>Conocer la relación entre la especificación de puestos y la selección sustantivo en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020.</p> <p>Identificar la relación entre formación académica para el puesto y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020.</p>	<p><u>HIPÓTESIS DE TRABAJO H1:</u> Existe una relación significativa entre diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020.</p> <p><u>HIPÓTESIS NULA H0:</u> El diseño de puestos no se relaciona con la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz-2020.</p>	<p><u>VARIABLE 1</u></p> <p>X= Diseño de puestos</p> <p>X1=Clasificación de cargo X2= Especificación de puestos X3=Formación académica para el puesto</p> <p><u>VARIABLE 2</u></p> <p>Y= Selección de Personal</p> <p>Y1=Selección inicial Y2=Selección sustantivo Y3=Selección contingente</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> Aplicada</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</u> Correlacional</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> El diseño de investigación es no experimental correlacional.</p>  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 </pre> <p>M: Municipalidad de Independencia de la ciudad de Huaraz V1: Diseño de puestos V2: Selección de personal</p> <p><u>POBLACIÓN</u> 125 colaboradores de la municipalidad.</p> <p><u>MUESTRA</u> La muestra será de 95 trabajadores.</p> <p><u>TECNICA</u> a. Encuestas</p> <p><u>INSTRUMENTO</u> a. Cuestionario a los trabajadores</p> <p><u>ANÁLISIS Y PROCESAMIENTOS DE DATOS</u> Análisis estadísticos</p>

Calculo del tamaño de muestra

Fórmula para hallar la muestra:

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

Reemplazamos:

$$n = \frac{125 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(125 - 1) \cdot 0.05^2 + (1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

n= 95 colaboradores

Solicitud de validación de Instrumento

"Año de la Universalización de la Salud"

**SOLICITA: VALIDACIÓN DEL
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Mag. ZARAGOSO DONI COLCHADO HUIZA

Docente de la carrera profesional de: "ADMINISTRACIÓN"

OROPEZA PEREZ, Yasuri Lourdes,
identificada con DNI N° 72138931,
estudiante del IX ciclo de la Escuela de
Administración de la "Universidad César
Vallejo" me dirijo a usted con el debido
respeto me presento y expongo:

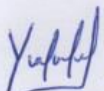
Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Investigación Títulado: Diseño de Puestos y Selección del Personal en la Municipalidad Distrital de Independencia de la Provincia de Huaraz-2020, En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 24 de junio de 2020.



OROPEZA PEREZ, Yasuri Lourdes

DNI N° 72138931

"Año de la Universalización de la Salud"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Mag. CARLOS HERNAN POEMAPE COBIAN

Docente de la carrera profesional de: ADMINISTRACIÓN

OROPEZA PEREZ, Yasuri Lourdes,
identificada con DNI N° 72138931,
estudiante del IX ciclo de la Escuela de
Administración de la "Universidad César
Vallejo" me dirijo a usted con el debido
respeto me presento y expongo:

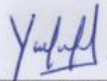
Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Investigación Titulado: Diseño de Puestos y Selección del Personal en la Municipalidad Distrital de Independencia de la Provincia de Huaraz-2020. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 28 de junio de 2020.



OROPEZA PEREZ, Yasuri Lourdes

DNI N° 72138931

1. TÍTULO: DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ - 2020
SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

2. PROBLEMA:
MBA. RAFAEL RONALD POMA SOTELO

Docente de la carrera profesional de: **ADMINISTRACIÓN**

3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS
1.- ¿Cuál es la relación entre el diseño de puestos y la selección del personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz - 2020?
2.- ¿De qué manera se relaciona la formación académica y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz - 2020?
OROPEZA PEREZ, Yasuri Lourdes, identificada con DNI N° 72138931, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo" me dirijo a usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Investigación Titulado: Diseño de Puestos y Selección del Personal en la Municipalidad Distrital de Independencia de la Provincia de Huaraz-2020, En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración

3.1. HIPOTESIS ALTERNATIVA
Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

3.2. HIPOTESIS NULA

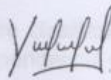
Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Determinar la relación del diseño de puestos y la selección de personal en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz - 2020.
Huaraz, 03 de julio de 2020.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Establecer la relación entre el diseño de puestos y la selección inicial en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz - 2020.
- 2.- Conocer la relación entre la formación académica y la selección sustantivo en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz - 2020.
- 3.- Saber la relación entre formación académica y la selección contingente en la municipalidad distrital de independencia de la ciudad de Huaraz - 2020.



