



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Selección de personal y desempeño laboral del personal
de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad
de Lima – 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jorge Luis Quenaya Villanueva

ASESOR:

Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Página del jurado



Dra. Diana Anicama Ormeño

Presidente



Mg. Fernando Guillermo Bernabé Coaquera

Secretario



Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

Vocal

Dedicatoria

A mi esposa y mi hijo por su apoyo permanente para alcanzar mis metas, por brindarme la motivación necesaria que me permite lograr el éxito anhelado.

Agradecimientos

A Dios y al Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni, quien con su apoyo y asesoramiento me permitió desarrollar la presente investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Jorge Luis Quenaya Villanueva, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima – Este, declaro el trabajo académico titulado “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016”, presentada, en 140 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

San Juan de Lurigancho, 10 de julio del 2017



Jorge Luis Quenaya Villanueva
DNI N° 09207133

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016.

En este trabajo de investigación se explica lo hallado en la investigación, considerando como finalidad conocer la relación existente entre la selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016, con una muestra de 44 elementos de investigación que se calificó usando el instrumento de medición del cuestionario validado por peritos en investigación científica.

El estudio se encuentra constituido por siete secciones, en el primero denominado introducción explica el problema de investigación, justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, sustentando el marco teórico, en la segunda sección exhibe los elementos metodológicos, en la tercera sección se describe el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, tablas y figuras, el estudio descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos estimados en el desarrollo de la presente tesis, en la cuarta sección muestra los resultados, seguidamente en la quinta sección entrega la discusión del tema, para en la sexta sección señala las conclusiones y recomendaciones, en la séptima sección se acompaña las referencias bibliográficas y otros anexos.

Distinguidos integrantes del jurado confío que este trabajo de investigación sea evaluado y amerite su conformidad.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3. Justificación	44
1.4. Problema	45
1.5. Hipótesis	46
1.6. Objetivos	48
II. MARCO METODOLÓGICO	50
2.1. Variables	51
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	54
2.4. Tipo de estudio	54
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.8. Métodos de análisis de datos	60
2.9. Aspectos éticos	61
III. RESULTADOS	62
IV. DISCUSIÓN	85
V. CONCLUSIONES	89
VI. RECOMENDACIONES	92
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
VIII. ANEXOS	101

Anexo A. Matriz de consistencia	102
Anexo B. Instrumento de la variable 1-Habilidades gerenciales	106
Anexo C. Instrumento de la variable 2-Desarrollo organizacional	108
Anexo D. Base de datos de la variable 1-Habilidades gerenciales	110
Anexo E. Base de datos de la variable 2-Desarrollo organizacional	113
Anexo F. Base de datos de prueba de confiabilidad-Variable 1	116
Anexo G. Base de datos de prueba de confiabilidad-Variable 2	118
Anexo H. Artículo científico	119
Anexo I. Validación de instrumentos	128
Anexo J. Carta de presentación	140

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Selección de personal.	51
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño laboral.	52
Tabla 3. Validación del instrumento por el experto.	59
Tabla 4. Alfa de Cronbach para instrumento de Selección de personal.	59
Tabla 5. Alfa de Cronbach para instrumento de Desempeño laboral	60
Tabla 6. Rango de valor de Alfa de Cronbach.	60
Tabla 7. Rango de valor del coeficiente rho de Spearman.	61
Tabla 8. Distribución de trabajadores según el nivel de Selección de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	63
Tabla 9. Distribución de trabajadores según el nivel de políticas de Selección de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	64
Tabla 10. Distribución de trabajadores según el nivel de Reclutamiento del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	65
Tabla 11. Distribución de trabajadores según el nivel de Técnicas de selección de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	66
Tabla 12. Distribución de trabajadores según el nivel de Inducción de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	67
Tabla 13. Distribución de trabajadores según el nivel de Desempeño del cargo del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	68
Tabla 14. Distribución de trabajadores según el nivel de Conocimiento del cargo del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	69
Tabla 15. Distribución de trabajadores según el nivel de Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la	70

Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 16.	Distribución de frecuencias y porcentajes de la Selección de personal y Desempeño laboral.	71
Tabla 17.	Distribución de frecuencias y porcentajes de Políticas de selección y Desempeño laboral.	72
Tabla 18.	Distribución de frecuencias y porcentajes de Reclutamiento y Desempeño laboral.	73
Tabla 19.	Distribución de frecuencias y porcentajes de Técnicas de selección y Desempeño laboral.	74
Tabla 20.	Distribución de frecuencias y porcentajes de Inducción de personal y Desempeño laboral.	75
Tabla 21	Distribución de frecuencias y porcentajes de Desempeño del cargo y Desempeño laboral.	76
Tabla 22	Distribución de frecuencias y porcentajes de Conocimiento del cargo y Desempeño laboral.	77
Tabla 23	Significancia y correlación entre la Selección de personal y el Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	78
Tabla 24	Significancia y correlación entre Políticas de selección y el Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	79
Tabla 25	Significancia y correlación entre el Reclutamiento y el Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	80
Tabla 26	Significancia y correlación entre Técnicas de selección y el Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	81
Tabla 27	Significancia y correlación entre la Inducción de personal y el Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	82
Tabla 28	Significancia y correlación entre el Desempeño del cargo y el Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	83

Tabla 29	Significancia y correlación entre el Conocimiento del cargo y el Desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.	84
----------	---	----

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1.	El sistema de reclutamiento	32
Figura 2.	Fuentes de reclutamiento	35
Figura 3.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Selección del personal.	63
Figura 4.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Políticas de selección del personal.	64
Figura 5.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Reclutamiento del personal.	65
Figura 6.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Técnicas de selección de personal.	66
Figura 7.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Inducción de personal.	67
Figura 8.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Desempeño del cargo.	68
Figura 9.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Conocimiento del cargo.	69
Figura 10.	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de Desempeño laboral.	70
Figura 11.	Distribución porcentual de los trabajadores según Selección de personal y Desempeño laboral.	71
Figura 12.	Distribución porcentual de los trabajadores según Políticas de selección y Desempeño laboral.	72
Figura 13.	Distribución porcentual de los trabajadores según Reclutamiento y Desempeño laboral.	73
Figura 14.	Distribución porcentual de los trabajadores según Técnicas de selección y Desempeño laboral.	74
Figura 15.	Distribución porcentual de los trabajadores según Inducción de personal y Desempeño laboral.	75
Figura 16.	Distribución porcentual de los trabajadores según Desempeño del cargo y Desempeño laboral.	76
Figura 17.	Distribución porcentual de los trabajadores según Conocimiento del cargo y Desempeño laboral.	77

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016”; tuvo como problema general la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, en el año 2016?, y como objetivo general se busca determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, enfocándose en 44 servidores del Área de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima. La muestra no fue necesaria realizarla debido a que se tuvo acceso a todo el personal.

La variable selección de personal, su cuantificación se llevó a cabo a través del instrumento de evaluación de dicha variable, luego que fuera estandarizada y adaptada para este estudio; lo mismo se efectuó para la variable desempeño laboral. Como conclusiones finales puedo afirmar que existe evidencia para afirmar que la Selección de personal se relaciona significativamente con el Desempeño laboral del Área de Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima con un valor del coeficiente de correlación rho de Spearman= 0,926, Políticas de selección y Desempeño de personal ($\rho=0,730^{**}$), Reclutamiento y Desempeño laboral ($\rho=0,810^{**}$), Técnicas de selección y Desempeño laboral ($\rho=0,829^{**}$), Inducción de personal y Desempeño laboral ($\rho=0,707^{**}$), Desempeño del cargo y Desempeño laboral ($\rho=0,885^{**}$) y Conocimiento del cargo y Desempeño laboral ($\rho=0,915^{**}$).

Palabras clave: Selección de personal - Desempeño laboral

Abstract

The present research work entitled "Selection of personnel and labor performance of the personnel of the Civil Defense Deputy Department of the Municipality of Lima, 2016"; It had as general problem the following question: What is the relation between the selection of personnel and the work performance in the Civil Defense Deputy of the Municipality of Lima, in the year 2016?, And as general objective seeks to determine the relationship between The selection of personnel and the work performance in the Deputy Department of Civil Defense of the Municipality of Lima, 2016.

In the methodological aspect of the research, work is of basic type. The level is descriptive, correlational and the design is non-experimental cross-sectional. The population was delimited by the members of the Metropolitan Municipality of Lima, and is equivalent to 44 employees of the Civil Defense Subversion Area of the Municipality of Lima. The sample was of simple random probabilistic type that is equivalent to 44 people.

The variable selection of personnel, their quantification was carried out through the instrument of evaluation of this variable, after it was standardized and adapted for this study; the same was done for the variable labor performance. As final conclusions, I can affirm that there is evidence to affirm that the selection of personnel is significantly related to the performance of the Civil Defense Deputy Department of the Municipality of Lima with a value of Spearman's rho correlation coefficient = 0.926, Selection policies (rho = 0.730 **), Recruitment and Job Performance (rho = 0.810 **), Selection Techniques and Work Performance (rho = 0.829 **), Induction of Personnel and Work Performance (rho = 0.707 **), Job Performance and Job Performance (rho = 0.885 **) and Job Knowledge and Job Performance (rho = 0.915 **).

Key words: Recruitment - Work performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se conoce que la calidad del personal que disponen las organizaciones es el factor que determina su éxito, permitiendo alcanzar sus objetivos. En éste marco referencial la selección y capacitación de personal tienen gran importancia como procedimientos básicos y complementarios de la Administración de Recursos Humanos. La afirmación «La gente es el recurso más importante», es una realidad que ahora tiene mayor vigencia que nunca, ya que en manos del personal está el porvenir de las organizaciones quienes se han visto impulsadas o frenadas en su crecimiento en función a la calidad del capital humano. Los trabajadores son su principal recurso.

A nivel latinoamericano, la gestión de los recursos humanos, está buscando determinar qué razones, comportamiento y aptitudes se necesitan para desarrollar e impulsar de forma exitosa cada puesto en la organización. De esta forma, se centraliza en competencias individuales para formar, preparar, evaluar, estimular e impulsar a las personas.

A nivel nacional, el triunfo o caída de las organizaciones está ligado a la filosofía y políticas de dirección del recurso humano y a la competencia de la gerencia para lograr los objetivos dispuestos; por ello resulta necesario impulsar el capital humano en toda la organización, lo cual permitirá lograr el nivel de competitividad requerido. Toda institución, requiere para un buen desarrollo considerar al recurso humano como uno de los elementos importantes en el logro de sus planes, por esta razón la eficiencia de las organizaciones está sujeto a la forma cómo se pueda gerenciar y obtener el mejor desempeño del personal.

A nivel local, la Municipalidad Metropolitana de Lima es un ente, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La Municipalidad de Lima tiene diversas áreas que brindan servicios diversos al público, según sus competencias y funciones. La Ordenanza N° 812-MML, aprobada el 25 de agosto del 2005, en su Artículo 160° establece que la Subgerencia de Defensa Civil, es responsable de

orientar a la población ante situaciones de emergencia y/o desastres naturales, desarrollando actividades de Defensa Civil en la jurisdicción del Cercado de Lima, coordinando acciones con otras Municipalidades en el ámbito de Lima Metropolitana. La oficina a cargo de un Subgerente y los servicios son efectuados por personal administrativo y técnico, contando además con el apoyo de alumnos universitarios practicantes de diversas especialidades. En este contexto, se propone efectuar una investigación que permita conocer de qué manera la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

1.1. Antecedentes.-

Antecedentes Internacionales.-

Massaro (2015) en su tesis de maestría titulada: "¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia?" – Dirección estratégica de recursos humanos. Universidad de Buenos Aires. (Argentina). Tuvo como objetivo determinar la importancia que los administrativos le dan al desempeño y el instrumento las entrevistas semiestructuradas. Tipo de investigación básica de nivel netamente descriptiva. Se empleó como instrumento de investigación el Test de Motivación y Satisfacción Laboral, Samuel Messick (1995). Bohlander y cols. (2010), Manifestó que la evaluación de desempeño puede definirse como el proceso que lleva a cabo un supervisor una o dos veces al año, que tiene como destinatario a un empleado subordinado a aquel y cuyo objetivo es lograr que el empleado conozca cuáles son sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en el desempeño que se espera de él (Citado por Massaro, 2015, p.33). Los resultados del Test de Motivación y Satisfacción Laboral fueron: Motivación (muy motivado=70%), Satisfacción laboral (medianamente=60%), Sentido de posición y jerarquía (alto=95%). Concluyendo que la mayoría de las organizaciones utilizan mucho capital en las capacitaciones valorando su desempeño intelectual de la organización.

Conociendo bien a nuestro talento humano para que nuestra organización. Es necesario saber cómo se puede contribuir con la gestión del talento humano en beneficio de la empresa y de qué forma se puede calcular dicho impacto en la economía y ganancia de la organización.

De igual manera Guerrero (2014) en su tesis de maestría titulada: "Gestión del talento basado en competencias". Universidad Autónoma de Querétaro. (México). Tuvo como objetivo general hallar los factores importantes en la elaboración de un modelo que determine las habilidades fundadas en competencias. En ese mismo sentido Galicia (2001), comentó que el capital humano se refiere a todos aquellos factores poseídos por los individuos, cuyo ejercicio facilita la obtención de la misión individual y social, a fin de incrementar la calidad de vida en general (Citado por Guerrero, 2014, p.60). Asimismo Werther (2000), sostuvo que la "administración de los recursos humanos no solo incluye el propósito de la administración, sino que contiene los objetivos que benefician a toda organización y a todas las personas que están involucradas en el proceso del departamento del personal" (Citado por Guerrero, 2014, p.60). Se refiere que se debe atraer a los mejores elementos con las competencias requeridas para la organización. La muestra estuvo conformada por 27 gestores del talento humano de la Ciudad de Querétaro donde usaron un modelo de competencias como herramienta de desarrollo. Tipo de investigación es experimental. El instrumento utilizado fue un cuestionario dirigido a medir el entorno laboral, los factores organizacionales, el talento humano y el modelo de competencias. Los resultados que se obtuvieron fueron que según los indicadores de medición de desempeños (alto=72%), medición de conocimientos técnicos (mediano=60%), medición de habilidades intelectuales (bajo=20%), medición de dominio de competencia (alto=72%). Según impacto análisis de factores: Evaluación 180/360 (56%), clima laboral (32%), evaluación del desempeño (48%), entrevista por competencias (64%), perfil de puestos (92%) y psicometrías (96%). Se concluyó que el escenario y las condiciones socioculturales otorgan oportunidades y amenazas en el escenario empresarial, sobre todo en la gestión de los

recursos humanos y el talento ya que para que exista desarrollo económico en un mundo globalizado, la competitividad tiene que evolucionar constantemente.

