



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

Selección del Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad
Distrital de Guadalupe - 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Paico Suyon, Sandra Fiorella ([0000-0003-3840-8370](tel:0000-0003-3840-8370))

ASESOR(A):

Mg. Nuñez Puse, Sonia Magali ([0000-0001-9648-8108](tel:0000-0001-9648-8108))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Chepén – Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mis padres Segundo y Cecilia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir uno de mis grandes sueños.

A mi hermano(a) Hilario y Janet por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento cuando lo necesitaba.

A mis sobrinos(a) Jackson josmel, Liam Briana por su aliento que hicieron de mí una mejor persona y de una otra forma me acompaña en todos mis sueños y metas.

Dedico este proyecto a mi novio mi compañero inseparable de cada jornada de la vida que gracias a su apoyo incondicional me motivo para poder salir adelante y por ser la luz de mi vida, ya que es la dicha más grande que Dios me ha dado.

A mi ángel José, que sé que desde el cielo me bendice e ilumina mi camino para que siempre logre mis objetivos, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios y a mis padres por todo el sacrificio y esfuerzo que me brindaron para poder culminar mi carrera profesional, por darme su apoyo en todo momento cuando lo necesitaba, brindándome comprensión, cariño y amor. Por el aliento y la nostalgia para seguir adelante en el largo recorrido de mi carrera. Por la fe y esperanza que me tuvieron para realizar una de mis ansiadas metas.

A mi asesor que me guio demostrándome su interés para poder concluir el desarrollo de mi tesis quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento para desarrollar mi investigación.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como grandes profesionales.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice de Contenidos.....	iv
Indice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGIA.....	12
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos y análisis de datos	18
3.7 Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
REFERENCIAS	30
ANEXOS	31

Índice de Tablas

Tabla N°01: Validez por Juicio de Expertos.....25

Tabla N°02: Materiales.....28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Selección del Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021., tiene como objetivo general determinar la influencia de la Selección del Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental – transversal, con enfoque cuantitativo, en el cual la muestra estuvo conformada por 90 trabajadores de la entidad. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento al cuestionario para asegurar la validez y confiabilidad del instrumento, previamente se validaron y se demostró la confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y el alfa de Cronbach respectivamente. Para procesar los datos se utilizó el programa SPSS V25 obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Con respecto al objetivo general se demuestra que existe relación estadísticamente significativa ($r= 0,788$; $p= 0,000$) comprobándose de esta manera la hipótesis de investigación.

Se concluyo a través de los resultados obtenidos mediante la prueba estadística ETA, que existe una fuerte influencia positiva entre la variable de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores lo que puede confirmar significativamente este efecto. Un valor de 0,838, es decir, en relación con el resultado, se puede concluir que cuanto mejor sea la elección, mayor será el desempeño del personal del municipio de Guadalupe.

Palabras Claves: Selección de Personal, Desempeño Laboral, Gestión del talento humano.

ABSTRAC

The present research work entitled Personnel Selection and Labor Performance in the District Municipality of Guadalupe - 2021., has the general objective of determining the influence of Personnel Selection and Labor Performance in the District Municipality of Guadalupe - 2021.

The research was developed under a non-experimental - cross-sectional design, with a quantitative approach, in which the sample consisted of 90 workers from the entity. The technique used was the survey and as an instrument to the questionnaire to ensure the validity and reliability of the instrument, previously they were validated and the reliability was demonstrated, by means of the expert opinion technique and Cronbach's alpha respectively. The SPSS V25 program was used to process the data, obtaining a Spearman Rho correlation coefficient as a result. Regarding the general objective, it is shown that there is a statistically significant relationship ($r = 0.788$; $p = 0.000$), thus verifying the research hypothesis.

It was concluded through the results obtained by the ETA statistical test, that there is a strong positive influence between the personnel selection variable and the work performance of the workers, which can significantly confirm this effect. A value of 0.838, that is, in relation to the result, it can be concluded that the better the choice, the higher the performance of the personnel of the municipality of Guadalupe.

Keywords: Personnel Selection, Labor Performance, Human Talent Management.

I.INTRODUCCIÓN

Actualmente existe un tema recurrente en el mundo empresarial, el concepto de selección de personal y su compleja gestión , es un conjunto de competencia y habilidades que las empresas deben cultivar para la innovación y los buenos resultados, impulsar a estimular el talento laboral dentro de una organización hace que esta se desarrolle y adapte el talento de estas personas enfocadas a las necesidades de la entidad es por eso que se hace necesario reconocer e identificar a las personas talentosas debido a que estas son escasas y valiosas .

Un adecuado proceso de administración del recurso humano comienza con una buena contratación, ya que evalúa si el candidato es el más idóneo para la vacante que quiere obtener, ya que hoy en día es importante para las organizaciones que las personas cuenten con conocimiento y a la vez ofrezcan un valor agregado y diferenciador en el marco competitivo de las empresas innovadoras que van en busca del posicionamiento en esta era de globalización.

A nivel internacional según el artículo publicado en la revista de recursos humanos Calameo (2018) indica que una mala etapa de reclutamiento trae problemas tanto como para el empleado como para el empleador debido a que cada contratación equivocada equivale a un gasto para la empresa sin ningún beneficio, como se tienen conocimiento nadie invierte sin generar ganancia, por lo que se considera un gasto innecesario contratar a un colaborador que no está capacitado ni cuenta con las habilidades necesarias.

A nivel internacional según el ranking realizado por Hacheta Group (2017) las empresas que mejoraron las fases de selección del talento humano facturaron un 15 % más que la competencia, lo que permite entender que si se gestiona de manera correcta el talento humano mejorara su productividad y los resultados de las organizaciones.

Según Sánchez (2019) en el artículo Human talent management - México: La percepción sobre la selección de personas en una institución es significativa porque existen diversas reservas de mejora identificables, en especial cuando no se aplica una correcta evaluación, también manifiesta que el personal contratado debe de estar capacitado y motivado ya que podrá brindar sus conocimientos de forma eficaz.

Según Reyes (2017) a nivel internacional Revista: Asistencia a la Economía - Colombia muestra que el proceso administrativo de reclutamiento de candidatos es una actividad que debe ser realizada por los desarrolladores y planificada para el éxito. Las metas son buenas para la población porque le permite al usuario cuidar adecuadamente los servicios que brinda la administración actual, y para ello es muy importante los socios adecuados que puedan brindar este servicio y al mismo tiempo ser consistentes

ESAN (2019) la mayoría de las organizaciones y entidades peruanas presentan inconvenientes al momento de brindar una buena retroalimentación de los empleados sobre su desempeño y cómo mejorar estas debilidades es importante para mejorar la capacidad y el desempeño de un trabajador. Pero muchas empresas, especialmente las más pequeñas, no creen en esta tendencia y piensan que basta con que los líderes de cada área simplemente brinden información a cada miembro de su equipo.

El contexto de nuestro estudio presenta la realidad de la Municipalidad Distrital la cual es criticada muchas veces por su ineficiente gestión y las deficiencias que presenta el personal edil en sus áreas de trabajo , generando malestar en la ciudadanía de Guadalupe, retrasando el desarrollo y el crecimiento económico de este distrito, principalmente el fin de esta investigación es brindar alternativas de solución basadas en recomendaciones para buscar la mejora continua del desempeño organizacional.

Por este motivo, se planteó el tema de la siguiente investigación

¿Cómo influye la selección del personal en el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Guadalupe - 2021?

Este es un estudio con valor teórico porque se basa en un conocimiento científico y confiable, que es un elemento clave para mejorar los procesos municipales en la región de Guadalupe.

Es de utilidad práctica porque esta investigación se enfoca en determinar el conocimiento y muestra su importancia como guía para los estudios que se pueden realizar sobre el tema.

Esta investigación es metodológicamente útil porque se desarrolla a partir de un estudio de hechos problemáticos proporcionado por la organización municipal de Guadalupe, por lo que este método será útil para orientar el desarrollo de otros estudios similares.