OROPEZA PEREZ, Yasuri Lourdes

DNI N° 72138931

Validez del instrumento

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020"

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020.

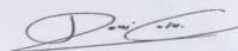
DIRIGIDO A: LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Colchado Huiza Zaragoso Doni

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración



Mg. Adm. Colchado Huiza Zaragoso Doni
Docente universitario
Clad: 3342
DNI: 41375533

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020"

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020.

DIRIGIDO A: LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020.

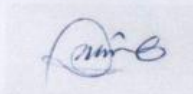
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CARLOS HERNAN POEMAPE COBIAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración.

Firma



POEMAPE COBIAN CARLOS HERNAN

Post firma
DNI: 32809352

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020"

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020.

DIRIGIDO A: LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DE LA CIUDAD DE HUARAZ-2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

POMA SOTELO RAFAEL RONALD

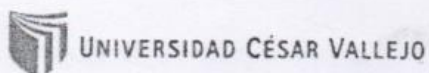
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION

Firma

Post firma: MBA RAFAEL RONALD POMA SOTELO
DNI 81667848

Solicitud de autorización para el desarrollo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huaraz, 01 de Junio del 2020

OFICIO N° 007-FCE-EA-UCV-HZ

Señor.
FIDENCIO SÁNCHEZ CAURURU
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
Jr. Pablo Patrón N° 257 – Independencia - Huaraz



Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA.


Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **OROPEZA PEREZ YASURI LOURDES**, identificado con DNI. N° **72138931**, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quien en el presente semestre académico 2020-I está cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentra realizando su trabajo de investigación referente al tema: **"DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL"**, motivo por el cual le solicito su autorización para que la estudiante pueda desarrollar su trabajo de investigación en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarle el apoyo y las facilidades a la estudiante.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,


MGTR. RUSBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA
COORDINADOR EP
Universidad César Vallejo – HUARAZ

Aceptación del estudio



REPUBLICA DEL PERU

Municipalidad Distrital de Independencia
Huaraz - Ancash



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Independencia, 01 de Julio 2020

CARTA N° ~~30~~ - 2020 - SGRRHH / MDI
Señor:
MGTR RUSBBY VASQUEZ MIRANDA
Coordinador EP – Univ. César Vallejo – Huaraz


Asunto: Autorización Trabajo de Investigación

Es grato dirigirme a usted, para expresarle nuestros saludos cordiales, asimismo se Autoriza a la Srta. **OROPEZA PEREZ YASURI LOURDES**, identificada con DNI N° 72138931, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, para que realice su trabajo de Investigación referente al tema: "DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL".


Este trabajo lo realizará en el mes de Setiembre del año en curso, por lo que la Entidad le dará las facilidades del caso.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
LIC. ARTURO AUGUSTO REYES MARILUZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



INDEPENDENCIA
HUARAZ

Jr. Pablo Patrón N° 257 - Telefax: (043) 422048
Jr. Guzmán Barrón N° 719 - Tel.: (043) 428814

Información de la población



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
INDEPENDENCIA

GERENCIA DE
ADMINISTRACION Y
FINANZAS

SUB GERENCIA DE
RR-HH



"Año de la Universalización de la Salud" 38513-0

Independencia, 17 de setiembre de 2020.

CARTA N° 039 -2020-MDI-GAyF-SGRH/SG

MGTR:
RUSBBY VASQUEZ MIRANDA
Coordinador EP – Univ. Cesar Vallejo - Huaraz

Presente. -

**Asunto : AUTORIZACION PARA DESAROLLAR ENCUESTA DE TRABAJO
DE INVESTIGACION**

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y asimismo se autoriza a la señorita OROPEZA PEREZ YASURI LOURDES, identificado con DNI N° 72138931, estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz, para que realice su encuesta en la Municipalidad Distrital De Independencia, para su trabajo de investigación referente al tema: "DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL"

Sin otro particular me suscribo de usted no antes expresarle mis muestras de consideración y estima personal

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
LIC. ARTURO AUGUSTO REYES MARILUZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