Por otro lado Negrón y cols. (2014) en su tesis titulada: "Proceso de Selección del Personal en la Facultad de Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría de La Habana". (Cuba). Señaló que el objetivo es delinear el proceso de selección del capital humano de la Facultad de Ingeniería Industrial a fin de elevar el desempeño laboral del personal y reducir la brecha generacional. El tipo de investigación cualitativa. La técnica de investigación fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Asimismo Morales (2009), planteó la necesidad de transformar la tradicional Administración de Recursos Humanos en Gestión de Recursos Humanos (GRH), mientras tanto Cuesta (2009) utiliza el término capital humano (CH) y a la Gestión de Capital Humano (GCH) como factor clave del proceso de dirección de las entidades con la participación cohesionada y consciente de dirigentes y trabajadores (Citado por Negrón y cols., 2014, p.105). Para Harper y Lynch (1992), manifestaron que la orientación fundamental es hacia el cumplimiento de la estrategia de la organización y se desarrollan los recursos humanos a través del inventario del personal, del análisis y descripción de los puestos de trabajo, la selección del personal, los planes de comunicación, la evaluación del potencial humano, el clima y motivaciones, la formación y evaluación del desempeño y auditoría que tienen en cuenta a la sociedad en los grupos de interés, así como se agrupan las políticas de recursos humanos, tales como el flujo del mismo, la educación y desarrollo, el sistema de trabajo y compensación laboral en procesos; otro de los elementos comunes son los factores de situación o de base, este modelo tiene en cuenta los resultados que se agrupa en: compromiso, competencia, congruencia y costos eficaces y productividad del trabajo, así como las consecuencias a corto y mediano plazo (Citado por Negrón y cols., 2014). Los resultados que se obtuvieron fueron que la fluctuación laboral en su brecha generacional fue del 17%. Se concluyó que las causas que existen hoy en los cambios laborales de los profesores de la

Facultad de Ingeniería Industrial son: bajos sueldos, las cargas laborales son muy altas, las condiciones de trabajo son escasas y su proceso de selección es muy complicado. Los procesos de selección señalan que solo se completó en un 78% de lo solicitado por las normas del estado cubano.

Según, López y Moreno (2011) en su tesis titulada: “Proceso de selección de personal docente basado en competencias laborales, en una institución educativa”, en la Universidad Autónoma de México. Tuvo como objetivo general la selección de personal docente apoyándose en las competencias laborales. Fue una investigación de tipo descriptivo y no experimental. La investigación propuso un modelo de selección de personal docente que tomó en cuenta las principales actividades, comportamientos, habilidades actitudes y valores que coadyuven su labor diaria. Según Alles (2005), manifestó que para trabajar un esquema por competencias es necesario empezar por el principio. Definir la visión de la empresa hacia dónde se va; los objetivos y la misión: que hace; y a partir de la máxima conducción de la empresa, con su participación, decidir cómo lo hace. Con base a esta información, se definen claramente las competencias, buscando las características personales de excelencia en el candidato (Citado por López y Moreno, 2011, p.39). Para Pérez (2002), expresó que la docencia es una actividad que aparece en las diferentes civilizaciones como una función asignada a un grupo de individuos cuya especialización se explica por la preocupación social de preservar y transmitir los valores que la definan y que contribuyan a su mantenimiento en el tiempo (Citado por López y Moreno, 2011, p.4). Se concluyó que el proceso de selección fundado en competencias laborales establece que un postulante a un puesto laboral sea valorado en base a su pericia, conocimientos, experiencia, talento, valores y conducta que posibiliten enfrentar las diversas situaciones que se le han de presentar en el ambiente laboral y lograr así un desempeño positivo.

Antecedentes nacionales.-

Mallqui (2015) en su tesis de maestría titulada: “Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo fue determinar el proceso de selección e implementación de técnicas como un proceso metodológico para que el personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto logre aumento en su productividad y en sus recursos económicos. Tipo de estudio descriptivo y enfoque cuantitativo. Se aplicó para el estudio la técnica de la entrevista mixta y directa, un sistema de observación, chequeo de documentos, registros de la producción que la organización debe consignar información de productividad. Chiavenato (1993), definió la selección de recursos humanos como la forma de escoger a la persona adecuada para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal (Citado por Mallqui, 2015, p.21). Los resultados que se obtuvieron para la prueba de muestras correlacionadas del método de productividad convencional y propuesto (t de Student =0,982), productividad y método propuesto (t de Student =0,977), productividad y método convencional (t de Student =0,950). Se concluyó que la relación entre habilidades, las experiencias de los que pretenden alcanzar el puesto que se debe evidenciar en la primera entrevista. En ese sentido la mayoría de las empresas dan poca importancia a la selección del personal operativo.

Asimismo, Marcillo (2014) en su tesis doctoral titulada: “Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí”. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú. Cuyo objetivo fue proponer un modelo por competencias mejorando en los trabajadores lo referente al desempeño laboral. El tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo y de diseño no experimental. La población fue de Directores, jefes departamentales, con un total de 260 informantes. Owen (1989), citado

en Méndez Martínez (2000) y Pontifes (2003) fueron los pioneros en utilizar el término de evaluación del desempeño a inicios del siglo XIX en Escocia. Alles (2006), manifestó que la gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas (conocimientos, habilidades y actitudes) que requiere un puesto de trabajo. Además, es una herramienta que permite introducir a las personas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización (Citado por Marcillo, 2014, p.18). En ese sentido se asignaron un supervisor a cada trabajador para realizar anotaciones de su desempeño y asignar colores de acuerdo al nivel de rendimiento que reportaban en consideración con el puesto ocupado. También utilizaron métodos estadísticos para su consideración (Citado por Marcillo, 2014, 29). Hernández (2002), encontró en sus estudios que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores obreros y empleados de una empresa textil fue regular y recalca que la satisfacción laboral en la empresa textil estuvo determinada por los factores intrínsecos del trabajo más que por los extrínsecos. En este sentido cabe mencionar que los mayores puntajes de satisfacción laboral en los obreros y empleados de la empresa textil estuvieron asociados con el desempeño de tareas y el desarrollo personal (Citado por Marcillo, 2015, p. 30). Se obtuvo como resultados según los indicadores de selección y evaluación de personal (29%) siendo débil, indicador de comunicación eficaz (44%) siendo bajo, indicador de adecuación y eficiencia (39%) siendo bajo, indicador de desarrollo de planes (27%) siendo bajo, indicador de desarrollo del personal (22%) siendo bajo, Se concluyó que se ha dado muy poca importancia al talento humano dejándolos de lado, ha establecido que se ha brindado poca atención. Se debe dar, prioridad a las aptitudes, pericias y conocimientos, pero sobre todo es primordial el desenvolvimiento de los trabajadores, beneficiando con los conocimientos de las normativas para que la empresa logre sus objetivos.

Como también Alfaro (2013) en su tesis doctoral titulada: "Influencia de la selección de recurso humano en el rendimiento laboral del personal

bajo modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño (INSN) – Periodo 2012”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la selección de recursos humanos en el rendimiento laboral del personal bajo la modalidad CAS en el Departamento de Enfermería INSN. El tipo de investigación fue básico, de nivel descriptivo-correlacional, tomó como muestra 88 trabajadoras del INSN, utilizando el cuestionario como instrumento de trabajo. Concluyó que existe influencia de la selección de recursos en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS, no hay procedimiento de reclutamiento, arriesgando la calidad del recurso humano, y la calidad del servicio que se brinda.

En ese sentido Castellano de la Torre Ugarte (2013), en su tesis para optar grado de magister titulada: “Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. El objetivo fue crear una presentación para el logro de las mejoras del reclutamiento y los procesos de selección en una empresa del sector de ingeniería y construcción en el Perú. La investigación es básica de nivel descriptivo, no experimental y de corte transversal. Muniz (2011), manifestó que “las empresas en la actualidad buscan reclutar colaboradores que, independiente del tipo y sector de la empresa, puedan desarrollarse dentro del margen de las estrategias de la empresa” (Citado por Castellano de la Torre Ugarte, 2013, p.22). Por ello, el proceso de calidad de reclutamiento resulta una ventaja poderosa, lo que la convierte en un objetivo central de la empresa. De esta manera, no se limita solo en ver el perfil de las personas, sino en evaluarse a profundidad, dándonos la habilidad de predecir su desempeño y desarrollo en la empresa. Por último, al tener integrado la evaluación y desempeño de los colaboradores con el proceso de reclutamiento, podemos asegurar que los trabajadores estarán aportando verdadero valor a la empresa. Los resultados que se obtuvieron según el diagrama de Pareto: falta de fuentes de candidatos (30%), falta de priorización entre procesos (52%), falta de seguimiento de los procesos (70%), demora en evaluación médica (88%),

caída del candidato en proceso (93%) y demoras por reproceso (97%). Explicándose el proceso y lo que se encuentra como causa del problema principal explica el proceso de análisis del proceso, así como las causas encontradas al problema principal el estudio. Concluyéndose que debe haber mejores procesos, para lo cual se debe usar diversos medios, para el incremento de la empresa.

Como también Callomamani (2013), en su tesis de maestría titulada: "La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores". Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tuvo el objetivo de determinar si la supervisión pedagógica influye en el rendimiento laboral de los docentes de la Institución Educativa San Juan de Miraflores. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población de estudio se halló integrada por los docentes, estudiantes de nivel secundario de dicha organización educativa. Montenegro (2003, p.13) manifestó que el desempeño se entiende como el cumplimiento de las funciones establecidas; éste se halla determinado por factores asociados a la propio persona y al entorno laboral. Así mismo, el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Citado por Callomamani, 2013, p.41). Los resultados de la investigación se obtuvieron por el método de regresión lineal múltiple se determinó que la correlación entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes ($R=0,863$), monitoreo pedagógico y el desempeño laboral ($R=0,810$), acompañamiento pedagógico y desempeño laboral ($R=0,800$). Se concluyó que el desempeño laboral influye sobre la supervisión pedagógica de los profesores La mayoría (46,4%) de los profesores considera el seguimiento pedagógico como regular. En cuanto al seguimiento pedagógico el 58% de los profesores lo considera regular.

Al respecto Mazuelos (2013), en su tesis de maestría titulada: "Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de

personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como objetivo analizar el sentido de la selección de personal en el entorno de la gestión de personas por competencias en las organizaciones. Fue una investigación cualitativa, de nivel descriptivo, se empleó el método de estudio de caso. Se prefirió la técnica de grupos focales con la finalidad de indagar sobre el entorno y la apreciación de los postulantes. Se concluyó que la selección de personal usando un formato sobre competencias, ocasiona la disminución de esfuerzos ulteriores a la selección del postulante (supervisión, adiestramientos y preparación), al escoger solo entre postulantes que ya poseen la preparación, necesarias para el ámbito organizacional. Lo que podría estar apuntalado en que el modelo establece competencias y sub-competencias medidas de acuerdo a las exigencias de la entidad. Esto, hacia la terminación del proceso de selección, reduciría la oportunidad de escoger postulantes sin las condiciones establecidas.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.-

Teniendo en cuenta las pesquisas realizadas se fundamenta teórica y científicamente la variable:

Variable 1: Selección de personal.-

Para Chiavenato (1999) definió la selección de personal: “la elección del trabajador conveniente para el puesto apropiado, entre los candidatos o los llamados postulantes, o a los más apropiados los cargos reales de la organización que solicita con miras a sostener o elevar las competencias” (p.185).

León (2004) afirmó:

La serie de procesos de selección se basa en diversos avances específicos para ayudar a que los gerentes o gestores puedan escoger a sus nuevos empleados. La selección

empieza cuando el postulante solicita el trabajo y termina cuando se ha decidido el escoger a los solicitantes. (p.26).

Dunnette (1974 citado en Mallqui, 2015, p. 21) propuso que la selección es tener en cuenta que al tomar una persona idónea hace que el postulante logre el puesto adecuado de una manera oportuno y con el cumplimiento de lo solicitado, se haya tomado unos buenos requisitos, para ello se inició buscando buenos conocimientos de su individualidad, así como buscar los talentos especiales de los nuevos postulantes, de manera que todo postulante arribaría con ciertas competencias óptimas para la entidad.

Chiavenato (1988 citado en Soto y Rebuffo, 2007, p. 33) afirmó que el proceso de captación de personal nuevo es un procedimiento técnico, cualidades y competencias de los postulantes, con el propósito que los aspirantes hallen buenos campos de acción para poder realizar sus trabajos, aumentando la eficiencia y eficacia de los trabajadores así como las mejores en el proceso de desempeño laboral

Chiavenato (1988 citado por Soto y Rebuffo, 2007, p. 35) afirmó que si muchos seres humanos contaran con ciertas características y con los mismos conocimientos o competencias de instrucción para el trabajo, que ayudarían a hacer más óptimo la captación de trabajadores, pero existen muchas características que hacen diferente a los seres humanos como es en lo referente a lo físico, como en el campo psicológico, mostrando un campo con las diferencias de desempeños que no son iguales, los desempeños serán muy desproporcionados,, que se presentan en los procesos de la entidad.

Andrew y McKena (1989 citado en López, 2004, p. 24) afirmó que para buscar un ser idóneo que ocupe un puesto requerido, con una remuneración adecuada, lo definen como selección de personal que ayude al mejor desenvolvimiento laboral que hará que el trabajador lograra difundir sus múltiples competencias y habilidades ayudando con ello mejores satisfacciones laborales que logre que la empresa incremente en sus productividad.