Por tanto, este es el objetivo general: Determinar la influencia de la selección del personal sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

Los objetivos específicos de esta investigación son los siguientes:

Identificar la influencia del análisis de puesto sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

Ubicar la influencia de las técnicas de selección sobre el desempeño laboral Identificar en Municipalidad Distrital de Guadalupe – 2021.

Este estudio se realizó para investigar la siguiente hipótesis: H_1 : si hay una buena selección de personal entonces estos se desempeñaran eficientemente. H_0 : Si la selección del personal es inadecuada entonces habrá un bajo rendimiento en el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes relacionados a la investigación se mencionan a nivel internacional, cabe considerar la importancia de estos estudios preliminares servirán como diagnóstico y lineamiento en medida de la investigación realizada.

Córdova (2017) "Selección de Personal y Rendimiento Laboral del Municipio de Chiapas año 2016", El objetivo era hacer que el proceso de selección estuviera relacionado con el proceso de desempeño. Porque las inconsistencias y fortalezas se encontraron en la selección se ven reflejadas en el rendimiento de cada colaborador. Considero que el 85.7% de las entidades tiene efectividad cuando realiza un correcto proceso de selección este tema indica que la efectividad de un buen rendimiento es netamente dependiente de la selección que se realice al momento de colocar a una persona en un puesto laboral ya que si está correctamente preparado su conocimiento ira a la par con el aporte a la entidad.

Quijano y Silva (2018) "Selección de Personal y su relación en el desempeño laboral en la Empresa Zamara S.A.C". se buscó probar la relación de las variables en la empresa Zamara S.A.C, se basó en la teoría de las expectativas propuestas por Mc Gregor utilizando un enfoque aplicado. se concluyó que al aplicar los sistemas de reclutamiento y selección ayuda a elegir mejor a los colaboradores para la empresa a que medimos su experiencia y competitividad, así como también reconocemos en la entrevista que tan comprometidos estarán con la entidad.

Guartan. (2019) "La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores Digital Publisher. Ecuador." Una tesis aplicada y descriptiva, contando con una muestra de 360 elementos aplicando como instrumento un cuestionario, para determinar la siguiente conclusión que se deben actualizar las técnicas de evaluación del rendimiento de sus colaboradores centrándose en el subordinando como el principal valor de la organización.

Figuroa (2017) “La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. (Artículo científico). Ecuador”. Se realizó este estudio teniendo en cuenta una metodología aplicada y probabilística, el investigador concluyo que la hay un problema de falta de liderazgo por lo que se dificulta cumplir los objetivos organizacionales, además se observó que se debe motivar de manera económica y justa a los colaboradores para mejorar los resultados educacionales en el país.

A nivel nacional, Quenaya (2017) en la tesis “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la 6 Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016”. La tesis busco plantear una evaluación de la productividad en base al tiempo, Se tuvo como conclusión que para que la buena selección de los colaboradores sea eficaz se necesita de una constante evaluación para que estos mejoren su desempeño. Esta investigación se relaciona mucho con el tema en curso ya que es muy importante el proceso de evaluación en la entidad ya que de eso depende mucho el buen funcionamiento de una entidad del estado.

Castro (2017)”. La Selección de Personal y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017. La presente investigación tuvo por objetivo Determinar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de AncónEl método utilizado fue descriptivo-correlación. De acuerdo con los datos que se obtuvieron, se concluye que de una adecuada selección se puede encontrar personal capaz y calificado.

Valer (2018) “Calidad de la selección del personal el desempeño de los maestros en las Escuelas Adventistas de Trujillo-2018” determino la relación entre las variables de investigación, fue no experimental, correlacional, así mismo, la investigación es cuantitativa, y la muestra fue de 51 elementos, se aplicaron cuestionarios a los profesores, obteniendo una relación positiva de ($p= 0.671$).

Montañez (2018) Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de calzados Selena del Distrito El Porvenir 2018. Tuvo como principal objetivo buscar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral de dicha empresa de calzados, de tajo colateral con una muestra de 35 colaboradores

y se puede decir que hay relación directa con un valor del coeficiente de correlación = 0,824.

Chávez (2017) Selección de personal y desempeño laboral del personal de la empresa Tele andes S.R.L. de Huaraz – 2017 tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, no probabilístico. Según los resultados se observa el índice de la variable madre en un 38% es decir adecuado, además se probó la correlación positiva alta entre las variables

A continuación, se redactan las dimensiones y los indicadores correspondientes a las teorías relacionadas a las variables de investigación, dentro de este orden se resalta la importancia de la comprensión y el desarrollo de dichas teorías.

Según Chiavenato (2016) Selección de empleados como calificaciones para permitir que algunas personas ingresen a su organización, que tengan las cualidades requeridas.

Chiavenato (2016) la mejor manera de imaginar una elección es presentarla como una comparación entre dos variables: por un lado, los requisitos del puesto a cumplir (casos en los que el puesto requiere a su postulante) y, por otro lado, las características del cargo de los candidatos a discutir, la primera es describir los puestos de trabajo, mientras que la segunda se enfoca en las herramientas de selección.

Dimensión Análisis de puestos, Chiavenato (2016) manifiesta que el análisis del puesto significa los detalles de sus necesidades en términos de conocimientos, habilidades y capacidad de su ocupante para poder desempeñar el puesto correctamente, esta es una dinámica y es básicamente el garante en la constante evolución y revisión del trabajo como base fundamental.

Para lo cual se identifican cinco indicadores básicos y necesarios que debe de poseer todo puesto de trabajo:

Variedad, indica que se refiere al número y variedad de habilidades requeridas para el puesto. Existe variación cuando el puesto ofrece una amplia

gama de operaciones o el uso de diferentes equipos y métodos para replicar y uniformar el puesto.

Autonomía, Se refiere al grado de independencia y juicio personal que el ocupante debe planificar y realizar. También se refiere a la independencia al momento de planificar su tarea, elegir las herramientas a utilizar y elegir sobre otros procedimientos.

Significado de Tareas Chiavenato, Se refiere al conocimiento de los efectos que esta situación tiene sobre otras personas o las actividades de la organización. Aquí se muestra la dependencia entre cada uno de los puestos de la entidad y el trabajo en las actividades generales del departamento de toda la organización.

Identidad con la Tarea, Se refiere al grado en que la posición de uno lo obliga a completar o completar una unidad integral de trabajo. La identidad se refiere a la posibilidad de que uno tenga que hacer una tarea completa o global y poder identificar claramente los resultados de sus esfuerzos.

Realimentación, este es el grado de retroalimentación que recibe el ocupante para evaluar la efectividad de sus esfuerzos para producir resultados. Esta es la retroalimentación que recibe una persona cuando trabaja y muestra cómo hace su trabajo o cómo lo hace en su actividad.

Por otro lado, la dimensión Técnicas de Selección para Chiavenato (2016), son aquellas que permiten rastrear las características personales del candidato a través de ejemplos de su comportamiento. Una buena técnica de selección debe tener algunas características como velocidad y confiabilidad. Además, debe proporcionar los mejores resultados con respecto al desempeño futuro del candidato para este puesto.

Entre las principales técnicas de selección tenemos: la entrevista indica que es una forma de comunicación entre dos o más personas que se relacionan entre sí, la finalidad de unas de las partes interesadas es conocer lo mejor de la otra.

Por un lado, el entrevistador o cualquiera deciden, y, por otro lado, está el entrevistado o el candidato.

Las Pruebas de conocimiento, son una herramienta para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos requeridos para cubrir un puesto. Pretenden medir el nivel de aptitudes intelectuales o técnicas como de tecnología, finanzas, comunicación, idiomas, etc. Los exámenes de habilidades, por otro lado, son pruebas de cartera que se utilizan para evaluar el desempeño de los candidatos.