D.L. N° 728

LIMP. PUBLICA	NOMBRADOS	42	
	INCORPORADOS	4	
PQ Y JARDINES	NOMBRADOS	29	
	INCORPORADOS	1	
PONGOR	NOMBRADOS	30	
	INCORPORADOS	2	
SERENOS	NOMBRADOS	23	
	INCORPORADOS	22	
G.ADM.	NOMBRADOS	12	
	INCORPORADOS	<u>2</u>	167

D.L. N° 276

GERENTES		11	
NOMBRADOS		19	
CONTRATADOS		21	
CONTRATADOS INCORPORADOS		<u>22</u>	73

D.L. N° 1057 - CAS

SUBGERENTES		18	
GESTION ADMINISTRATIVA		7	
PROCESO CAS 2019		8	
PROCESO CAS 2020		<u>19</u>	52

TOTAL DE TRABAJADORES 292

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

 LIC. ARTURO AUGUSTO REYES MARILUZ
 SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Autorización para aplicar la encuesta piloto



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA
Creado por Ley 2547



"Año de la Universalización de la Salud"

Pira, 31 de Agosto del 2020.

CARTA N° 005 - 2020-MDP/A.

Señorita:

MGTR. RUSBY VASQUEZ MIRANDA

Coordinador EP- Univ. Cesar Vallejo- Huaraz.

Presente.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

+++++

Es grato de dirigirme a Usted, para expresarle nuestros saludos cordiales, asimismo se Autoriza a la Srta. **OROPEZA PEREZ YASURI LOURDES**, identificada con DNI N° 72138931, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo Huaraz, para que realice su encuesta en la Municipalidad Distrital de Pira para su trabajo de investigación referente al tema: **"DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL"**.

Sin otro particular me suscribo de usted no antes expresarle mis muestras de consideración y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA
HUARAZ - ANCASH

HECTOR RAMIRO BREGON INTI
DNI: 81482080
ALCALDE

C.c:
Arch.
Hroi/al

Cel. RPM 944489338
Correo Electrónico
edim_11_116@gmail.com
Dirección Plaza de Armas s/n - Pira
Carretera: Huaraz-Yupash-Huarmey

¡Construyendo... para todos...!

Cuestionario aplicado para la prueba piloto



**CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIRA SOBRE
DISEÑO DE PUESTOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Cargo: Administrador 1.2. Condición: Contratado
1.3. Sexo: M F

II. INDICACIONES

Estimado Trabajador(a), la presente investigación es para describir sobre la relación entre el diseño de puesto y la selección de personal; por lo que, se le solicita responder marcando con una X las respuestas que considera adecuadas según su opinión, tener en cuenta las escalas del primer cuadro. Agradecemos por anticipado su colaboración.

T.A. (5)	D.A. (4)	N.A- N.D (3)	E. D (2)	T.D. (1)
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

III. ITEMS

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		T.A	D.A	N.A N.D	E.D	T.D
1	¿Conoce usted los objetivos de sus actividades realizadas en su puesto de trabajo?	X				
2	¿Usted realiza múltiples tareas que tienen relación a su puesto de trabajo?		X			
3	¿Usted realiza el debido procedimiento de sus actividades en su puesto de trabajo?	X				
4	¿Cumple usted sus responsabilidades que debe de realizar en su puesto de trabajo?		X			
5	¿Cumple usted con los horarios establecidos en su puesto de trabajo?			X		
6	¿Toma en cuenta usted el Manual de Organizaciones y Funciones de su lugar de trabajo?			X		
7	¿Considera usted que su nivel de manejo de Excel es adecuado?		X			
8	¿Usted utiliza las herramientas de Google para su trabajo diario?			X		
9	¿Usted utiliza las redes sociales en su trabajo diario?					X
10	¿Usted aplica las herramientas de Facebook para desarrollar las actividades de su trabajo?	X				
11	¿Usted utiliza la aplicación de TWITTER para realizar alguna actividad de su puesto de trabajo?	X				
12	¿Cree usted que cumple con la experiencia general para su puesto actual?		X			
13	¿Cree usted que cuenta con la experiencia específica para su puesto actual?		X			