Puchol (1994 citado en Mallqui, 2015, p. 21) propuso que la función de empleo tiene como objetivo otorgar a la institución en cada oportunidad los servidores requeridos (en importancia y número) para incrementar positivamente los procesos de productividad y/o servicios y esto con un principio de beneficio utilitario.

De Ansorena (1996 citado en Rodríguez y Valera, 2016, p. 16), señaló que en el proceso de selección de personal se determina si se debe emplear o no a los postulantes hallados en la indagación ejecutada de manera preliminar. Hay que tener en consideración la calidad personal, dada por la destreza profesional. Por ello, una persona capaz tiene las condiciones para desarrollar una actividad establecida.

Chiavenato (1999) definió la selección de personal como “la elección del hombre adecuado para el cargo apropiado, o más ampliamente, entre los candidatos escogidos, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la organización, con miras a sostener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal” (p.185).

Chiavenato (2000 citado en Castellano, 2013, p. 23) señaló que la búsqueda de los requisitos para adquirir un puesto y lo llamado técnicas de selección de personal se presentan como procesos. Buscar el ideal de un perfil apoyándose en un ficha de ciertos requisitos para el cargo así como buscando la mejor

forma que ayude a la selección de; personal. El confrontar el perfil ideal con el uso de una ficha de características del cargo y la técnica más apropiada de selección que determine el desempeño en el cargo.

Álvarez (2003 citado por Donis, 2016, p.18), proclamó que hay distintas maneras para lograr un empleo, las organizaciones otorgan mayor trascendencia a las personas que tienen más experiencia, produciéndose un problema cuando un empleado con experiencia se va, produciendo esto una pérdida por la inversión de tiempo, preparación y pericia laboral, ya que debe desarrollarse un nuevo proceso de capacitación para cubrir una vacante.

Dolan (2003, citado por Muñoz, 2015, p.15) señaló que el seleccionar personal vislumbra tanto la concentración de información de los postulantes a un puesto laboral como la decisión de quién debe ser contratado. La preparación y la colocación del trabajador es importante para aplicar las competencias, pericia e idoneidad de la persona, creciendo la posibilidad de que el empleado esté conforme y se convierta en un trabajador provechoso en el tiempo.

Santiago (2008), señaló que “la aplicación de políticas de solicitud para obtener el personal apropiado es necesario reclutamiento y selección de personal, conocer sobre, evaluación, retribución, entre otros. Todo esto con la finalidad de cumplir con las metas propuestas”. (p.104)

El modelo de Werther y Davis (2008 citado en Negrón, Fleitas, Vela y González, 2014, p.105) otorgó:

En la Gestión de los recursos humanos existe un sinnúmero de procesos, con la finalidad de cumplir objetivos propuestos por

la empresa que pueden ser sociales, corporativos, funcionales y personales, agrupándose en procesos como: fundamentos y desafíos, preparación y selección, desarrollo y evaluación, compensación y protección, las relaciones con el personal y evaluación de la vida laboral.

Ruiz (2010 citado en Donis, 2016, p. 19) indicó:

Que el proceso de selección busca determinar capacidades y competencias que se condicen con el puesto vacante, para usarlos en favor de un buen desempeño laboral, pero el enfrentamiento de una circunstancia súbita no se verá visualizada en los resultados de las pruebas psicométricas, por ello la inteligencia emocional facilita conocer tales circunstancias con el tiempo.

Arza, Verdecia y Lavandero (2012 citado en Donis, 2016, p.19) definieron a la selección de personal como un proceso de determinación y confrontación, catalogándolo como un problema de toma de decisión. La información que se tiene suele ser mínima y confusa, además de ser una información de tipo cualitativo, el entendimiento humano está latente en las actividades que como parte del proceso se realizan, esto plantea como problema tomar decisiones sin contar con la certeza necesaria.

Camargo (2014) expresó que en la selección del personal es indispensable la actuación del área de personal, a quienes se les puede calificar como jurados, la función que cumple dicha oficina es la de determinar el perfil del puesto, aplicando exámenes de capacidad, identidad y motivación; para valorar estas características se necesitar contar con manejo del lenguaje, amplitud de talento o síntesis y capacidad de planeamiento, esta elección se efectúa al término del proceso

de la entrevista de los postulantes y el objetivo es escoger al más diestro y apropiado. (p.8)

Murillo (2015), opinó que “la selección del personal actúa como un tamiz que ayuda a la organización de personal, el ingreso de personas que cuentan las condiciones solicitadas; la persona ideal es lo que se necesita para el logro de un puesto adecuado” (p.19).

Continuamente la organización, a través del jefe de personal o sus jefes de línea y su personal, tienen el problema de dilucidar entre muchos aspirantes. Cada decisión respecto a un aspirante compromete a la persona en un trato señalado. La cantidad de tratos y de personas cambia de una decisión a otra. Así la selección de personal conlleva a modelos de trato, a saber. (a) Modelo de colocación, existe cuando se tiene un único postulante y una sola persona requerida disponible que ocupará dicho postulante. El postulante que acuda debe ser aceptado, sin refutarlo; (b) Modelo de selección, cuando hay muchos postulantes y solo un puesto disponible, donde cada aspirante es examinado con los requisitos planteados para el puesto y solo se presentan dos opciones: la aceptación o la negación; (c) Modelo de clasificación, se da cuando en el cargo a ocupar se presentan muchos postulantes, siendo que solo uno podrá obtenerlo si aprueba; y (d) Modelo del valor agregado, es más que una simple semejanza con el puesto que será obtenido, se encamina en el suministro y la dotación de competencias a la institución y cada postulante es evaluado acorde a las habilidades del individuo para mejorar las habilidades de la entidad.

Alles (2008 citado en Mazuelos, 2013, p. 21) señaló que:

Desde otro ángulo, el nuevo interés en la gestión de recursos humanos, distingue la trascendencia de los trabajadores para el desarrollo de la institución. El capital humano se convierte como generador de gerentes mejorando la capacidad por la

producción como producto de la relación entre competencias y habilidades.

Zayas (2010), describió que pensando en el desarrollo de la empresa la selección de personal se debe realizarse, con el objetivo propuesto por la empresa, compromete coordinar las aptitudes personales, sus intereses y capacidades en función de su capacitación, en el proceso de la actividad laboral deben ser con la finalidad de eficacia que apoye en el desarrollo de la empresa (p.13).

Salgado y Moscoso (2008) refirió:

Si meditamos sobre el proceso de selección tradicional, percibiremos que, separadamente de los instrumentos usados, el origen de decidir sobre la selección radica en determinar si el postulante a elegir cuenta con la capacidad y experiencia necesaria para el cargo a desempeñar. (p. 17)

Dimensionamiento de la variable 1: Selección de personal.-

Dimensión 1: Políticas de selección.-

Es bien sabido que el factor de recursos humanos es muy importante para el sistema laboral y administrativo, ya que resulta trascendente para el desarrollo corporativo y gerencial de toda entidad. La gestión del capital humano conlleva temas sobre planificación, reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo; todo lo cual es importante para el rendimiento de la organización.

Asimismo, Robbins y Coulter (2005) mencionaron que reclutamiento: “es el mecanismo por el cual se ubica, reconoce y obtiene candidatos capacitados” (p. 206).

Para Chiavenato (2011), el reclutamiento es “una agrupación de técnicas y prácticas dirigidas a interesar y hallar candidatos bien calificados, capaces de obtener puestos dentro de la institución que lo requiera” (p. 312).

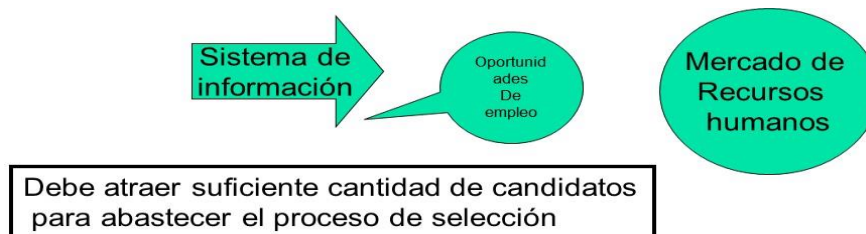


Figura 1. El sistema de reclutamiento.

Tomado de Chiavenato (2011) Administración de Recursos Humanos (p. 322).

Cuando se efectúa la descripción del cargo disponible se elaboran las características de contratación del mismo. Dichas características señalan el nivel de estudios, la edad, la experiencia y la capacidad que debe poseer postulante al cargo. La característica para la contratación del gerente de ventas sería: "Se solicita licenciatura en administración, cinco años de conocimientos y prácticas en ventas y dos en control, debe contar con energía y motivación permanente con facilidad para interrelacionarse con otras personas" (Chiavenato, 2011, p. 236).

Dimensión 2: Reclutamiento de personal.-

El reclutamiento forma parte del mercado laboral, donde se escoge personas que tienen la capacidad suficiente para ocupar los cargos disponibles. El mercado de trabajo varía constantemente, debido a causas del entorno. El reclutamiento requiere que la comunidad local cuente con personal disponible y con el tipo adecuado de personas para las características de los puestos ofrecidos

La capacidad de la organización para convocar trabajadores, depende en gran medida del prestigio de la institución, de su ubicación y del encanto del cargo que se ofrece. Si las personas con la competencia necesaria no se encuentran dentro de la institución ni en la comunidad laboral local,

entonces deberán ser convocadas a mayor distancia o en otras instituciones. (Robbins, 2002, p. 79)

Proceso de reclutamiento del personal.-

Wayne y Noe (2005) en su libro Administración de Recursos Humanos señaló que el reclutamiento empieza cuando un jefe de área o gerente realiza un requerimiento de personal para un determinado puesto, con lo cual a partir de ello la organización busca identificar posibles candidatos para estos requerimientos dentro de la misma empresa y si no es así, tienden a acudir a la realización de un reclutamiento externo, es decir, de hacer pública esta petición en diversas bolsas de trabajo, páginas web, universidades, etcétera. (p. 77)

El detalle de los trabajos y cargos es uno de los pasos iniciales del proceso de reclutamiento. Antes de convocar a los postulantes, los reclutadores deben conocer las actividades y las obligaciones del cargo a ocupar.

Según Editorial Vértice (2008), expresó que “las fuentes de reclutamientos son los canales por los cuales una empresa u organización busca obtener candidatos para una posición. Se distribuyen en tres tipos: Fuentes de reclutamiento interno, fuentes de reclutamiento externo y fuentes de reclutamiento mixto”. (p. 32)

Fuentes de reclutamiento internas.-

Se emplea a los propios trabajadores de la institución. Mediante la rotación, el cambio y la promoción de puestos. Este tipo de reclutamiento se basa en promocionar a su propio personal. Muchas continúan utilizando la política de convocatoria o ascenso de su propio personal salvo en excepciones.

Esta política otorga beneficios. En primer lugar, el personal escogido de manera interna ya conoce la organización y a sus integrantes y este conocimiento mejora las oportunidades de triunfar. En segundo lugar, la política de promocionar trabajadores del interior incrementa su lealtad y motiva desarrollar un esfuerzo mayor. Por último, resulta más beneficioso convocar y ascender a trabajadores de la propia institución que traerlas de fuera.

Fuentes de reclutamiento externas.-

Se encargan de ubicar al candidato ideal fuera de la organización. Entre ellas tenemos: base de datos, agencias de empleo, universidades o institutos, internet, redes sociales, anuncios en la prensa. Este tipo de reclutamiento también consiste en recurrir a otras fuentes externas para convocar trabajadores que en los distintos niveles administrativos. Las grandes empresas utilizan variadas fuentes externas para reclutar trabajadores. Estas recurren muchas veces a las universidades y los centros de enseñanza superior como fuente trascendente para seleccionar gerentes nuevos a nivel de ingreso, sin embargo, esto posee ciertas desventajas, ya que el proceso puede resultar contraproducente, pues muchas veces los egresados contratados abandonan la institución a los dos o tres años. Cuando se recluta para cargos en la gerencia media y mandos altos muchas empresas grandes utilizan herramientas de reclutamiento que son inclusive más onerosas y competitivas.



Figura 2. Fuentes del reclutamiento. Editorial Vértice (2008). (p. 32)

Dimensión 3: Técnicas de selección.-

Según Chiavenato (2007, p. 176) señaló:

Que la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de toma de decisión, para que posea alguna validez necesita utilizar un diseño o determinada conducta a usarse como fuente de información.

- (I) Audiencias de elección (dirigidas y no dirigidas).
- (II) Evaluación de competencia (Generales y Específicas).
- (III) Evaluaciones psicométricas (capacidad, aptitud, interés del candidato al puesto vacante).
- (IV) Evaluaciones de personalidad, estas pueden ser: (a) Genéricas, evidencia aspectos genéricos de identidad; y (b) Especificar, se busca atributos de identidad como: carácter, inquietud, motivación, inteligencia emocional, etcétera.
- (V) Técnicas de simulación, tenemos: (a) Psicodrama (papel del postulante en el puesto en grupo); y (b) Dramatización (acción de eventualidades sobre el puesto disponible).

Es la técnica de gran utilidad en las organizaciones ya que puede usarse en la selección inicial de postulantes, evaluando su capacidad, así como el desempeño, etc. Este medio entre las personas pueden realizar interacciones entre ambos, interviene el evaluador y el evaluado, ayudando a la mejor solicitud del postulante.

Entrevistar tiene ciertas desventajas, las cuales se pueden reducir introduciendo cierta neotropía en el sistema a través de la mejora en el procedimiento de evaluación y la capacitación a los evaluadores. Entre las ventajas de la entrevista de selección tenemos: facilita el contacto directo con el postulante, existe trato directo, para evaluar la personalidad y reacciones del postulante. Como desventajas se tienen: es un método subjetivo que puede tener poca certeza, no siempre el postulante aprueba la entrevista, no se puede cotejar varios candidatos, se debe capacitar al entrevistador y además determina tener información sobre el puesto.