Así mismo Las pruebas psicológicas, indica que. Este promedio objetivo y estándar es un ejemplo de comportamientos relacionados con las capacidades de los individuos. Estas pruebas se aplican como medida de referencia en basados en rangos estadísticos.

También las Pruebas de personalidad, indican que es el carácter es más que un conjunto de aspectos medibles específicos, es la integración de características personales, una combinación, un todo organizado, la personalidad se refiere a la integración de rasgos mensurables que se relacionan con los aspectos permanentes y fijos de un individuo; estos rasgos distinguen a una persona de otras.

Por otro lado, las Técnicas de simulación, manifiesta que las técnicas de simulación dejan a un lado el trato individual y aislado para concentrarse en el trato a grupos, y sustituyen el método verbal o de ejecución por la acción social.

Se redactan a continuación las teorías relacionas al Desempeño Laboral

Desempeño Laboral, Milkovich (2016) Define que desempeño es el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.

Desempeño Laboral, Milkovich (2016), nos menciona que el desempeño en un cargo, es decir, en el proceder del individuo que lo ejerce.”. (pág. 300)

Las dimensiones que se han considerado en la investigación para evaluar el desempeño laboral son las siguientes:

Comportamiento Milkovich, (2018) Corresponde a las situaciones que se padecen en una etapa o un espacio determinado. El comportamiento, en un poco tiempo trae consigo efectos negativos para la sociedad, es posible descubrir la causa o motivo por lo que se debe tratar de conservar y ayudar a la organización a que estos colaboradores cuyo nivel de liderazgo es superior, puedan seguir manteniéndose ya que poseen un espíritu de trabajo y un excelente desempeño

Por ello, se presentan los siguientes indicadores:

Desempeño: Rivero, (2019) señala que es la acción de cumplir, ejercer, ejecutar un compromiso, esto es un cargo o en una profesión. (pág. 159)

Liderazgo: Chiavenato, (2016) menciona que es un grupo de técnicas directivas que un ser humano posee para contribuir ya sea en la manera de pensar o ejercer con el objetivo de incentivar a los demás integrantes del equipo, a cumplir con las labores que se les ha asignado y terminar de manera concreta las metas planteadas.

Lealtad: Baptista (2019) menciona que es un sentimiento de fidelidad y respeto hacia una persona, sociedad, compromiso u organización, entre otros.

Por ello el cumplimiento, la esencia del grupo y liderazgo por colaborador tiene que ser imprescindible y principal de manera que es un requisito para prevalecer en un centro laboral.

Resultados Milkovich (2016) considera que es una consecuencia, efecto o conclusión de una acción, un cálculo, un proceso, etc., de manera que termine algo que se está realizando.

Por ello, para la organización es fundamental que los logros sean alcanzados y tengan un vínculo con la productividad, calidad, cargo, desempeño.

Calidad de trabajo Cruz, (2018) se manifiesta en la apreciación que revelan los colaboradores de una corporación acerca del agrado o insatisfacción que se puede generar en el lugar donde se labora, puesto que cuando el resultado es negativo de

manera en general se puede decir que causa un impacto en el funcionamiento de la empresa.

Cantidad de Trabajo Cruz, (2018) menciona que es la asignación de roles, lo cual puede ser de una o varias unidades mínimas de trabajo donde la organización asigna al trabajador.

Cumplimientos de Plazos: Cruz, (2018) define que son aquellas depende de un día cierto, de manera que el señalamiento de una fecha concreta determina el comienzo o termino de sus efectos.

De antemano con las definiciones de estos indicadores la victoria de la entidad viene hacer el resultado alcanzado por cada uno de sus colaboradores.

Habilidades: Milkovich (2016) menciona que es el talento, aptitud, que una persona posee para cumplir de forma eficiente, una tarea o una función. Por ello, los conocimientos, las capacidades y fidelidad que posee cada colaborador en la compañía, llevara precisamente a obtener una buena rentabilidad

Conocimiento de Puesto: Milkovich (2016), considera que es el entendimiento, del compromiso, tarea, responsabilidad que se tiene para un trabajo, como la capacidad para estar siempre al tanto de los cambios se den en función a sus labores.

Trabajo en Equipo Unini, (2018) Da a conocer el interés que se tiene por el equipo de trabajo ya que se debe cumplir con las metas, puesto que el jefe de una organización debe tener en consideración tanto las carencias, como el punto de vista, de cada uno de sus colaboradores para así poder lograr el objetivo que se ha propuesto.

Facilidad de aprendizaje García (2016) manifiesta que consiste en obtener, encausar, comprender y emplear una información que nos ha sido explicada o que hemos logrado mediante la experiencia en situaciones reales de nuestra vida.

Del estudio de cada una de las dimensiones es primordial hoy en día que los colaboradores posean un buen desenvolvimiento siendo eficientes y capaces, con

el propósito de alcanzar los objetivos proyectados marcando así su triunfo dentro del rubro empresarial

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

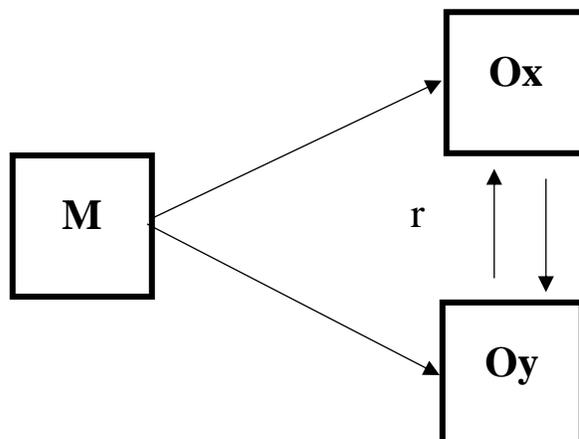
Tipo de Investigación

Es aplicada, según Valbuena, (2017) lo determina como estudio no evolutivo, en el que se comparan hechos o fenómenos en un punto de impacto en la escala histórica del evento. La investigación transversal es adecuada para observar la concordancia entre un grupo de variables en una etapa determinada.

Diseño de Investigación

Su diseño es no experimental, de corte transversal Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2016) donde lo definen que es una recolección de datos en un tiempo exclusivo, cuya finalidad es detallar y observar los sucesos y su relación de las variables en una etapa determinada. Siendo su nivel correlacional simple, (Hernández 2016) mencionan que este método de análisis posee a manera que su propósito es entender la correlación o la jerarquía que puede existir a través de dos o más variables.

Según Suárez, (2017) fundamentan Básicamente en la implementación de observaciones, sin ninguna acción y participación con el entorno observable, por lo que no hay comentario sobre las variables, por lo tanto, los resultados son obviamente superficiales. (pág. 34)



La representación del diseño de investigación es la siguiente:

Dónde:

M = Muestra

Ox = VI: Selección de personal

Oy = VD: Desempeño Laboral

r = Coeficiente de correlación entre Ox y Oy

3.2 Variables y Operacionalización

Selección del Personal (V1)

Definición Conceptual

Chiavenato (2016) Seleccionar a las personas en una empresa es fundamental porque depende mucho del éxito de la organización porque es el procedimiento en donde se encuentran las personas aptas para cubrir puestos de trabajo, este mecanismo debe ser neutral y relacionado a las necesidades de los puestos requeridos.

Definición Operacional La variable Selección del Personal será evaluada a través de la encuesta y utilizará un cuestionario con escala ordinal.

Esta variable de estudio se dimensiona de la siguiente manera: Análisis de Puesto y Técnicas de Selección.

Así mismo los indicadores que medirán estas dimensiones son los siguientes: Variedad, Autonomía, Significado de Tareas, Identidad con la Tarea, Realimentación, entrevista de selección, prueba de conocimiento de capacidad,

prueba psicológica, Prueba de Personalidad, Técnicas de simulación, competencias laborales.

|Desempeño Laboral (V2)

Definición Conceptual

Milkovich (2016) Define el desempeño laboral como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.