N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		T.A	D.A	N.A N.D	E.D	T.D
14	¿Considera usted que la carrera estudiada se relaciona al puesto del cual está a cargo?		X			
15	¿Considera usted que las capacitaciones realizadas por la municipalidad han influido en su optimización para su puesto de trabajo?		X			
16	¿Considera usted que su título profesional esta de acorde al puesto donde labora?			X		
17	¿Cree usted que la institución tomo en cuenta todos sus documentos de postulación para ocupar el puesto?			X		
18	¿Usted se encuentra laborando por algún concurso público que realizo la institución para ocupar el puesto?		X			
19	¿Considera usted que cumple con todos los requisitos de perfil de puesto?			X		
20	¿Cree usted que la institución verificó todos sus antecedentes de acuerdo al perfil de puesto?		X			
21	¿Considera usted que la institución cuenta con las principales herramientas para realizar el filtro de experiencia?				X	
22	¿Para ocupar el puesto en la institución le tomaron una prueba escrita?			X		
23	¿Las pruebas escritas que se le realizaron fueron de acuerdo al puesto de trabajo?		X			
24	¿Cree usted que la prueba escrita que le realizo la institución es fundamental para el puesto cual está a cargo?			X		
25	¿Considera usted que le evaluaron adecuadamente en su prueba de simulación para ocupar el puesto de trabajo?				X	
26	¿Considera usted que su prueba de simulación tenía relación con sus capacidades?				X	
27	¿Considera usted que las pruebas de simulación le permiten demostrar de manera óptima sus habilidades?		X			
28	¿Usted tuvo entrevista personal en el proceso de selección?			X		
29	¿Cree usted que el entrevistador tomo en cuenta todas sus respuestas?		X			
30	¿Usted paso por una prueba de detección de drogas para ocupar el puesto de trabajo?			X		
31	¿La institución tomo en cuenta como requisito la prueba de detección de drogas?		X			
32	¿Considera usted que la institución tomó en cuenta los exámenes médicos para ocupar los cargos?		X			

FECHA: 03-08-2020

HORA: 09:43 am

Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1	
Tipo de instrumento	Cuestionario personal
Denominación del instrumento	Cuestionario para analizar la relación de Diseño de Puestos y la Selección del Personal
Autoría	Oropeza Perez, Yasuri Lourdes
Duración de la aplicación	10 minutos
Muestra	95 colaboradores de la Municipalidad de Independencia de la ciudad de Huaraz
Número de ítems	32
Escala de medición	Escala Likert (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo)
Dimensiones que evalúa	V1. Clasificación de Cargo, Especificación de puestos, Formación Académica para el puesto. V2. Selección Inicial, Selección Sustantiva, Selección Contingente
Método de muestreo	Probabilístico Aleatorio Simple
Lugar de realización	Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz
Fecha de realización en el campo	10 de septiembre del 2020
Programa estadístico	IBM SPSS Statistics 26 y excel

TABLA DE ESPECIFICACIONES
Cuestionario sobre Diseño de Puesto y Selección de Personal

I. Datos Informativos

- Autores : Oropeza Perez, Yasuri Lourdes
- Tipo de instrumento : Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Colaboradores de la Municipalidad de Independencia – Huaraz.
- Administración : Individual
- Duración : 10 minutos
- Materiales : Papel impreso y lapiceros

- Responsable de aplicación : La autora

II. Descripción y propósito

El instrumento consta de 32 ítems, cuyo propósito es analizar la relación de Diseño de puestos y la selección de personal en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz 2020.

III. Tabla de Especificación

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso	Ítems	Puntaje
D1. Clasificación de cargo	Variedad de función de tareas	17%	1	1-5
			2	
	Responsabilidades.		3	1-5
			4	
			5	
			6	
D2. Especificación de puestos	Manejo de Microsoft	18%	7	1-5
			8	
	Redes sociales		9	1-5
			10	
			11	

	Experiencia general		12	1-5
	Experiencia específica		13	1-5
D3. Formación Académica para el puesto	Grado académico	15%	14	1-5
	Capacitaciones		15	1-5
	Títulos Profesionales		16	1-5
D4. Selección Inicial	Documentos de postulación	15%	17	1-5
			18	
	Cumplimiento de perfil de puesto		19	1-5
D5. Selección Sustantiva	Filtro de experiencia	20%	20	1-5
			21	
			Prueba escrita	22
	23			
	24			
	Prueba de simulación Laboral		25	1-5
			26	
			27	
	Entrevista personal		28	1-5
29				
D6. Selección Contingente	Prueba de detección de droga	15%	30	1-5
			31	
	Exámenes médicos		32	1-5
	TOTAL	100%	32 ITEMS	