Pruebas de selección de personal.-

Según Chiavenato (2007, p. 182) mencionó:

Son instrumentos que sirven para calificar la capacidad de los postulantes a un puesto de trabajo, trata de medir el nivel de capacidad profesional o técnica, se usan como evaluación acerca del desempeño de los postulantes. Se mide la capacidad o aptitud para ciertas funciones. Una de las clasificaciones de este modelo de evaluación es: en cuanto a la aplicación (orales, escritas o de realización), en cuanto al alcance (son genéricas o peculiares, evaluando de manera general y por conocimientos técnicos y peculiares acerca del puesto), en cuanto a la organización (son típicas u objetivas, las primeras tratan sobre el desenvolvimiento y las segundas utilizan pruebas objetivas).

Entrevista de selección de personal.-

Según Chiavenato (2007, p. 177) refirió:

La entrevista tiene como objetivo servir en el uso de comunicación para lograr cambios en el personal, pueda realizarse cambios. La selección del talento humano ayuda a ajustar, de comparación, de solución de problemas, de destitución, etc. Cuando se realiza las diversas entrevistas tiene un objetivo que la entidad la plantea, un fin especial que debe estar encausado para establecer los procesos a seguir, la información preliminar, el lugar en el que se efectuará y el tiempo.

La entrevista es un dialogo y tiene una finalidad, considerar una interrelación de dos personas, evaluador y evaluado; y aunque es uno de los métodos más antiguos para conocer al postulante, sigue siendo una herramienta importante del proceso de la selección, lo que determina conocer métodos a utilizar en la misma, según las cualidades del entrevistado o evaluado y del nivel a que se está apuntando. Simultáneamente, el entrevistador necesita, como profesional que es, una capacitación y monitoreo que tenga sapiencia de sí mismo, evaluando la información obtenida, reduciendo los prejuicios y las limitaciones, propias al entrevistador y/o evaluador.

Revisión de antecedentes.-

La mayoría de instituciones utiliza el correo y el teléfono para comprobar las referencias. Es mejor efectuar verificaciones telefónicas ya que permiten economizar tiempo y hacen posible la equidad. La comunicación más veraz la brindan los supervisores, que conocen las cualidades y desempeño del postulante.

Resulta oportuno comprobar: (a) Nombre del cargo ocupado; (b) cuestiones para salir del empleo pasado; (c) Tiempo en el cargo; y (d) remuneración que tuvo. En la constatación de la referencia se debe considerar que: (a) En las recomendaciones intervienen los aspectos personales; y (b) Los amigos alabaran a su conocido. (p. 246)

Dimensión 4: Inducción del personal.-

Chiavenato (2000) refirió que la inducción del personal en los nuevos procesos es necesario, pueden crearse modelos de procesos totalmente productivos, pero si no se cuenta con el recurso humano idóneo, estos modelos de procesos jamás darán los beneficios que se esperan obtener. La inducción del personal la efectuará el Gerente General, dando la bienvenida, haciendo saber sus obligaciones y labores, la visión, misión, valores de la institución, muestra en que parte del organigrama está ubicado, quiénes son sus superiores y/o subalternos, informa sobre sus derechos laborales. El Gerente hace presentación del nuevo trabajador a los otros miembros de la organización, se efectúa el reconocimiento de las instalaciones y se hace una exhibición del funcionamiento de la institución. (p. 224)

Dimensión 5: Desempeño del cargo.-

Según lo determinó Chiavenato (2000) Cada servidor piensa diferente sobre desempeño de su puesto. Para poder trabajarlo en diferentes ejes como pueden ser: examen del desempeño, evaluación del mérito, valoración de los trabajadores, avances de progreso. “Además, la importancia del desempeño es vital para las entidades gerenciales que ayudan para la producción y crecimiento institucional”. (p. 216)

Toda evaluación es un procedimiento para alentar o estimar el valor. La evaluación del desempeño se dirige a los servidores de la organización, con objetivos verificables y realistas. La evaluación del desempeño es importante para decidir quiénes pueden ser los candidatos para una promoción de puesto. Una evaluación del desempeño eficiente va de la mano con el reconocimiento al personal que labora y que aspira evolucionar en su carrera profesional.

Se analiza la actuación del papel que desarrolla el trabajador, según señaló Chiavenato (2000), “desempeñar el cargo es paulatino, cambia de individuo a individuo, necesitando de diversos elementos que intervienen de forma notable”. (p. 218)

El proceso de evaluación, busca resolver cómo los administradores señalan los objetivos y su desarrollo, al analizar las metas se debe estimar si serán realizables, si las situaciones fuera del dominio del individuo contribuyeron o impidieron el logro, además si el individuo se empeñó en alcanzar metas desfasadas, sin el propósito de mejorar.

Dimensión 6: Conocimiento del cargo.-

Chiavenato (2011) refirió el conocimiento del cargo es el dominio que se tiene sobre el cargo que se va a desempeñar, la experiencia previa desarrollada, entre otros aspectos que se evalúan previamente. La habilidad en el centro laboral es entendida por los altos directivos de las organizaciones como la aptitud técnica para realizar una labor dentro de la empresa. Esta aptitud unida a la educación del trabajador, su adiestramiento, pericia y su experiencia laboral, atribuyen que tales habilidades contribuyen al conocimiento del puesto de trabajo. La habilidad técnica es uno de los elementos para desempeñar una labor, teniendo claro que el resto de elementos están presentes en el trabajador constituyendo un riesgo para la institución, debiendo

considerarse todos para valorar la habilidad de un individuo.
(p.154)

Teniendo en cuenta las indagaciones efectuadas se justifica teórica y científicamente la variable:

Variable 2: Desempeño laboral.-

Chiavenato (2000) definió el desempeño laboral: Es la conducta del individuo que busca alcanzar los objetivos planteados, ello establece la habilidad individual para obtener los objetivos (p.359).

Keith y Newstrom (2003 citado en Mejía, 2012, p.33) refirieron que muchos sistemas de evaluación organizacionales necesitan que los jefes evalúen a los subordinados en distintos caracteres de su rendimiento, conducta o atributos individuales. Algunas instituciones solicitan que los responsables de monitorear el desempeño emitan informes que expliquen el rendimiento de los trabajadores, mientras que otras se recomiendan acumular un expediente de incidentes importantes.

Schermerhorn (2003) señaló que el desempeño laboral necesita sacrificio y voluntad para desarrollar una tarea otorgada. Ejecutar nuestra labor exige un alto desempeño de nuestras labores para ello realizamos esfuerzos para su ejecución. Se establece que hasta los empleados más preparados no podrán realizar un buen trabajo sino se realiza con un verdadero esfuerzo personal. Siendo necesario que el área de administración del talento humano desarrolle situaciones para que los trabajadores se empeñen alcanza el éxito deseado. (p. 309)

Robbins (2005 citado en Cancinos, 2013, p.30) definió el desempeño como: “el grado de actuación logrado por el trabajador, dentro del éxito de las metas, por un periodo señalado por la organización”.

Coello (2014) refirió que:

El desempeño en el cargo es distinto entre los individuos y en las situaciones que se desarrollan, depende de las causas que lo influyen. Toda persona es capaz de determinar cuál es la actividad que realizara mediante un antes y un después asimismo, el sacrificio personal depende de las competencias humanas y como el ser humano las afronta para un buen desempeño. (p. 12)

Dimensionamiento de la variable 2: Desempeño laboral.-

Entre las dimensiones del desempeño laboral tenemos las siguientes:

Dimensión 1: Estrés laboral.-

Orlandini (1996) denominó el estrés laboral como: “la molestia y afecciones originadas por las labores y las organizaciones donde se desempeña laboralmente” (p. 58).

Blanco y Sola (2005) consideraron que “el estrés laboral se inicia al producirse un desorden entre el individuo, la función que efectúa y la organización, a la cual se busca acoplarse a las presiones internas o externas, consiguiendo una respuesta del organismo ante dichos peligros”. (p. 6)

Duro (2013) mencionó que el estrés puede establecerse como medida ocupacional, como elemento indirecto a la persona, como es: el exceso laboral, donde la demanda rebasa la capacidad personal e institucional; y la confusión del papel que desempeña, a la medida en que tales preferencias y posibilidades resultan evidentes para el trabajador. (p. 56)

Dimensión 2: Calidad de vida laboral.-

Duro (2013) señaló que: Cuenta con dos definiciones: (a) señala que existe coherencia entre el estado emocional del servidor en relación del trabajo, debiendo contar con cierta tranquilidad y vitalidad para ello y (b) señala que el desarrollo de la labor por parte del trabajador debe realizarse en un ambiente armonioso (p. 56).

Para Chiavenato (2009) la calidad de vida laboral depende del nivel de complacencia de las necesidades por parte de los trabajadores. Influye en la disposición y conducta para determinar la productividad individual, como para su motivación, aceptación de las innovaciones en el ambiente laboral, la inventiva y aceptación de cambios. (p.30)

Chiavenato (2009) refirió: “La calidad de vida laboral en relación al trabajador determina conductas importantes para el rendimiento personal y grupal. Tomando en cuenta la inventiva, la motivación, la voluntad de aceptar cosas nuevas y el entorno laboral” (p. 407).

Dimensión 3: Evaluación del desempeño laboral.-

Chiavenato (2009) argumentó que: “la evaluación del desempeño es una estimación sobre el desenvolvimiento laboral del trabajador en el puesto que

ocupa. Procedimiento que busca desarrollar el estímulo, la calidad y aptitudes del individuo” (p. 34).

Louffat (2013) manifestó que: “La evaluación del desempeño es el tratamiento que utiliza la administración para determinar las cualidades del trabajador, sobre todo efectuar una medición acerca la eficacia y eficiencia del trabajador en el desarrollo de su actividad” (p. 159).

Las organizaciones evalúan el desempeño de sus funcionarios porque: faculta otorgar reconocimientos tales como subir de puesto, mejora de sueldos, promociones entre otros), lo que permite repotenciar el empeño, para mejorar sus aptitudes y capacidad.

Chiavenato (2009) refirió:

La evaluación del desempeño es un método para reconocer los obstáculos de control y de gerencia, la poca integración de los trabajadores, del acondicionamiento al puesto de labores, de falta de adiestramiento, por tanto, se puede utilizar métodos para tratar tales problemas; la evaluación del desempeño es indispensable para resolver los obstáculos en el desempeño que busca renovar la calidad laboral del trabajador dentro de la organización. (p. 198)

Según Chiavenato (2009) a pesar del desarrollo tecnológico, los recursos humanos que tiene un jefe militar tienen similitud. El conocimiento de que hacer para lograr una eficacia alta de cada elemento depende de sus virtudes. Es así pues como uno de los factores muy importantes que sirven de motivación dentro del Ejército es la evaluación del desempeño del personal, porque está estrechamente relacionada con la carrera del personal siendo este el factor más importante para la Institución. (p. 201)

Chiavenato (2009) argumentó que la evaluación del desempeño es una evaluación de la conducta de las personas en los cargos que ocupan. Es una tarea u función que bien puede ser realizada por el jefe inmediato, el trabajador o un equipo designado al efecto. (p. 203)

1.3. Justificación.-

Justificación teórica.-

Con los resultados obtenidos de esta investigación, se quiere aportar a alcanzar mayores conocimientos para implementar los ya establecidos por la teoría de Chiavenato afianzando los ya preexistentes sobre la selección de personal. A partir de ello, el trabajo de investigación establece que correlaciones existen sobre la selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima 2016

Justificación práctica.-

Esta investigación contribuirá con los resultados que se han obtenido, poner a disposición de los gerentes de la Municipalidad de Lima conocimientos y conclusiones sobre la selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima 2016. Así como contribuir también a la eficiencia y eficacia laboral, a cambios en la toma de decisiones, tanto en los jefes como en el personal de la subgerencia de la Municipalidad de Lima.

Justificación metodológica.-

A través de la presente investigación se va a poner a disposición de la comunidad científica los instrumentos validados para próximas investigaciones. Para lograr los objetivos de la tesis se trabajó en la adecuación y validación del instrumento planteado para el proceso de recolección de datos y contrastar las hipótesis sobre la selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima 2016, aportando este instrumento a la comunidad científica un medio válido para próximas investigaciones.

1.4. Problema.-

Problema general.-

¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

Problemas específicos.-

Problema específico 1.

¿De qué manera las políticas de selección de personal se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

Problema específico 2.

¿De qué manera el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

Problema específico 3.

¿De qué manera las técnicas de selección se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

Problema específico 4.

¿De qué manera la inducción de personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

Problema específico 5.

¿De qué manera el desempeño del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

Problema específico 6.

¿De qué manera el conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

1.5. Hipótesis.-**Hipótesis general.**

La selección de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Hipótesis específicas.-**Hipótesis específica 1.**

Las políticas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Hipótesis específica 2.

El reclutamiento se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Hipótesis específica 3.

Las técnicas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Hipótesis específica 4.

La inducción de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Hipótesis específica 5.

El desempeño del cargo se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Hipótesis específica 6.

El conocimiento del cargo se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

1.6. Objetivos.-

Objetivo general.-

Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Objetivos específicos.-

Objetivo específico 1.

Determinar si las políticas de selección se relacionan el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Objetivo específico 2.

Determinar si el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Objetivo específico 3.

Determinar si las técnicas de selección se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Objetivo específico 4.

Determinar si la inducción del personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Objetivo específico 5.

Determinar si el desempeño del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Objetivo específico 6.

Determinar si el conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables.

Las variables son características del objeto de estudio al respecto Hernández y cols. (2014) señalo: 'la variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse.'"(p.105).