Definición Operacional

La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Encuesta y se utilizará el instrumento de cuestionario con escala ordinal.

Esta variable de estudio se medirá a través de las siguientes dimensiones: Comportamiento, resultados y habilidades.

Así mismo los indicadores encargados de medir las dimensiones se redactan a continuación: Desempeño, liderazgo, lealtad, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, cumplimiento de plazos, conocimiento de puesto, trabajo en equipo y facilidad de aprendizaje.

Escala

Se presentará una escala de tipo ordinal ya que se otorgará la clasificación y orden en los datos presentados en la técnica que utilizaremos.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

Es un grupo de sucesos concretos, restringidos y alcanzables, que está relacionada a la selección de la muestra, y que cumple con un orden de principios determinados. Es indispensable determinar que cuando se refiere a la población de estudio, no solamente se menciona a seres vivos, elementos, hogares, entidades,

entre otros. Es primordial establecer la población porque al finalizar en la investigación se toma una muestra, la cual será factible en difundir los resultados logrados del estudio hacia el resto de la población. Arias (2016)

La población del presente proyecto investigación lo constituyen los colaboradores de la municipalidad Distrital de Guadalupe

Criterios de inclusión: - Todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2020

Criterios de exclusión: - Que no sea colaborador de la entidad municipal.

3.3.2 Muestra

En la investigación se ha utilizado una operación en el cual se aplico fórmulas matemáticas o paquetes estadísticos, dicho calculo depende de otras cosas ya sea en el diseño, hipótesis sugeridas, conjunto de personas a estudiar, por último, la escala de evaluación de las variables. Arias (2016)

Para la muestra de estudio se tomará la población en su totalidad, por el motivo a que es una población finita de 90 colaboradores.

3.3.3 Muestreo

En este proyecto de investigación no se llevará a cabo ningún modelo de muestreo por lo que la muestra viene hacer la misma cantidad de colaboradores que la población

Unidad de Análisis

Estará constituida por un colaborador La Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2021 a esta persona se le realizará el cuestionario preparado en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Rodríguez (2017) manifiesta que es una herramienta utilizada para recopilación de información sobre lo que se desea investigar.

En esta oportunidad se utilizará como técnica a la encuesta.

Instrumento

Hernández (2019) manifiesta que es una herramienta útil para obtener datos exactos, precisos y también numéricos para poder llevar a cabo la evaluación de nuestros resultados.

Para esta investigación se utilizará dos cuestionarios como instrumento.

Validez y Confiabilidad

Validez por constructo

Se refiere al grado en que el instrumento de medición cumple con las hipótesis que se esperan de un instrumento de medición diseñado para medir exactamente lo que quiere medir. Puede considerarse un concepto general que incluye otros tipos de validación. Cabanillas (2017)

V1Selección Personal

Chiavenato (2016) indica que es el mecanismo para elegir el mejor postulante para una vacante de trabajo, y que es el procedimiento que emplea la organización para elegir entre un grupo de personas que cumplen los requisitos que exige el puesto disponible.

Este autor presenta dentro de sus teorías las siguientes dimensiones: Análisis de puesto y técnicas de selección.

El autor nos brinda dentro de sus conceptos formas de medir las dimensiones a través de los siguientes indicadores: Variedad, Autonomía, Significado de Tareas, Identidad con la Tarea, Realimentación, entrevista de seleccion, prueba de

conocimiento de capacidad, prueba psicológica, Prueba de Personalidad, Técnicas de simulación, competencias laborales.

Los conceptos de cada indicador permitirán diseñar y comprender las preguntas planteadas en el instrumento de evaluación, en este caso el cuestionario. **(Ver anexo 03)**

V2 Desempeño Laboral

La validez de este mecanismo de evaluación se hizo a través de la base teórica conceptualizada por Milkovich (2016) define que desempeño es el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.

Este mismo conceptualiza dentro de sus bases teóricas las siguientes dimensiones: comportamiento, resultados y habilidades.

Dentro de estas dimensiones se presentan los siguientes indicadores que ayudaran a medir de una manera más eficiente las variables y las dimensiones ya presentadas, estos indicadores son: Desempeño, liderazgo, lealtad, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, cumplimiento de plazos, conocimiento de puesto, trabajo en equipo y facilidad de aprendizaje, estos indicadores ayudaran a diseñar las preguntas consideradas en el instrumento de evaluación, en este caso el cuestionario. **(Ver anexo 03)**

Validez por juicio de Expertos

Ramírez (2017) manifiesta que es la evaluación que realizan especialistas en el tema que brindan una opinión con respecto al instrumento de evaluación a aplicar, en esta investigación el instrumento fue validado por un metodólogo y dos expertos en temas relacionados a las variables establecidas.

Tabla N°01: Validación de expertos

NOMBRES Y APELLIDOS	SELECCIÓN DE PERSONAL	CALIDAD DE SERVICIO
----------------------------	------------------------------	----------------------------

Carlos Cedrón Medina	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Pablo Aguilar Chávez	Procede a aplicar	Procede a aplicar
Annie Licera Jiménez	Procede a aplicar	Procede a aplicar

Fuente: Formato de Validación

Confiabilidad

Según Ramírez (2017), es el grado de evaluación y medición del instrumento para verificar si es confiable de aplicar o no. Cuando es superior a 0.80 indica que el instrumento es confiable. Para esta investigación a través del Programa spss el alfa de Cronbach para la variable selección de personal es (0.810) y para la variable desempeño laboral es (0.861) lo cual indica que es confiable.

3.5 Procedimientos

Se solicitaron los permisos correspondientes a las autoridades de la entidad, después de ello se hizo la aplicación el instrumento a la muestra a evaluar en este caso el personal ellos respondieron según su criterio, después los resultados obtenidos se digitaron en cuadros estadísticos y con ayuda del programa Excel se pudo tabular, también se utilizó el spss para las pruebas ETA y la normalidad de la hipótesis.

3.6 Métodos y análisis de datos

Se realiza a los residentes luego de la encuesta a través de los programas estadísticos, donde se procesan información exacta y confiable. Se presentarán a través de tablas y gráficos De manera similar para la hipótesis, se realizó una prueba estadística relevante utilizada en la prueba de relación de variables.

3.7 Aspectos Éticos

Se siguieron lineamientos confiables para este estudio respetando las normas establecidas por la casa de estudios en este caso la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, siguiendo valores éticos que ayudan a mantener la confiabilidad de lo que aquí se expone, manteniendo el profesionalismo al momento de plasmar cada dato.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Ho: Los datos siguen una distribución normal.

H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 2

Prueba de Hipotesis

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Selección de Personal	.150	90	.000
Desempeño Laboral	.112	90	.002

Interpretación: A partir del resultado se establece que debido a que ($p = 0,000$) es menor que $0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Debido a que la muestra es de más de 35 personas, se utilizó la prueba de normalidad y la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Dado que no tenía una distribución normal, se utilizaron estadísticas de correlación de Spearman.

Objetivo General

Determinar la influencia de la selección del personal sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

H1: Existe relación entre la selección del personal sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

Ho: No existe relación entre la selección del personal sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021

TABLA N° 01

Análisis de influencia entre selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

MEDIDAS DIRECCIONALES		VALOR
SELECCIÓN DE PERSONAL		,838
NOMINAL POR INTERVALO ETA	DESEMPEÑO LABORAL	,862

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Se mostro que la selección del personal (1 variable) tiene una influencia fuerte sobre el desempeño laboral (2 variable) ya que se aplicó la prueba estadística Eta para encontrar este efecto causal, siendo su valor de significancia 0,838. Gracias al correcto proceso de selección de personal que se emplea en la Municipalidad de Guadalupe, analizando, cada puesto de trabajo con sus respectivas funciones, permitiendo así identificar al candidato correcto, obteniendo de esta manera un valor alto de influencia sobre su desempeño.