IV. Opción de respuesta

N° de ítems	Opciones de respuesta	Puntaje
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.	A. Totalmente de acuerdo	1
	B. De acuerdo	2
	C. Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	3
	D. En desacuerdo	4
	E. Totalmente en desacuerdo	5

V. Valoración de las variables

5.1. Valoración cuantitativa de las variables: Diseños de Puestos y Selección de Personal

VARIABLES	NIVEL	PUNTUACIÓN
Diseño de Puestos	Adecuado	16 - 37
	Regular	38 - 58
	Inadecuado	59 - 80

VARIABLES	NIVEL	PUNTUACIÓN
Selección de Personal	Adecuado	16 – 37
	Regular	38 – 58
	Inadecuado	59– 80

5.2. Valoración cualitativa de la variable: Diseño de Puestos

NIVEL	CRITERIOS	VALORES
ADECUADO	<ul style="list-style-type: none">• Excelente conocimiento de objetivos de actividades.• Apropiado desarrollo de responsabilidades en el puesto.	16 - 37

	<ul style="list-style-type: none"> • Correcto procedimiento de actividades. • Cumplimiento de responsabilidades. • Apropiado manejo de microsoft. • Correcto uso de herramientas de google. • Correcto uso de redes sociales. • Experiencia conveniente en el puesto. • Apropiada carrera de estudio para el puesto. 	
REGULAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usual conocimiento en el cargo. ▪ Personales con capacidades moderadas para su puesto trabajo. ▪ Responsabilidad moderada en el trabajo. ▪ Compromiso moderado con sus actividades. ▪ Prudente conocimiento de redes sociales. ▪ Mediano interés en la ejecución de tareas. ▪ Conocimiento sobre el uso de herramientas de Google. ▪ Uso moderado de Microsoft. ▪ Usual experiencia en el puesto. 	38 – 58
INADECUADO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mínimo conocimiento de funciones en sus labores. ▪ Bajo conocimiento de MOF ▪ Personales con capacidades inadecuadas en sus actividades. ▪ Inapropiado uso de redes sociales. ▪ Desconocimiento de aplicaciones. ▪ Desconocimiento de herramientas de aplicativos. ▪ Inapropiado uso de Microsoft ▪ Carencia de experiencia en el puesto. ▪ Carrera inapropiada para el puesto. 	59-80

5.3. Valoración cualitativa de la variable: Selección de Personal

NIVEL	CRITERIOS	VALORES
ADECUADO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección de los colaboradores según el perfil. ▪ Cumplimiento de requisitos de perfil de puestos. ▪ Conocimiento de antecedentes del candidato. ▪ Uso de herramientas para el filtro de experiencia. ▪ Procedimiento de prueba escrita. ▪ Alto conocimiento de personal mediante la prueba escrita. ▪ Apropiaada prueba de simulación para el puesto. ▪ Procedimiento de entrevista personal. ▪ Examen conveniente de salud del colaborador. 	16 - 37
REGULAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección moderada según el perfil de puesto. ▪ Usual cumplimiento de requisitos de perfil de puestos. ▪ Interés moderado acerca de los antecedentes de los colaboradores. ▪ Uso de herramientas para el filtro de experiencia. ▪ Ocasionalmente toma de evaluación de pruebas escritas pertinentes para el puesto. ▪ Conocimiento mediante la prueba escrita. ▪ Importancia regular de prueba de simulación. ▪ Mediano conocimiento o importancia sobre la salud del colaborador. 	38 – 58
INADECUADO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección inapropiada de colaboradores según el perfil de puesto. ▪ Improcedente cumplimiento de requisitos de perfil de puestos. ▪ Bajo conocimiento y/o importancia de antecedentes de los colaboradores. ▪ Desinterés de conocimiento de respuestas de entrevista personal. 	59– 80

	<ul style="list-style-type: none">▪ Pésimo uso de herramientas para el filtro de experiencia.▪ Poca importancia para la prueba de simulación.▪ Incorrecta evaluación de pruebas escritas pertinentes para el puesto.▪ Bajo conocimiento del personal.▪ Inadecuado conocimiento o importancias sobre la salud del colaborador.	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Colaboradores encuestados