Las variables que se evaluaron en la presente investigación son: Selección de personal y Desempeño laboral, las mismas que constituyen ser características del objeto de estudio. Al respecto, Chiavenato define y señala lo siguiente:

Variable 1: Selección de personal.-

Para Chiavenato (1999) definió la selección de personal: la elección del trabajador conveniente para el puesto apropiado, entre los candidatos o los llamados postulantes, o a los más apropiados los cargos reales de la organización que solicita con miras a sostener o elevar las competencias (p.185)

Variable 2: Desempeño laboral.-

Chiavenato (2000) definió el desempeño laboral: Es la conducta del individuo que busca alcanzar los objetivos planteados, ello establece la habilidad individual para obtener los objetivos (p.359).

2.2. Operacionalización de variables.

Las variables fueron descompuestas (operacionalizadas) para facilitar su evaluación:

Tabla 1. *Operacionalización de la variable: Selección de personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles/Intervalos
Políticas de Selección	Reclutamiento Inducción	1,2, 3,4,		
Reclutamiento	Fuentes Internas Fuentes Externas	5, 6,7		
Técnicas de Selección	Pruebas Entrevistas Verificación de Antecedentes	8,9,10, 11, 12,13	Escala ordinal: Likert	
Inducción del Personal	Conocimiento de la institución Historia de la empresa Funciones inherentes al cargo	14,15, 16, 17,18	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja [25-57] Media [58-91] Alta [92-125]
Desempeño del Cargo	Exactitud	19,20		
Conocimiento del Cargo	Rapidez Habilidades Educación Experiencia	22 23 24 25, 21		

Nota: Elaboración basada en el marco teórico.

Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles/Intervalos
Estrés Laboral	Conflictos emocionales	1		
	Excesiva carga laboral	2-3-4		
	Deficiente comunicación con el superior inmediato	5-6-7		
Calidad de vida Laboral	Motiva a la creatividad e innovación del trabajador. Asegura su bienestar y salud ocupacional del trabajador.	8-9-10	Escala ordinal: Likert	Alta [67-90] Media [42-66] Baja [18-41]
		11-12-13		
Evaluación del Desempeño	Asimila la evaluación del desempeño como mejora continua.	14-15	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
	Reconoce la importancia de la evaluación para su crecimiento profesional.	16-17-18		

Nota: Elaboración basada en el marco teórico

2.3. Metodología.-

El método utilizado fue el hipotético-deductivo es una forma que el investigador utiliza para convertirla en un medio científico. Este sistema tiene varias pautas: El estudio del problema, realización de una hipótesis para explicar lo investigado, proposiciones elementales de la propia hipótesis, y verificación de los enunciados propuestos verificados con la experiencia. Al respecto Bernal (2014) definió: el método de investigación utilizado es el hipotético deductivo debido a que la investigación parte de una hipótesis y busca comprobarla o rechazarla desprendiéndose de ello conclusiones que se confrontaran con lo encontrado (p. 39).

2.4. Tipo de estudio.-

Este estudio es de tipo básica dada que la investigación pretende generar nuevos conocimientos con respecto a la realidad social y organizacional. Según: Hernández y cols. (2010) indicaron que “la investigación básica se le conoce también como estudio puro, teórica primordial aportando un conjunto de elementos cognitivos y no genera uso práctico”. (p. 103)

2.5. Diseño.-

El diseño de ésta investigación es no experimental por cuanto no se manipula variables. Según Hernández y cols. (2010), la investigación no experimental la definieron: “Es el estudio en el que no se manipula las variables”. Son estudios en las que no variaremos predeterminada las variables sobre las otras variables. Se realiza una investigación no experimental para observar los fenómenos de acuerdo a su contexto natural para luego analizarlos (p. 149).

La investigación es de corte transversal-descriptivo correlacional. Según Hernández y cols. (2010) los estudios descriptivos buscan determinar las cualidades, singularidades de los perfiles de los individuos, grupos, comunidades, procesos, objetos u otro fenómeno sometido a evaluación. Solo

busca medir o hallar información de forma independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se establecen (p. 80).

Así mismo, Hernández y cols. (2010) señala que la investigación correlacional agrupa variables respecto de un patrón previsible para un conjunto o población (p. 81).

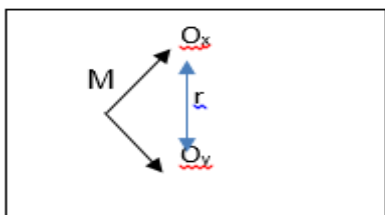
De corte transversal ya que se recolectado en un periodo de tiempo único. De acuerdo Sánchez y Reyes (2002) el diseño se resume en el siguiente gráfico.

M = Representa la Muestra de la población de estudio.

X= Observación de la variable selección de personal.

Y= Observación de la variable desempeño laboral.

r = Coeficiente de Correlación.



2.6. Población, muestra y muestreo.-

Población.

La población estuvo compuesta por 44 servidores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016. Carrasco (2006) definió “la población como, el grupo de todos los elementos (Unidad de análisis) que forman parte del entorno espacial donde se efectúa el trabajo de investigación” (p. 237).

Muestra.-

En la presente investigación no fue necesario utilizar la muestra, debido a que la población de la Subgerencia de Defensa Civil fue de sólo 44 personas con los

cuales se tuvo contacto en forma permanente, hubo excepciones de licencias de salud, estudios o vacaciones.

Criterios de inclusión.-

(a) Servidores nombrados de Subgerencia de Defensa Civil, (b) Servidores contratados de Subgerencia de Defensa Civil, (c) Servidores que respondan todos los ítems del cuestionario.

Criterios de exclusión.-

(a) Servidores (2) que se encuentren de vacaciones, (b) Servidores (2) con licencia, (c) Servidores (2) con descanso medico prolongado.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.-

Esta investigación utilizó técnicas e instrumentos que posibilitaron la medición del fenómeno de estudio a partir del análisis de las variables, dentro de las cuáles tenemos:

Técnica.-

Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar datos sobre las dos variables selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016. La técnica de la encuesta según Hernández et al. (2010): Es una técnica en la cual se presentan interrogantes dirigidos a personas del estudio utilizando cuestionarios, efectuados en forma personal o grupal etc. Dentro de una comunidad determinada. (p. 116). Se realizará una encuesta que tendrá una duración de 30 minutos para las variables selección de personal y desempeño laboral.

Instrumento.-

Se utilizó para la presente investigación un Cuestionario de evaluación de selección de personal y desempeño laboral de Alfaro Dimna, en el año 2012,

estudiante de posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán Huánuco, Perú, modificado a las necesidades de estudio y validado por juicio de expertos.

Este instrumento permitirá evaluar la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima. Según refirió Hernández y cols. (2010) señalaron que los instrumentos que están conformados por una serie de interrogantes que nos ayudan a obtener datos reciben el nombre de cuestionario dirigido a un miembro de la población en aras de obtener información acerca de nuestras variables de estudio que necesitamos medir. (p.115).

Variable 1: Selección de personal.

Ficha técnica.

Nombre: Instrumento para medir selección de personal.

Autor: Dimna Alfaro (2012)

Adaptado por: Jorge Luis Quenaya Villanueva.

Año: 2016

Descripción

Tipo de instrumento: cuestionario.

Objetivo: determinar el nivel de selección de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima.

Población: 44 trabajadores.

Lugar: Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima.

Número de ítems: 25.

Aplicación: directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Escala: de Likert

Niveles	Rango
Baja	[25-57]
Media	[58-91]
Alta	[92-125]

Variable 2: Desempeño Laboral.

Ficha técnica.

Nombre: Instrumento para medir desempeño laboral.

Autor: Dimna Alfaro (2012)

Adaptado por: Jorge Luis Quenaya Villanueva.

Año: 2016

Descripción

Tipo de instrumento: cuestionario.

Objetivo: determinar el nivel de desempeño laboral de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima.

Población: 44 trabajadores.

Lugar: Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima.

Número de ítems: 18.

Aplicación: directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Escala de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Escala: de Likert

Niveles	Rango
Baja	[18-41]
Media	[42-66]
Alta	[67-90]

Validez.-

Para la validación de los instrumentos estos fueron sometidos a juicios de expertos para determinar su validez y confiabilidad. Se tuvo la participación de un metodólogo de la Universidad Cesar Vallejo de amplia experiencia en el tema, quien por estar entrenado en este campo evaluara las preguntas presentadas, que haya tenido un buen contenido, que la redacción se diáfana y ayude a esclarecer el tema de investigación. Al respecto Sabino (1992) refirió: “Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos: validez y confiabilidad” (p.154).

Se le proporciono la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Tabla 3. *Validación del instrumento por el experto.*

Experto	Opinión
Dr. Leonardo Pando Sussoni	Aplicable

Nota: Elaboración propia.

Confiabilidad.-

En lo que respecta al nivel de confiabilidad del cuestionario de evaluación de Selección de personal y Desempeño laboral que se aplicó cumplió con los estándares en cuanto a forma y contenido. Los instrumentos se aplicaron a un grupo piloto para obtener confirmación y que nos sirva para uso repetido y obtener buenos resultados en la investigación. La confiabilidad de los instrumentos se validó con la prueba piloto a 30 servidores utilizando la fórmula de coeficiente Alfa de Cronbach para la variable selección de personal y para desempeño laboral para todas las dimensiones de las respectivas variables. El coeficiente de Alfa de Cronbach permite determinar el grado de consistencia y precisión siendo aplicado a nuestro grupo piloto obteniéndose los valores que se muestran en la tabla 4 y 5.

Tabla 4. *Alfa de Cronbach para instrumento de selección de personal*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,800	,799	25

Nota; fuente obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Tabla 5. *Alfa de Cronbach para instrumento de desempeño laboral.*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,805	,867	18

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

En la tabla 4, se observa que se obtiene para la variable selección de personal se obtiene un valor de 0,800 que se interpreta como fuerte confiabilidad y para la variable desempeño laboral en la tabla 5 se obtiene un valor de 0,805 que se interpreta de muy fuerte confiabilidad para el instrumento.

Tabla 6. *Rango de valor de Alfa de Cronbach*

Rangos o valores	Criterio
Coeficiente alfa > .9 es	Excelente
Coeficiente alfa > .8 es	Bueno
Coeficiente alfa > .7 es	Aceptable
Coeficiente alfa > .6 es	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5 es	Pobre
Coeficiente alfa < .5 es	Inaceptable

Nota: La fuente se obtuvo, George y Mallery (2003, p. 231)

2.8. Método de análisis de datos.-

El método de análisis de datos utilizado es estadístico, para lo que se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 22. Estadística descriptiva, para la construcción de tablas de frecuencias, porcentajes y figuras. Estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables. Al respecto Hernández et al. (2014) refiere: los análisis cuantitativos de datos se lleva a cabo sobre a matriz de un programa computacional de análisis estadístico, seleccionar un software, ejecutar

programas, explorar los datos, evaluar la confiabilidad y validez logradas por el instrumento, analizar pruebas estadísticas de hipótesis (análisis estadístico inferencial), análisis adicionales prepara los resultados para presentarlos (tablas, graficas, cuadros etc.) (p. 272). En el estudio se trabajó la Prueba de correlación rho de Spearman, para determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

Tabla 7. *Rango de valor del coeficiente rho de Spearman*

Interpretación	Valores estimados
Correlación muy alta	De -0,91 a -1
Correlación alta	De -71 a -90
Correlación moderada	De -0,41 a -70
Correlación Baja	De -0,21 a -0,40
Correlación Nula	De 0 a -0,20
Correlación Baja	De 0,21 a 0,40
Correlación moderada	De 0,41 a 0,70
Correlación alta	De 0,71 a 0,90
Correlación muy alta	De 0,91 a 1

Nota: La fuente se obtuvo de Bisquerra, R. (2009) *Metodología de la investigación Educativa*. Madrid: Muralla, S.A. p. 212.

2.9. Aspectos éticos.-

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con los miembros de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, para la aplicación del instrumento de recojo de información, manifestándoles que la finalidad del mismo corresponde a aspectos netamente académicos, se mantiene en anonimato el nombre de cada participante y el respeto hacia el encuestado resguardando los datos recogidos sin juzgar la información recopilada. Asimismo, se contó con la autorización correspondiente de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados.-

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable selección de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 8.

Distribución de trabajadores según el nivel selección de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2%	2%	2%
Medio	25	57%	57%	59%
Alto	18	41%	41%	100%
Total	44	100%	100%	

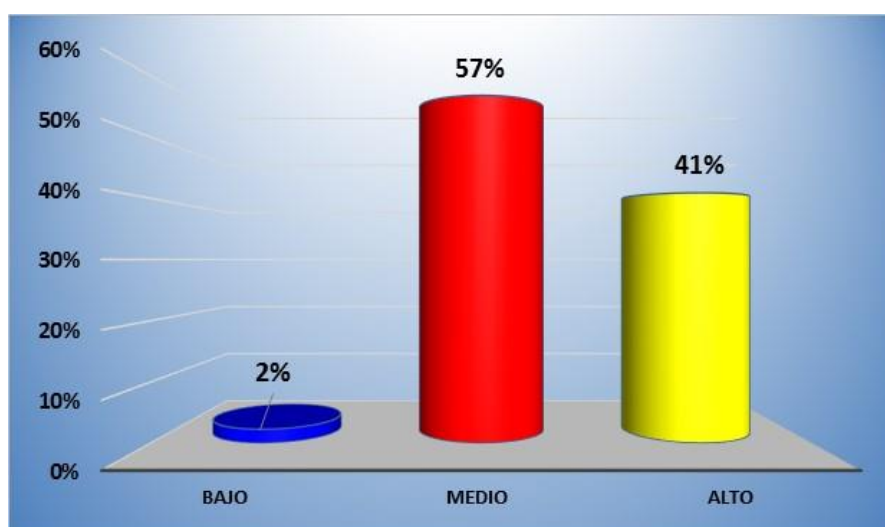


Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de selección de personal.

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 3: Del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 57% (25 trabajadores) consideran que el nivel de selección de personal es medio; el 41% (18 trabajadores) considera que el nivel de selección de personal es alto y la menor cantidad 2% (1 trabajador) considera que el nivel de selección de personal es bajo.

3.1.2. Descripción de los resultados de la variable selección de personal en su dimensión políticas de selección del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 9.