Objetivo específico N° 1

TABLA N° 2

Análisis de influencia entre la dimensión análisis de puestos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

MEDIDAS DIRECCIONALES	VALOR
ANALISIS DE PUESTOS	,849
NOMINAL POR INTERVALO ETA	DESEMPEÑO LABORAL
	,810

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como Indica la tabla N° 02, Se muestra que la dimensión análisis de puestos tiene una influencia fuerte sobre el desempeño laboral ya que se aplicó la prueba estadística Eta para encontrar este efecto causal entre el análisis de puesto y el desempeño laboral, siendo su valor de significancia 0,849. Determinando claramente los deberes y responsabilidades de cada área y puesto de trabajo dentro de la entidad edil, siendo clave para el correcto desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad.

Objetivo específico N° 02

TABLA N° 03

Análisis de influencia entre la dimensión técnica de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

MEDIDAS DIRECCIONALES	VALOR
TECNICA DE SLECCION	,804
NOMINAL POR INTERVALO ETA	DESEMPEÑO LABORAL
	,803

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como Indica la tabla N° 03, el valor de significancia es de 0.804 lo que permite decir que existe influencia fuerte entre la dimensión técnica de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe – 2021 , esto se debe a que la organización sometió a los candidatos a diferentes pruebas y exámenes para determinar si los candidatos cumplen con todos los requisitos necesarios que la municipalidad de Guadalupe busca en sus trabajadores para que puedan desempeñarse de una manera más efectiva .

V. DISCUSION

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos a través de las capacitaciones y bases establecidas de acuerdo con las variables “Selección de empleados y desempeño del trabajo”, cuyos hallazgos se discuten a través de los objetivos marcados en el estudio que se describen a continuación.

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación para el objetivo general según la prueba ETA tuvieron un valor de 0.838, esto indica que existe una influencia positiva alta entre ambas variables, lo que permite afirmar existe significancia, en consecuencia, se rechaza la H0 y se acepta la H1, este resultado tiene relación con la investigación realizada por Córdova (2018) quien considera que el 85.7% de las entidades tiene efectividad cuando realiza un correcto proceso de selección, en los resultados de esta investigación se refleja que la efectividad de un buen rendimiento es netamente dependiente de la selección que se realice al momento de colocar a una persona en un puesto laboral ya que si está correctamente preparado su conocimiento ira a la par con el aporte a la entidad , de esta manera estos resultados guardan un grado de relación con la teoría expuesta por el autor Chiavenato (2016) quien afirma que la mejor manera de realizar una selección efectiva es realizando una comparación entre dos postulantes : por un lado, verificando los requisitos del puesto a cumplir (casos en los que el puesto requiere a su postulante) y, por otro lado, las características del cargo de los candidatos a discutir , se discute también la importancia de dos etapas fundamentales para efectuar una adecuada selección de personal , la primera es describir lo necesario para cubrir un puesto de trabajo, mientras que la segunda se

enfoca en las herramientas de selección que más se adapten al proceso de selección. Por lo tanto la variable selección de personal influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Guadalupe , esta influencia se da gracias a que se realiza un debido proceso de selección de personal mediante la captación de colaboradores psicológicamente aptos, con un buen nivel conocimientos sobre el puesto, en donde se toma en cuenta además su currículum, para lograr que los trabajadores realicen sus tareas con eficacia , eficiencia y tengan un buen nivel de desempeño laboral en la entidad edil.

En lo concerniente al primer objetivo específico, a través de la prueba de influencia ETA, se obtuvo un valor de significancia de 0.849 lo que demuestra una influencia alta entre la dimensión análisis de puestos y la variable desempeño laboral, ya que en la municipalidad se desarrolla un efectivo análisis de puestos de trabajo ,este resultado se relaciona con la investigación de Quijano (2018) este autor concluye basándose en la teoría de las expectativas propuestas por Mc Gregor refiere que al aplicar los sistemas de reclutamiento y análisis de puestos ayudara a elegir mejor a los colaboradores para la empresa debido a que se puede medir su experiencia y competitividad así como también reconocemos en la entrevista que tan comprometidos estarán con la entidad , esto guarda concordancia con la teoría de Chiavenato (2016) manifiesta que el análisis del puesto consiste en detallar las necesidades en términos de conocimientos, habilidades y capacidad de su ocupante para poder desempeñar el puesto correctamente, así mismo este análisis debe tener variedad, referido al número de habilidades requeridas para el puesto,

esta variación se da cuando el puesto tiene una amplia secuencia de procesos complejos o el uso de diferentes equipos para desarrollar el puesto. Por lo tanto, se puede afirmar que el análisis de puestos es el punto base de la selección de personal, porque al describir el puesto laboral la municipalidad de Guadalupe puede realizar planes de carrera y un organigrama completo en base a sus requerimientos. Además, permite conocer las carencias de un trabajador y los requisitos de su formación para ver si será beneficioso para mejorar el desempeño de los colaboradores.

De los resultados obtenidos al evaluar la influencia de la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Guadalupe, mediante la prueba ETA se obtuvo un valor de significancia de 0.804 determinándose así un nivel de influencia fuerte entre la dimensión y la variable dependiente, este resultado guarda relación con lo expuesto en la investigación de Guartan. (2019) quien concluye en base a uno de sus principales resultados que se deben actualizar las técnicas de selección y evaluación del rendimiento de sus colaboradores centrándose en el subordinando como el principal valor de la organización, , estos resultados se relacionan con lo expuesto por Chiavenato (2016), afirmando que estas técnicas permiten determinar las características personales y cognitivas del candidato a través de simulaciones. En base a este resultado en el contexto municipal Guadalupano se refleja que la organización ha establecido pruebas y exámenes que tienen que pasar los candidatos para determinar si cumplen con el perfil necesario para el puesto , gracias a estas técnicas de selección la municipalidad puede garantizar un proceso de contratación

organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa que se verá reflejado en el rendimiento de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

En este capítulo se presentan las conclusiones del estudio en función de los resultados

1. Con base en el objetivo general, se concluye que a través de los resultados obtenidos mediante la prueba estadística ETA, existe un fuerte efecto positivo entre la variable de selección de empleados y el desempeño laboral de los trabajadores lo que puede confirmar significativamente este efecto. Un valor de 0,838, es decir, en relación con el resultado, se puede concluir que cuanto mejor sea la elección, mayor será el desempeño del personal del municipio de Guadalupe.
2. Relacionado con el análisis de puesto y el desempeño de los colaboradores existe una influencia de nivel positivo con un valor de significancia de 0.849 según la prueba estadística ETA, esto gracias a que un adecuado análisis de puestos ayuda estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el trabajo exige para desempeñarlo adecuadamente dentro de la Municipalidad de Guadalupe.
3. Por último, en base al segundo objetivo específico, se concluye que existe una influencia fuerte entre las técnicas de selección y el desempeño de los colaboradores, esta influencia se pudo determinar mediante la prueba Eta con un valor de significancia de 0.803 lo que confirma la influencia, por lo tanto, se puede concluir que la aplicación adecuada de estas técnicas influirá de manera beneficiosa en el desenvolvimiento laboral de los trabajadores ediles del Distrito de Guadalupe.

VII. RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados obtenidos y los análisis correspondientes el investigador recomienda
2. Se sugiere a la municipalidad fortalecer las fases de selección para evaluar de manera rigurosa cada proceso de selección, a través de la estandarización de estos procesos que permita reconocer las aptitudes profesionales y aptitudes psicológicas entre otras, indispensables para cumplir con las funciones a desempeñar de manera eficiente para contribuir con el funcionamiento óptimo de esta organización.
3. Se recomienda a la Municipalidad seguir analizando de manera eficiente los puestos y requerimientos necesarios que cada postulante y trabajador necesita según sea su puesto de trabajo, es decir quien ocupa el puesto debe tener características personales que sean compatibles con las especificaciones de éste, esto con el fin de aumentar el nivel de desempeño de los trabajadores del municipio guadalupano.
4. Finalmente se sugiere al responsable del área de recursos humanos de la municipalidad, seguir aplicando de manera efectiva y rigurosa las diferentes herramientas de selección existentes e implementar nuevas técnicas de selección necesarias que se contextualicen con la entidad para de esta manera tener un filtro más efectivo de postulantes y colaboradores que ayude a seleccionar al candidato idóneo según sea el puesto o área de trabajo esto con la finalidad de potenciar el nivel de desempeño del personal para brindar un servicio efectivo a la población del Distrito de Guadalupe.

REFERENCIAS

- Adrián, Y. (23 de 6 de 2020). *ConceptoDefinicion*. Obtenido de Conceptodefinicion.de: <https://conceptodefinicion.de/resultado/>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 203;206.
- Baptista de Carrasco, M. V., & León de Alvarez, M. d. (18 de 05 de 2019). Lealtad de marca y factores condicionantes. *Visión Gerencial*,. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/lealtad/>
- Bautista, N. (2017). *Motivacion y Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco de Credito*. Lima.
- Bohlander, S. S. (2018). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS 17ª Edición*. México: Cengage Learning.
- Briones Saltos, L., & Cedeño Zambrano, R. (2018). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LAS ACTITUDES DEL TALENTO HUMANO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. *Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de Significados.com: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/11/comportamiento-organizacional-actitudes.html>
- Castro Márquez, F. (2016). *SaberMetodología*. Obtenido de SaberMetodología: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/#:~:text=La%20recolecti%C3%B3n%20de%20datos%20se,y%20el%20diccionario%20de%20datos>
- Chiavenato, I. (2015). *Motivación y sus teorías principales*. Sao Paulo, Brasil.

- Colombina, S. A. (2017). *colombina.com*. Obtenido de colombina.com:
<https://www.colombina.com/corporativo/>
- Cosio, R., & Guerrero, E. (2015). *La motivacion y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Comercializadora de vidrios* . Lima .
- Cruz, V. J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 60.
- De León, P. R. (2018). *Liderazgo Y Empoderamiento*. Guatemala.
- Diaz, A. R. (2018). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los gestores de servicio del Banco de la Nación*. Trujillo. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Motivaci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20gestores%20de%20servicio.pdf
- Diccionario Economía*. (07 de 02 de 2016). Obtenido de Diccionario Economía.blogspot.com:
<https://diccionarioeconomia.blogspot.com/2016/02/que-es-el-conocimiento-del-trabajo.html>
- Elias, F. (2016). *La motivacion laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa ladrillera piramide*. Lima.
- Estrada & Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. España.
- Estrada & Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid, España.
- García Gajardo, F., Fonseca Grandón, G., & Concha Gfell, L. (14 de 12 de 2016). APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ESTUDIO COMPARADO. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-26. Obtenido de Significados.com:
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44741347019.pdf>

- Gestión, D. (26 de 08 de 2015). *Gestión*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/empresas/diez-empresas-admiradas-peru-reconocidas-comunidad-corporativa-98310-noticia/>
- Gómez, D. A. (19 de 07 de 2015). EDUCAR EN VALORES. TEORÍA Y PRÁCTICA. *Supervision 21, revista de educacion e inspeccion*. Obtenido de Significados.com: https://www.usie.es/SUPERVISION21/2015_37/SP21_37_Articulo_Educar_en_valores_Agundez_def.pdf
- González, A. J., & Pérez, A. R. (10 de 12 de 2015). *Formación y orientación laboral (Edición 2015)*. España: Paraninfo. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/sueldo/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2016). *Metodología de la investigacion 5ª Edición*. México: McGRAW-HILL.
- Huayra Y. & Osca M. (2017). *Condiciones De Trabajo Del Personal Del Área De Mantenimiento De La Empresa Dcr Minería Y Construcción De Arequipa*. Arequipa, Perú.
- Hueso , A., & Cascant, J. (2015). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. Valencia, España: UNIVERSITAT POLITÈCNICA .
- Jaramillo, M. F. (25 de 04 de 2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Quito. Obtenido de wikipedia.org: https://es.wikipedia.org/wiki/Carga_de_trabajo#:~:text=La%20carga%20de%20trabajo%20es,varias%20unidades%20m%C3%ADnimas%20de%20trabajo.
- López, J. F. (2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/beneficio.html>
- Lorrén, C. N. (2018). *Clima Organizacional y El Desempeño Laboral del Personal de la Empresa INPROCONSA S.A.C. en el Primer Semestre 2017*. Lima, Perú.

- Manjarrez, B. &. (Enero - Febrero de 2020). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Mazariegos, M. I. (2015). *"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. Guatemala.
- Milkovich & Boudrem. (2015). "Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Scielo*.
- Neill David, A., & Cortez Suárez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala - Ecuador: UTMACH, 2018.
- Peña. (2018). Motivación Laboral. *Elemento fundamental en el éxito organizacional*.
- Perret. (2016). *Motivacion*.
- Prado, J. D. (21 de 09 de 2016). *Bussiness School*. Obtenido de Bussiness School.com: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>
- Raffino, M. E. (09 de 07 de 2020). *Concepto.de*. Obtenido de concepto.de: <https://concepto.de/habilidad-2/>
- Reeve, J. (2018). *Motivación y Emocion 5° edición*. México: MgGrawHill.
- Rivero, R. Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Arch Med Camagüey* , 159.
- Ruiz, M. H. (2020). *¿Cómo aprendemos? Una aproximación científica al aprendizaje y la enseñanza (1a edición)*. Graó.
- Sánchez T. García V. & De Lourdes E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 162.
- Sánchez, L. C. (19 de 02 de 2019). *Significados*. Obtenido de Significados.com: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056828011/html/index.html>

Solís, D. D. (27 de 05 de 2017). Hacia una definición del concepto grupo de interés. *Scielo*. Obtenido de Significados.com: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532017000200083

Wolters Kluwer. (2019). Obtenido de [wolterskluwer.es: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjYwtjtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAjOBonTUAAAA=WKE#:~:text=Las%20obligaciones%20a%20plazo%20son,la%20certeza%20de%20su%20acaecimiento](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjYwtjtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAjOBonTUAAAA=WKE#:~:text=Las%20obligaciones%20a%20plazo%20son,la%20certeza%20de%20su%20acaecimiento).

ANEXOS

ANEXO 03: Matriz de Operacionalización

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN DE VARIABLES	INDICADORES	ESCALA
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Chiavenato (2016) La ley establece que la selección de personal puede ser conceptualizado como el proceso de selección de la persona adecuada para el puesto adecuado o, de manera más amplia, la selección de candidatos reclutados para puestos en la empresa	La variable Selección de personal será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizara como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	ANALISIS DE PUESTO	Variedad	ORDINAL
				Autonomia	
				Significado de las Tareas	
				Identidad de la Tarea	
				Realimentacion	
			TECNICAS DE SELECCIÓN	Entrevista de selección	
				Pruebas de conocimientos	
				Pruebas psicologicas	
				Pruebas de personalidad	
				Tecnicas de Simulacion	

Fuente: Elaboración propia del autor.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN DE VARIABLES	INDICADORES	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Milkovich (2015) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	La variable Desempeño Laboral será evaluada mediante la Técnica: Encuesta y utilizara como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	COMPORTAMIENTO	Desempeño	ORDINAL
				Liderazgo	
				Lealtad	
			RESULTADOS	Calidad de Trabajo	
				Cantidad de Trabajo	
				Cumplimiento de Plazos	
			HABILIDADES	Conocimiento de Puesto	
				Trabajo en Equipo	
				Facilidad de Aprendizaje	

ANEXO 02. VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

• Apellidos y Nombres del experto: AGUILAR CHAVEZ PABLO VALENTINO • Grado Académico: Magíster en Administración en Negocios
 • Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo • Dirección: La Perla #476 urb Santa Ines - Trujillo Teléfono: 986640938
 • Autor (es) del instrumento: Paico Suyon Sandra Florella