Distribución de trabajadores según nivel de políticas de selección del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2%	2%	2%
Medio	25	57%	57%	59%
Alto	18	41%	41%	100%
Total	44	100%	100%	

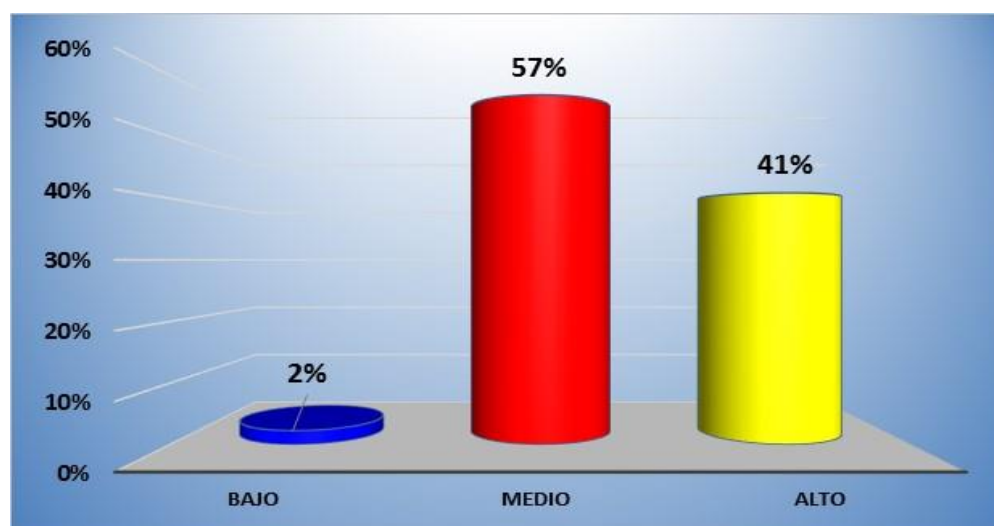


Figura 4. Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de políticas de selección del personal.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 4: Del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 57% (25 trabajadores) consideran que el nivel de políticas de selección es medio; el 41% (18 trabajadores) considera que el nivel de políticas de selección es alto y la menor cantidad 2% (1 trabajador) considera que el nivel de políticas de selección es bajo.

3.1.3. Descripción de los resultados de la variable selección de personal en su dimensión Reclutamiento del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 10.

Distribución de trabajadores según el nivel de reclutamiento del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2%	2%	2%
Medio	30	68%	68%	70%
Alto	13	30%	30%	100%
Total	44	100%	100%	

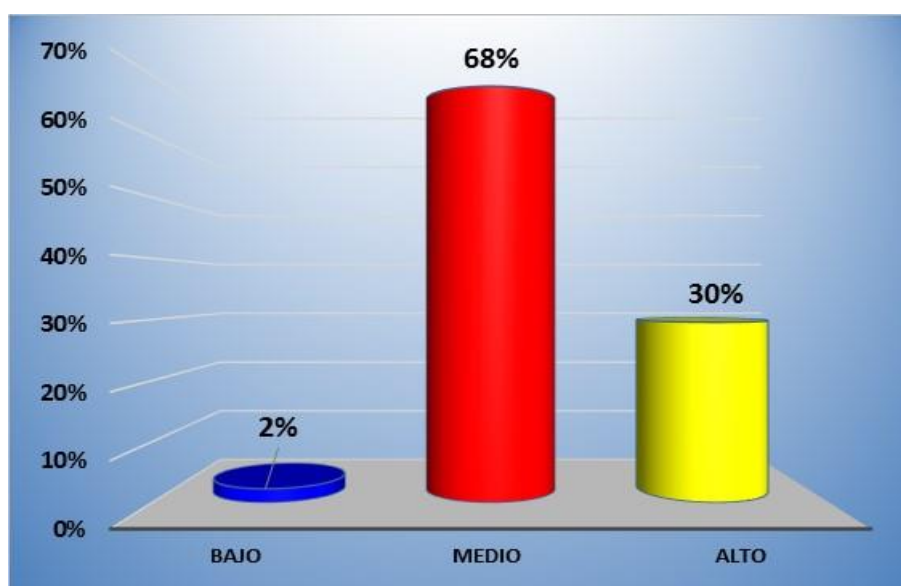


Figura 5. Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de reclutamiento de personal.

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 5: Del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 68% (30 trabajadores) consideran que el nivel de reclutamiento es medio; el 30% (13 trabajadores) considera que el nivel de reclutamiento del personal es alto y la menor cantidad 2 % (1 trabajador) considera que el nivel de reclutamiento de personal es bajo.

3.1.4. Descripción de los resultados de la variable selección de personal en la dimensión técnicas de selección del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 11.

Distribución de trabajadores según nivel de técnicas de selección del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	7%	7%	7%
Medio	24	55%	55%	61%
Alto	17	39%	39%	100%
Total	44	100%	100%	

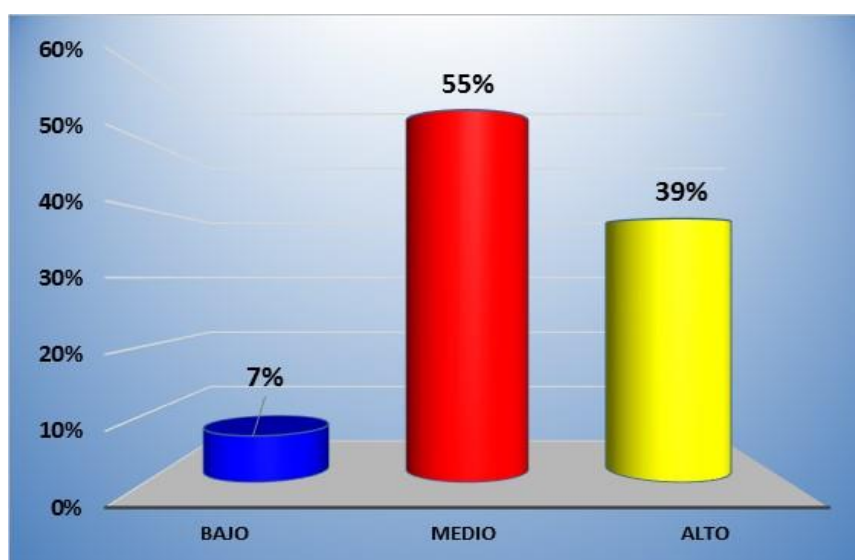


Figura 6. Distribución porcentual de trabajadores según nivel de técnicas de selección del personal.

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 6: Del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 55% (24 trabajadores) consideran que el nivel de técnicas de selección es medio; el 39% (17 trabajadores) considera que el nivel de técnicas de selección de personal es alto y la menor cantidad 7% (3 trabajadores) considera que el nivel de técnicas de selección de personal es bajo.

3.1.5. Descripción de los resultados de la variable selección de personal en su dimensión inducción de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 12.

Distribución de trabajadores según el nivel de inducción de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5%	5%	5%
Medio	20	45%	45%	50%
Alto	22	50%	50%	100%
Total	44	100%	100%	

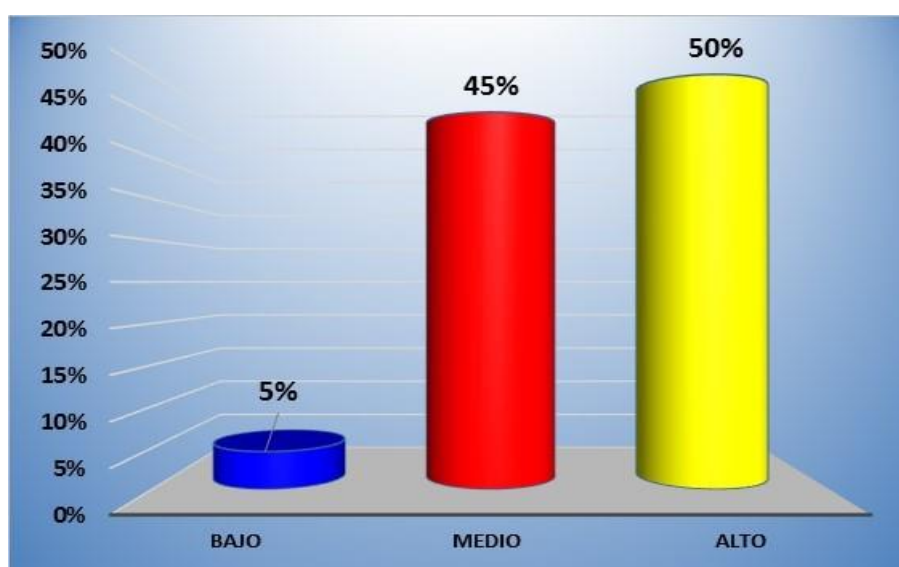


Figura 7. Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de inducción de personal.

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 7: Del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 50% (22 trabajadores) consideran que el nivel de inducción de personal es alto; el 45% (20 trabajadores) considera que el nivel de inducción de personal es medio y la menor cantidad 5% (2 trabajadores) considera que el nivel de inducción de personal es bajo.

3.1.6. Descripción de los resultados de la variable selección de personal en su dimensión Desempeño del Cargo del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 13.

Distribución de trabajadores según el nivel de desempeño del cargo del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	23%	23%	23%
Medio	29	66%	66%	89%
Alto	5	11%	11%	100%
Total	44	100%	100%	

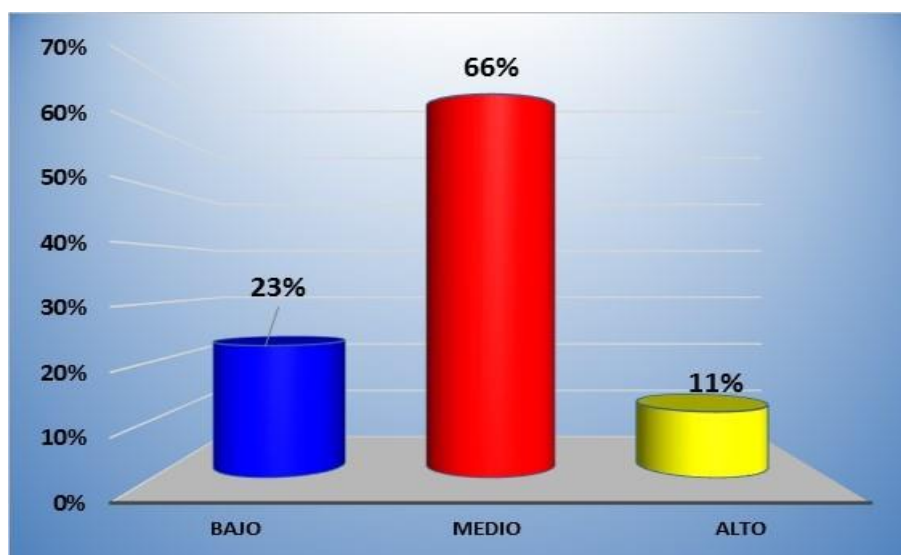


Figura 8. Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de desempeño del cargo.

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 8: del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 66% (29 trabajadores) consideran que el nivel de desempeño del cargo es medio; el 23% (10 trabajadores) considera que el nivel de desempeño del cargo de personal es bajo y la menor cantidad 11% (5 trabajadores) considera que el nivel de desempeño del cargo es medio.

3.1.7. Descripción de los resultados de la variable selección de personal en su dimensión conocimiento del cargo del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 14.

Distribución de trabajadores según el nivel de conocimiento del cargo del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	23%	23%	23%
Medio	16	36%	36%	59%
Alto	18	41%	41%	100%
Total	44	100%	100%	

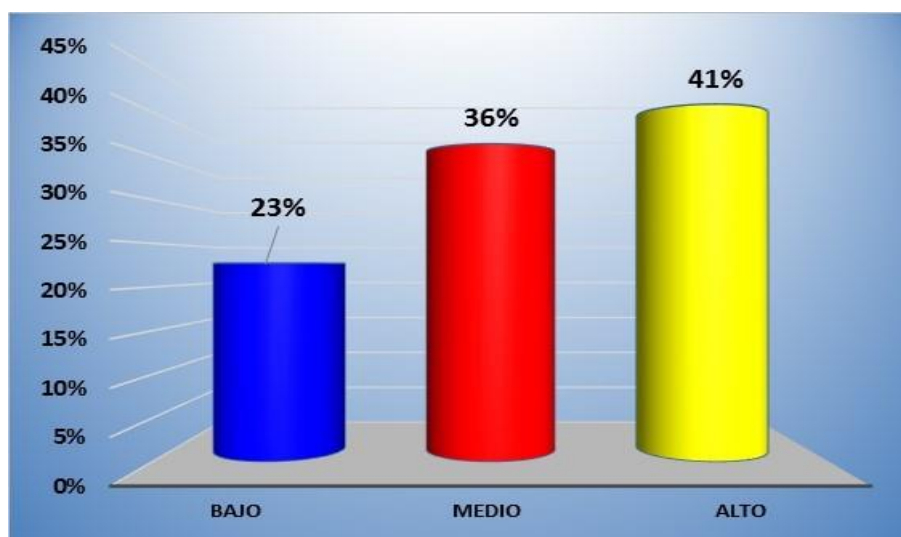


Figura 9. Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de conocimiento del cargo.

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 9: del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 41% (18 trabajadores) consideran que el nivel de conocimiento del cargo es alto; el 36% (16 trabajadores) considera que el nivel de conocimiento del es medio y la menor cantidad 23% (10 trabajadores) considera que el nivel de conocimiento del cargo es bajo.