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	RELACION ENTRE LA TAREA Y LA OBTENCIÓN		RELACION ENTRE LA OBTENCIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SELECCIÓN DE PERSONAL	VARIEDAD	¿Considera usted que solo cumple funciones establecidas en su rol?					x		x		x		x		
	AUTONOMIA	¿Considera usted que emplea las mismas acciones para realizar las diferentes tareas de su puesto de trabajo?					x		x		x		x		
	SIGNIFICADO DE LAS TAREAS	¿Considera que en las áreas de la municipalidad se trabaja de manera autónoma?					x		x		x		x		
	IDENTIDAD DE LA TAREA	¿Considera usted que los colaboradores comprenden el impacto de la tarea que realizan para la organización?					x		x		x		x		
	REALIMENTACION	¿Usted identifica todos los procedimientos e herramientas necesarias para las tareas que realiza?					x		x		x		x		
	ENTREVISTA DE SELECCIÓN	¿Considera usted que el proceso de entrevista laboral en la Municipalidad de Guadalupe se realiza de manera adecuada?					x		x		x		x		
	PRUEBAS DE CONOCIMIENTO	¿Usted considera que las pruebas de conocimiento aplicadas por la municipalidad de Guadalupe son objetivas?					x		x		x		x		
	PRUEBAS PSICOLOGICAS	¿Considera usted necesarias las pruebas psicologicas para aplicar a un puesto de trabajo en la municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		

DESEMPEÑO LABORAL	PRUEBAS DE PERSONALIDAD	¿Considera usted que las pruebas de personalidad son importantes para el proceso de selección de personal?					x		x		x		x		
	TECNICAS DE SIMULACION	¿Usted considera necesario utilizar técnicas de simulación para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		
	DESEMPEÑO	¿Considera usted que existe un proceso adecuado de evaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		
	LIDERAZGO	¿Considera usted que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta por los demás trabajadores o jefes de Municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		
	LEALTAD	¿Considera usted que se siente identificado y comprometido y con el crecimiento y el cumplimiento de los objetivos dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		
	CALIDAD DE TRABAJO	¿La Municipalidad de Guadalupe brinda todas las herramientas y condiciones necesarias para realizar un trabajo de calidad?					x		x		x		x		
	CANTIDAD DE TRABAJO	¿Considera usted que el horario establecido y las actividades asignadas a su puesto de trabajo están acorde con el salario percibido en la Municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		
	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	¿Considera usted que los plazos establecidos por la Municipalidad de Guadalupe para cumplir sus actividades son los mas adecuados?					x		x		x		x		
	CONOCIMIENTO DE PUESTO	¿Considera usted que tiene el conocimiento de todos los requerimientos técnicos y teóricos acerca del puesto de trabajo donde se desarrolla dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		
	TRABAJO EN EQUIPO	¿Considera usted que existen equipos o grupos de trabajo en la Municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x		
FACILIDAD DE APRENDIZAJE	¿Considera usted que tiene la capacidad de integrar y adquirir nuevos conocimientos en beneficio de mejorar su desempeño laboral dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					x		x		x		x			

Solicitud de validación de los expertos

"Año del Bicentenario del Perú "

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Pablo Valentino Aguilar Chávez

PAICO SUYON SANDRA FIORELLA con DNI N° 75624354 estudiante de XI ciclo de la Escuela de Administración "Universidad César Vallejo, ante 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, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado:

"Selección del Personal y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021". En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidez de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto agradecemos por anticipado su espíritu altruista 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 dos variables.

Chepén, 12 de junio 2021



Paico Suyon Sandra Fiorella
DNI N° 75624354



Mg. Pablo Valentino Aguilar Chávez
DNI N° 44852440

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Selección del Personal y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021".

Objetivos: Determinar la influencia de la selección del personal sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

DIRIGIDO A:

Los trabajadores de la Municipalidad de Guadalupe.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ

GRADO ACÁDEMICO DEL EVALUADOR

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ

DNI N° 44852440

Solicitud de validación de los expertos

"Año del Bicentenario del Perú "

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina

PAICO SUYON SANDRA FIORELLA con DNI N° 75624354 estudiante de XI ciclo de la Escuela de Administración "Universidad César Vallejo, ante 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, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado:

"Selección del Personal y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021". En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidez de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto agradecemos por anticipado su espíritu altruista 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 dos variables.

Chepén, 12 de junio 2021


Paico Suyon Sandra Fiorella
DNI N° 75624354


Mg. Carlos Alberto Cedron Medina
DNI N° 18070929

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Selección del Personal y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021".

Objetivos: Determinar la influencia de la selección del personal sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

DIRIGIDO A:

Los trabajadores de la Municipalidad de Guadalupe.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APellidos y Nombres del Evaluador:

CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

MAESTRIA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA


CEDRON MEDINA CARLOS A.
DNI N° 18070929

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

• Apellidos y nombres del experto: LICERA JIMENEZ ANNIE LUCIANA • Grado Académico: Licenciada en Administración
 • Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo • Dirección: AV. Pacasmayo #230 - Guadalupe
 • Autor (es) del Instrumento: Palco Suyon Sandra Fiorella

Teléfono: 957552391

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA OPCIÓN		RELACION ENTRE LA OPCIÓN Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SELECCIÓN PERSONAL	VARIEDAD	¿Considera usted que solo cumple funciones establecidas en su rol?					X		X		X		X		
	AUTONOMIA	¿Considera usted que emplea las mismas acciones para realizar las diferentes tareas de su puesto de trabajo?					X		X		X		X		
	SIGNIFICADO DE LAS TAREAS	¿Considera que en las áreas de la municipalidad se trabaja de manera autónoma?					X		X		X		X		
	IDENTIDAD DE LA TAREA	¿Considera usted que los colaboradores comprenden el impacto de la tarea que realizan para la organización?					X		X		X		X		
	REALIMENTACION	¿Usted identifica todos los procedimientos o herramientas necesarias para las tareas que realiza?					X		X		X		X		
	ENTREVISTA DE SELECCION	¿Considera usted que el proceso de entrevista laboral en la Municipalidad de Guadalupe se realiza de manera adecuada?					X		X		X		X		
	PRUEBAS DE CONOCIMIENTO	¿Usted considera que las pruebas de conocimiento aplicadas por la municipalidad de Guadalupe son objetivas?					X		X		X		X		
	PRUEBAS PSICOLOGICAS	¿Considera usted necesarias las pruebas psicológicas para aplicar a un puesto de trabajo en la municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL	PRUEBAS DE PERSONALIDAD	¿Considera usted que las pruebas de personalidad son importantes para el proceso de selección de personal?					X		X		X		X		
	TECNICAS DE SIMULACION	¿Usted considera necesario utilizar técnicas de simulación para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		
	DESEMPEÑO	¿Considera usted que existe un proceso adecuado de evaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		
	LIDERAZGO	¿Considera usted que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta por los demás trabajadores o jefes de Municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		
	LEALTAD	¿Considera usted que se siente identificado y comprometido y con el crecimiento y el cumplimiento de los objetivos dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		
	CALIDAD DE TRABAJO	¿La Municipalidad de Guadalupe brinda todas las herramientas y condiciones necesarias para realizar un trabajo de calidad?					X		X		X		X		
	CANTIDAD DE TRABAJO	¿Considera usted que el horario establecido y las actividades asignadas a su puesto de trabajo están acorde con el salario percibido en la Municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		
	CUMPLIMIENTO DE PLAZOS	¿Considera usted que los plazos establecidos por la Municipalidad de Guadalupe para cumplir sus actividades son los mas adecuados?					X		X		X		X		
	CONOCIMIENTO DE PUESTO	¿Considera usted que tiene el conocimiento de todos los requerimientos técnicos y teóricos acerca del puesto de trabajo donde se desarrolla dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	¿Considera usted que existen equipos o grupos de trabajo en la Municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X		
FACILIDAD DE APRENDIZAJE	¿Considera usted que tiene la capacidad de integrar y adquirir nuevos conocimientos en beneficio de mejorar su desempeño laboral dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					X		X		X		X			

Solicitud de validación de los expertos

"Año del Bicentenario del Perú "

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Lic. Annie Luciana Licera Jiménez

PAICO SUYON SANDRA FIORELLA con DNI N° 75624354 estudiante de XI ciclo de la Escuela de Administración "Universidad César Vallejo, ante 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, solicitamos su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado:

"Selección del Personal y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021". En tal sentido, solicitamos su cooperación y valioso aporte en su calidez de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto agradecemos por anticipado su espíritu altruista 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 dos variables.