3.1.8. Descripción de los resultados de la variable desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 15.

Distribución de trabajadores según el nivel de desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	0%	0%
Medio	17	39%	39%	39%
Alto	27	61%	61%	100%
Total	44	100%	100%	

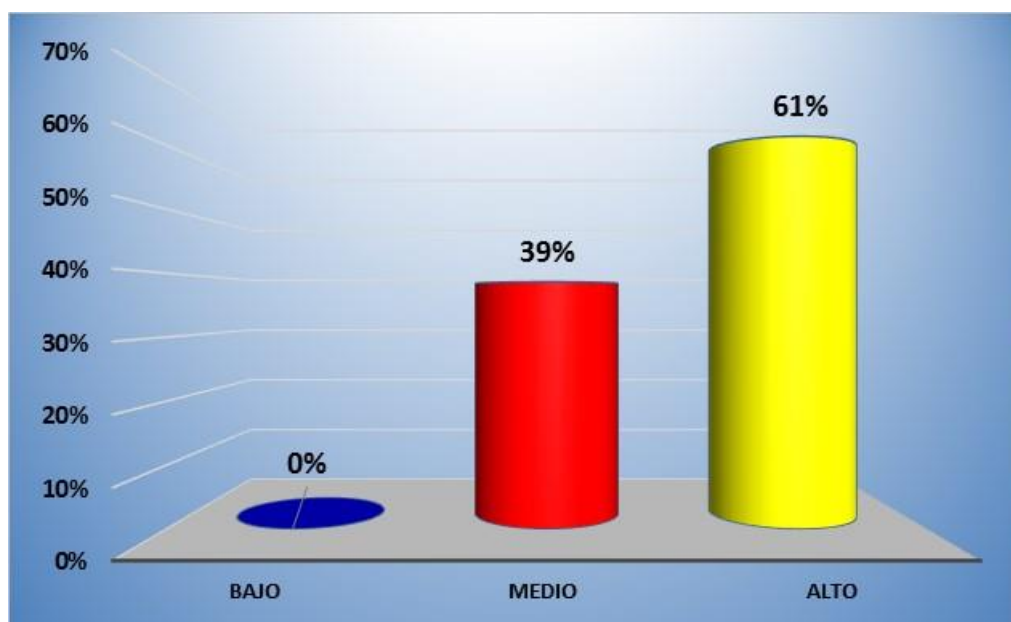


Figura 10. Distribución porcentual de trabajadores según nivel de desempeño laboral.

Interpretación:

De la tabla 15 y figura 10: Del total de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 61% (27 trabajadores) consideran que el nivel de desempeño laboral es alto; el 39% (17 trabajadores) considera que el nivel de desempeño laboral es medio y la menor cantidad 0% considera que el nivel de desempeño laboral es bajo.

3.1.9. Descripción de los resultados de la variable selección del personal y desempeño laboral de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 16.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la selección de personal y desempeño laboral

Selección de personal	Desempeño laboral						total	
	Bajo		Medio		Alto			
Bajo	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Medio	0	0.0%	16	36.4%	9	20.5%	25	56.8%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	18	40.9%	18	40.9%
Total	0	0.0%	17	38.6%	27	61.4%	44	100.0%

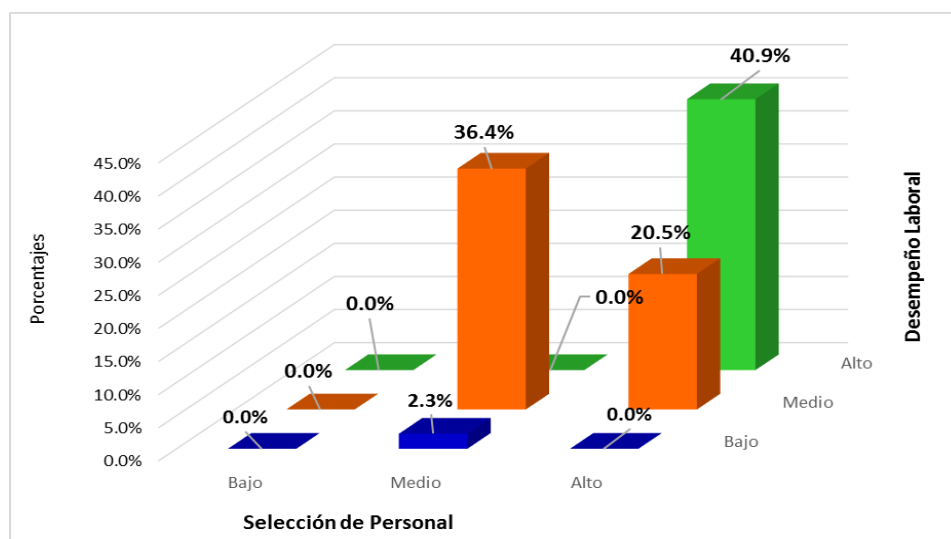


Figura 11. Distribución porcentual de trabajadores según selección de personal y desempeño laboral

Interpretación:

Observamos que existe un grupo representativo de 40.9% de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima que perciben como nivel alto a la selección de personal y a la vez como nivel alto la desempeño laboral. Así mismo, el 36.4% señala que la selección de personal y desempeño laboral alcanzan un nivel medio. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor selección de personal, mejor desempeño laboral. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.10. Descripción de los resultados de la variable políticas de selección y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 17.

Distribución de frecuencias y porcentajes de políticas de selección y desempeño laboral.

Política de selección	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
Bajo	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Medio	0	0.0%	16	36.4%	9	20.5%	25	56.8%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	18	40.9%	18	40.9%
Total	0	0.0%	17	38.6%	27	61.4%	44	100.0%

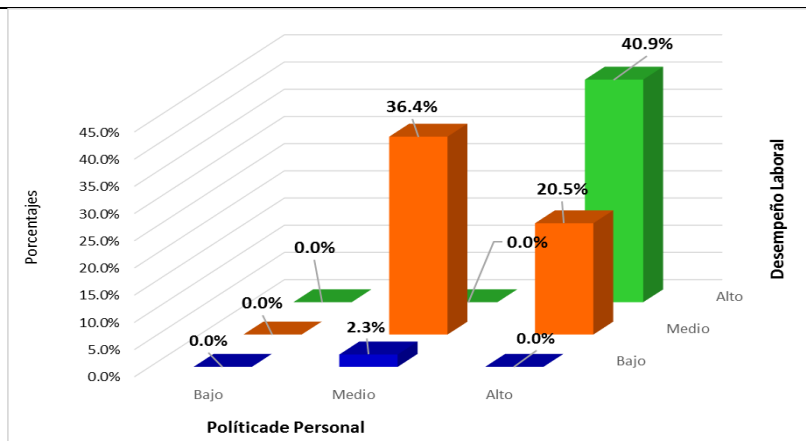


Figura 12. Distribución porcentual de trabajadores según políticas de selección y desempeño laboral

Interpretación:

Observamos que existe un grupo representativo de 40.9% de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima que perciben como nivel alto a las políticas de selección y a la vez como nivel alto la desempeño Laboral. Así mismo, el 36.4% señala que la política de selección y desempeño laboral alcanzan un nivel medio. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor selección de personal, mejor desempeño laboral. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.11. Descripción de los resultados de la variable reclutamiento y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 18.

Distribución de frecuencias y porcentajes de reclutamiento y desempeño laboral

Reclutamiento	Desempeño laboral						Total	Total
	Bajo		Medio		Alto			
Bajo	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	1	2.3%
Medio	0	0.0%	3	6.8%	27	61.4%	30	68.2%
Alto	0	0.0%	13	29.5%	0	0.0%	13	29.5%
Total	0	0.0%	17	38.6%	27	61.4%	44	100.0%

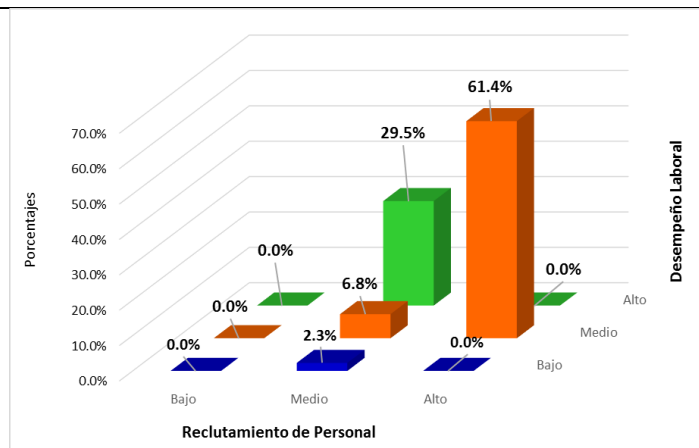


Figura 13. Distribución porcentual de trabajadores según reclutamiento y desempeño laboral

Interpretación:

Observamos que existe un grupo representativo de 61.4% de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima que perciben como nivel alto al reclutamiento y a la vez como nivel medio la desempeño laboral. Así mismo, el 29.5% señala que el reclutamiento nivel medio y desempeño laboral alcanzan un nivel alto respectivamente. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor reclutamiento, mejor desempeño laboral. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.12. Descripción de los resultados de la variable técnicas de selección y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 19.

Distribución de frecuencias y porcentajes de técnicas de selección y desempeño laboral

Técnicas de selección	Desempeño laboral						Total	
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	0	0.0%	3	6.8%	0	0.0%	3	6.8%
Medio	0	0.0%	0	0.0%	24	54.5%	24	54.5%
Alto	0	0.0%	14	31.8%	3	6.8%	17	38.6%
Total	0	0.0%	17	38.6%	27	61.4%	44	100.0%

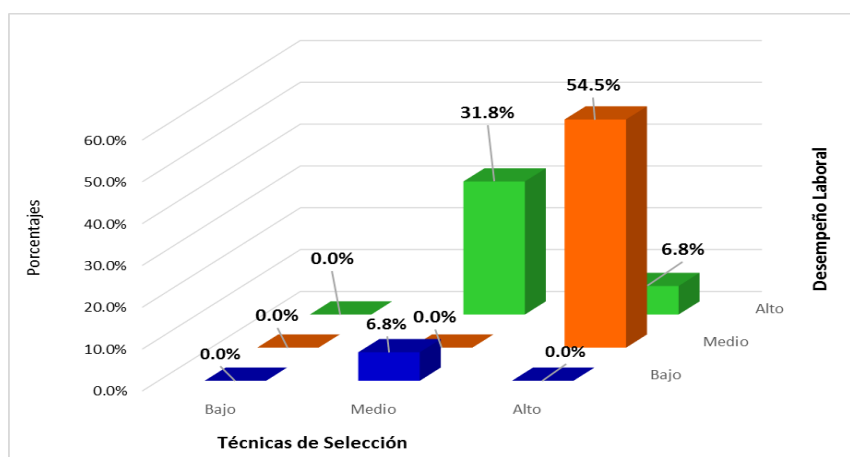


Figura 14. Distribución porcentual de trabajadores según técnicas de selección y desempeño laboral

Interpretación:

Observamos que existe un grupo representativo de 54.5% de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima que perciben como nivel alto al técnicas de selección y a la vez como nivel medio la desempeño laboral. Así mismo, el 31.8% señala que el técnicas de selección nivel medio y desempeño laboral alcanzan un nivel alto respectivamente. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor técnicas de selección, mejor desempeño laboral. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.13. Descripción de los resultados de la variable inducción de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes de inducción de personal y desempeño laboral

Inducción de personal	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
Bajo	0	0.0%	2	4.5%	0	0.0%	2	4.5%
Medio	0	0.0%	15	34.1%	7	15.9%	22	50.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	20	45.5%	20	45.5%
Total	0	0.0%	17	38.6%	27	61.4%	44	100.0%

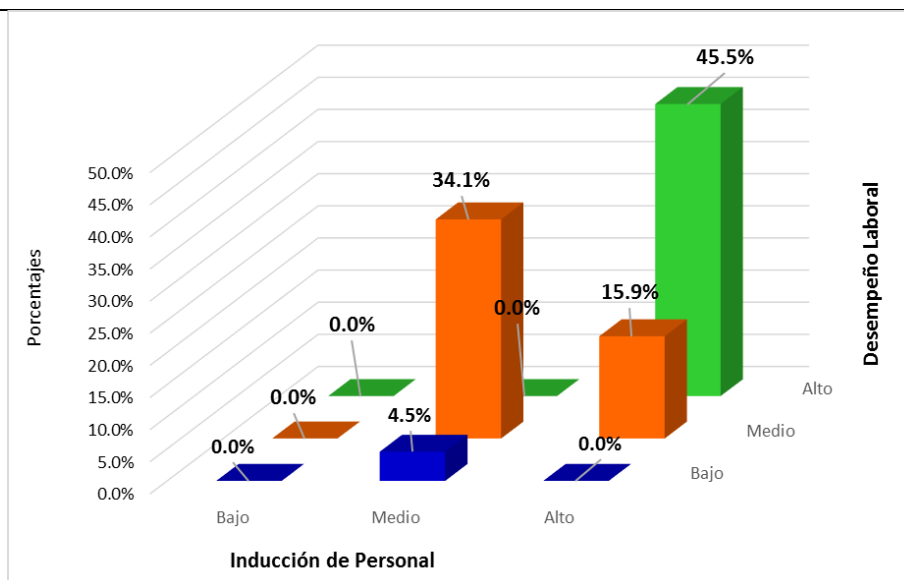


Figura 15. Distribución porcentual de trabajadores según Inducción de personal y desempeño Laboral

Interpretación:

Observamos que existe un grupo representativo de 45.5% de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima que perciben como nivel alto de inducción de personal y a la vez como nivel alto el desempeño laboral. Así mismo, el 34.1% señala que inducción de personal y desempeño laboral alcanzan un nivel medio. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor Inducción de personal, mejor desempeño laboral. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.14. Descripción de los resultados de la variable desempeño del cargo y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 21.