Chepén, 12 de junio 2021



Paico Suyon Sandra Fiorella
DNI N° 75624354



Lic. Annie Luciana Licera Jimenez
DNI N° 70214863

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Selección del Personal y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021".

Objetivos: Determinar la influencia de la selección del personal sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021.

DIRIGIDO A:

Los trabajadores de la Municipalidad de Guadalupe.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ANNIE LUCIANA LICERA JIMÉNEZ

GRADO ACÁDEMICO DEL EVALUADOR

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN – CLAD - 28226



ANNIE LUCIANA LICERA JIMENEZ
DNI N°70214863
CLAD: 28226

ANEXO 03. CONFIABILIDAD

Confiabilidad

Alfa de Cronbach

Tabla N°01: *Alfa de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Selección de personal	0.810	8
Desempeño Laboral	0.861	9

Fuente: Elaboración propia del autor.

ANEXO 04: CUESTIONARIO PARA SER APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE

Instrucciones: La siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir la variable Selección de personal la Municipalidad Distrital de Guadalupe marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

SELECCIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
Nº	ANALISIS DE PUESTO					
1	Considera usted que solo cumple funciones establecidas en su rol					
2	Considera usted que emplea las mismas acciones para realizar las diferentes tareas de su puesto de trabajo					
3	Considera que en las áreas de la municipalidad se trabaja de manera autónoma					
4	Considera usted que los colaboradores comprenden el impacto de la tarea que realizan para la organización					
5	Usted identifica todos los procedimientos e herramientas necesarias para las tareas que realiza					

6	Considera usted que es retroalimentado periódicamente acerca de su desempeño en su puesto de trabajo					
TECNICAS DE SELECCIÓN						
7	Considera usted que el proceso de entrevista laboral en la Municipalidad de Guadalupe se realiza de manera adecuada					
8	Usted considera que las pruebas de conocimiento aplicadas por la municipalidad de Guadalupe son objetivas					
9	Considera usted necesarias las pruebas psicológicas para aplicar a un puesto de trabajo en la municipalidad de Guadalupe					
10	Considera usted que las pruebas de personalidad son importantes para el proceso de selección de personal					
11	Usted considera necesario utilizar técnicas de simulación para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad de Guadalupe					

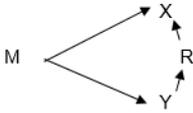
Instrucciones: La siguiente encuesta es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo medir el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Guadalupe marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Su procesamiento es reservado.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Nº	COMPORTAMIENTO					
1	¿Considera usted que existe un proceso adecuado de evaluación del desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Guadalupe?					
2	¿Considera usted que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta por los demás trabajadores o jefes de la Municipalidad de Guadalupe?					
3	¿Considera usted que se siente identificado y comprometido con el crecimiento y el cumplimiento de los objetivos dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					
		RESULTADOS				

4	¿La Municipalidad de Guadalupe le brinda todas las herramientas y condiciones necesarias para realizar un trabajo de calidad?					
5	¿Considera usted que el horario establecido y las actividades asignadas a su puesto de trabajo están a acorde con el salario percibido en la Municipalidad de Guadalupe?					
6	¿Considera usted que los plazos establecidos por la Municipalidad de Guadalupe para cumplir sus actividades son los más adecuados?					
HABILIDADES						
7	¿Considera usted que tiene el conocimiento de todos los requerimientos técnicos y teóricos acerca del puesto de trabajo donde se desarrolla dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					
8	¿Considera usted que existen equipos o grupos de trabajo en la Municipalidad de Guadalupe?					
9	¿Considera usted que tiene la capacidad de integrar y adquirir nuevos conocimientos en beneficio de mejorar su desempeño laboral dentro de la Municipalidad de Guadalupe?					

Matriz de consistencia

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento humano	Chiavenato (2016) se utiliza la información sobre los reclutados para saber a cuál de ellos se le ofrece el puesto de trabajo, este proceso debe tener base en datos confiables para añadir los mejores elementos que ayuden al crecimiento de la organización.	Selección de Personal será evaluada: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Donde: 	ANALISIS DE PUESTO	Variedad	1,2	Ordinal
				Autonomía	3	
				Significado de tarea	4	
				Identidad con la tarea	5	
			TECNICAS DE SELECCION	Realimentación	6	
				Entrevista	6	
				Pruebas de conocimiento	7	
				Pruebas psicológicas	8	
				Pruebas de personalidad	9	
				Técnicas de simulación	10	
Desempeño Laboral	Milkovich (2015) Define el desempeño como el nivel en el que un colaborador llega a cumplir los requisitos que se le asignan en el trabajo.	Desempeño Laboral será evaluada: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Comportamiento	Desempeño	1	
				Liderazgo	2	
				Lealtad	3	
			Resultados	Calidad de Trabajo	4	
				Cantidad de Trabajo	5	
				Cumplimiento de Plazos	6	
			Habilidades	Conocimiento de Puesto	7	
				Trabajo en Equipo	8	
				Facilidad de Aprendizaje	9	

Fuente: Elaboración propia del autor.

ANEXO 06: CARTA DE ACEPTACION DE LA ENTIDAD



Municipalidad Distrital de Guadalupe

REGIÓN LA LIBERTAD



"Selección

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Guadalupe, 26 de mayo del 2021

OFICIO N° 022-2021- SGRH/MDG

Sr.
PAICO SUYON SANDRA FIORELLA
Estudiante de la Carrera Profesional de Administración

Asunto : **AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

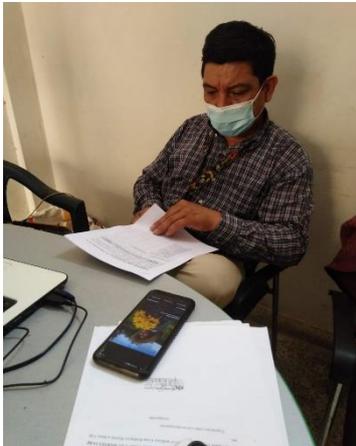
Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo en atención al asunto de la referencia, hacer de su conocimiento que se AUTORIZA a la alumna **PAICO SUYON SANDRA FIORELLA**, estudiante del IX ciclo de la carrera profesional de Administración para la ejecución de su proyecto de investigación denominado "**Selección del Personal y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2021**", brindándole toda la información referente al sector administrativo de esta entidad, y las facilidades necesarias para la aplicación de encuesta a los trabajadores de esta comuna, para el logro del desarrollo de la tesis.

Sin otro particular, me despido de usted reiterándole los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Municipalidad Distrital de Guadalupe

CPC Milagros L. Mora Aguilar de León
Sub Gerente de Recursos Humanos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NUÑEZ PUSE SONIA MAGALI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPE-2021.", cuyo autor es PAICO SUYON SANDRA FIORELLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHEPÉN, 05 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NUÑEZ PUSE SONIA MAGALI DNI: 16788327 ORCID 0000-0001-9648-8108	Firmado digitalmente por: SNUNEZPM el 05-12- 2021 23:40:40

Código documento Trilce: TRI - 0207902