Distribución de frecuencias y porcentajes de desempeño del cargo y desempeño laboral

Desempeño de cargo	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
Bajo	0	0.0%	10	22.7%	0	0.0%	10	22.7%
Medio	0	0.0%	2	4.5%	27	61.4%	29	65.9%
Alto	0	0.0%	5	11.4%	0	0.0%	5	11.4%
Total	0	0.0%	17	38.6%	27	61.4%	44	100.0%

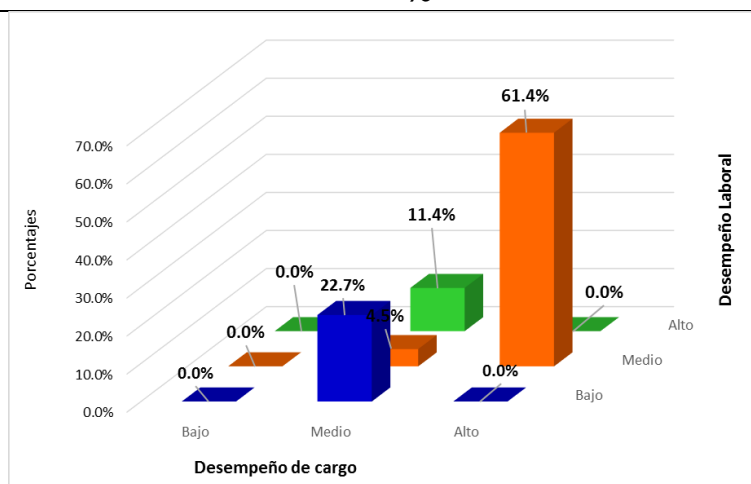


Figura 16. Distribución porcentual de trabajadores según desempeño del cargo y desempeño laboral

Interpretación:

Observamos que existe un grupo representativo de 61.4.% de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima que perciben como nivel alto al desempeño del cargo y a la vez como nivel medio la desempeño laboral. Así mismo, el 22.7% señala que el desempeño del cargo nivel medio y desempeño laboral alcanzan un nivel bajo. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor desempeño del cargo, mejor desempeño laboral. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.1.15. Descripción de los resultados de la variable conocimiento del cargo y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.-

Tabla 22.

Distribución de frecuencias y porcentajes de conocimiento del cargo y desempeño laboral

Conocimiento de cargo	Desempeño laboral			Total			
	Bajo	Medio	Alto				
Bajo	0	0.0% 10	22.7%	0	0.0%	10	22.7%
Medio	0	0.0% 7	15.9%	9	20.5%	16	36.4%
Alto	0	0.0% 0	0.0%	18	40.9%	18	40.9%
total	0	0.0% 17	38.6%	27	61.4%	44	100.0%

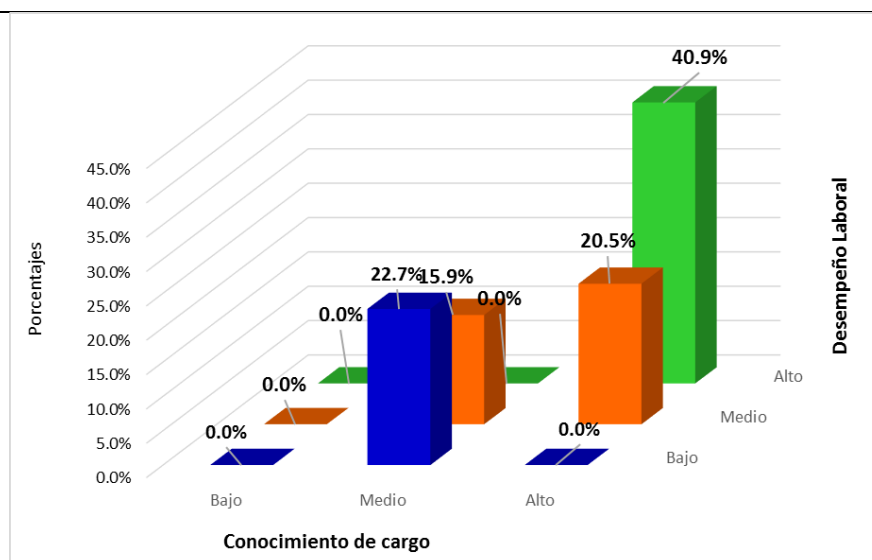


Figura 17. Distribución porcentual de trabajadores según conocimiento del cargo y desempeño laboral

Interpretación:

Observamos que existe un grupo representativo de 40.9% de trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima que perciben como nivel alto al conocimiento del cargo y a la vez como nivel alto la desempeño laboral. Así mismo, el 22.7% señala que el conocimiento del cargo nivel medio y desempeño laboral alcanzan un nivel bajo respectivamente. Se infiere de los resultados obtenidos, que la relación es positiva, es decir, a mejor conocimiento del cargo, mejor desempeño laboral. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

3.2. Contrastación de las hipótesis.-

Hipótesis general:

Ho La selección de personal no se relaciona directa ni significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Ha La selección de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 23.

Significancia y correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De la tabla 23: Dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, la selección de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,926^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 1.

- Ho** Las políticas de selección no se relacionan directa ni significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.
- Ha** Las políticas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 24.

Significancia y correlación entre políticas de selección y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016

			Políticas de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Políticas de selección	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De la tabla 24: Dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, las políticas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,730** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 2.

Ho El reclutamiento no se relaciona directa ni significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Ha El reclutamiento se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 25.

Significancia y correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

			Recluta miento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

Interpretación:

De la tabla 25: Dado que el valor de $p = 0,001$ es menor que $0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, el reclutamiento se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,810^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 3.

Ho Las técnicas de selección no se relacionan directa ni significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Ha Las técnicas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 26.

Significancia y correlación entre técnicas de Selección y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

			Técnicas de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Técnicas de selección	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De la tabla 26: Dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, las técnicas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,829** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 4.

- Ho** La inducción de personal no se relaciona directa ni significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.
- Ha** La inducción de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 27.

Significancia y correlación entre la inducción de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

			Inducción de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inducción de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación:

De la tabla 27: Dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, la inducción de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,707^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 5.

Ho El desempeño del cargo no se relaciona directa ni significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Ha El desempeño del cargo se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 28.

Significancia y correlación entre el desempeño del cargo y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016

			Desempeño del cargo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desempeño del cargo	Coefficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De la tabla 28: Dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, el desempeño del cargo se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,885^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Hipótesis específica 6.

- Ho** El conocimiento del cargo no se relaciona directa ni significativamente con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.
- Ha** El conocimiento del cargo se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Tabla 29.

Significancia y correlación entre el conocimiento del cargo y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016

			conocimiento del cargo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	El conocimiento del cargo	Coeficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De la tabla 29: Dado que el valor de $p = 0,000$ es menor que $0,01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, el conocimiento del cargo se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = $0,915^{**}$ de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

IV. DISCUSIÓN

El éxito o fracaso de las organizaciones está vinculado a la filosofía y políticas de selección del recurso humano y a la capacidad de la gerencia para alcanzar los objetivos establecidos; para lograr aquello resulta necesario desarrollar el capital humano en todo el entorno organizacional, lo que permitirá alcanzar el nivel de competitividad que el mercado requiere, generando un óptimo desempeño laboral.

Al analizar los resultados observamos que aproximadamente el 2% del personal tienen un bajo nivel de selección de personal, un 57% del personal presenta un nivel medio selección de personal y un 41 % del personal presenta un alto nivel de selección de personal con lo que podemos concluir que un 100% del personal presenta un nivel medio y alto de selección de personal, sin embargo es importante recalcar que todo el personal manifestó tener algún nivel de selección de personal. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Negrón, Fleitas, Vela & González (2014) quienes concluyeron que las causas que influyen en la fluctuación laboral son: bajos salarios, altas cargas de trabajo, condiciones insuficientes de trabajo y el deficiente proceso de selección de personal en las organizaciones. Como también Alfaro (2013), Concluyó que existe influencia de la selección de recursos humanos en el rendimiento laboral del no se utiliza el proceso de reclutamiento como herramienta, opinando que la calidad del talento humano así como la calidad del servicio no sería la adecuada.

Con respecto a la correlación entre la variable selección de personal y la dimensión políticas de selección, se encontró que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables, es decir que el personal tiene un 2 % tienen bajo nivel de políticas de selección, 41% presenta un nivel medio políticas de selección y un 57% del personal presenta un alto nivel de políticas de selección concordando con Marcillo (2014) quien afirmó que las organizaciones laborales utilizan mucho de su capital en capacitaciones para sus trabajadores para lograr un buen desempeño como parte de sus políticas de la empresa para lograr una buena rentabilidad económica.

En relación a la correlación entre la variable selección de personal y la dimensión reclutamiento se encontró que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables, es decir que el personal tiene un 2 % tienen

bajo nivel de reclutamiento, 30% presenta un nivel medio reclutamiento y un 68% del personal presenta un alto nivel de reclutamiento, concordando con Castellano de la Torre Ugarte (2013), quien propuso que se debe realizar mejoras en el proceso de reclutamiento, siendo necesario el utilizar diversos medios en la investigación recomendado que en un futuro el proceso de reclutamiento debe ser mejorado.

En cuanto a la correlación entre la variable selección de personal y la dimensión técnicas de selección se encontró que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables, es decir que el personal tiene un 7% tienen bajo nivel de técnicas de selección, 39% presenta un nivel medio de técnicas de selección y un 55% del personal presenta un alto nivel de técnicas de selección, concordando con lo presentado por Mallqui (2015) quien concluyo que debe haber procedimientos para determinar las experiencias, habilidades que muestre que el postulante en la entrevista presente su mejor rendimiento ayudando a contribuir en la productividad de la organización.

Con respecto a la correlación entre la variable selección de personal y la dimensión inducción al cargo se encontró que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables, es decir que el personal tiene 5% bajo nivel de inducción al cargo, un 45% de personal presenta un nivel medio de inducción al cargo y un 50% del personal presenta un alto nivel de inducción al cargo, como también Marcillo (2014) señalo que se ha dado poca atención al talento humano utilizando pocas estrategias para realizar trabajos cumpliendo con las normativas en aras de un buen manejo del talento humano que va iniciar en la institución.

En la correlación entre la variable selección de personal y la dimensión desempeño del cargo se evidencio que existe una relación positiva y significativa entre las variables, enfocadas al problema, es decir que el personal tiene un 11% bajo nivel de desempeño del cargo, un 33 % de personal presenta un nivel medio de desempeño del cargo y un 66% del personal presenta un alto nivel de desempeño del cargo, estos hallazgos son los presentados por Mazuelos (2013), quien señalo que la selección de personal con un modelo de desempeño del

cargo por competencias necesarios para el desarrollo de la institución minimizando la elección de candidatos con poco desempeño laboral.

Al analizar la correlación entre la variable selección de personal y la dimensión conocimiento del cargo se evidencio que existe una relación positiva y significativa entre las variables, enfocadas al problema, es decir que el personal tiene un 23% bajo nivel de conocimiento del cargo, un 36 % de personal presenta un nivel medio de conocimiento del cargo y un 41% del personal presenta un alto nivel de conocimiento del cargo, estos hallazgos son los presentados por López y Moreno (2011) quien concluye que en el proceso de selección de personal basada en conocimientos laborales genera que un aspirante pueda ser evaluado según sus habilidades, competencias valores que le permitan enfrentarse a un panorama laboral que logre que el capital humano produzca un trabajo exitoso.

A nivel de la variable desempeño laboral, el presente estudio nos muestra que el 0% del personal presenta un nivel bajo de desempeño laboral seguido 39% de personal con un nivel medio de desempeño laboral seguido de un 61% de personal que presentan un nivel alto de desempeño laboral. El desempeño laboral tal y como lo señalo Massaro (2015) que las organizaciones laborales invierten mucho capital para capacitar a sus trabajadores y evaluar su desempeño para lograr rentabilidad de la empresa logrando que el talento humano se desempeñe bien.

V. CONCLUSIONES

Primero: De los resultados obtenidos se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación rho de Spearman = 0,926 entre la variable selección de personal y la variable desempeño laboral indicando que hay una relación directa, con un nivel de correlación alta, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado con los resultados que se encuentran en la tabla 23.

Segundo: De los resultados obtenidos se determinó la relación entre las variables obteniéndose una relación rho de Spearman = 0,730 entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión de políticas de selección indicando que hay una relación directa, con un nivel de correlación alta, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado con los resultados que se encuentran en la tabla 24.

Tercero: De los resultados obtenidos con respecto a la variable Desempeño Laboral y la dimensión reclutamiento nos muestra la relación entre ambas variables, lo que da cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman = 0,810, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. Así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,001$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado ello en los resultados que se observan en la tabla 25.

Cuarto: De los resultados obtenidos se determinó la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión técnicas de personal al existir una relación rho de Spearman = 0,829 lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite demostrar que la relación es significativa. Estos resultados se detallan en la tabla 26.

- Quinto:** De los resultados obtenidos se determinó la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión inducción del personal al existir una relación rho de Spearman = 0,707 lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite demostrar que la relación es significativa. Estos resultados se detallan en la tabla 27.
- Sexto:** De los resultados obtenidos se determinó la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión desempeño del cargo al existir una relación rho de Spearman = 0,885 lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite demostrar que la relación es significativa. Estos resultados se detallan en la tabla 28.
- Séptimo:** De los resultados obtenidos se determinó la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión conocimiento del cargo al existir una relación rho de Spearman = 0,915 lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta. También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$ indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite demostrar que la relación es significativa. Estos resultados se detallan en la tabla 29.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A los funcionarios de la Municipalidad de Lima para que se fomente la implementación y evaluación de programas de selección de personal en sus distintas áreas, ello con la finalidad de contar con un capital humano idóneo y apropiado que cumpla con los perfiles técnicos y/o profesionales que la entidad requiere ya que entre la variable selección de personal y la variable desempeño laboral existe una relación directa, con un nivel de correlación alta

Segunda: A la jefatura de la Gerencia de Defensa Civil y Gestión del Riesgo de Desastres, se pondrá a disposición esta investigación con sus resultados como aporte para mejorar la calidad de selección del recurso humano ya que entre la variable selección de personal y la dimensión de políticas de selección indicando que hay una relación directa, con un nivel de correlación alta.

Tercero: A los investigadores para que consoliden estudios sobre selección de personal y desempeño laboral en los sectores públicos y privados que permitan conocer más a fondo estas variables porque con respecto a la variable selección de personal y la dimensión reclutamiento nos muestra la relación entre ambas variables, lo que da cuenta de la existencia de una relación una relación positiva, con un nivel de correlación alta.

Cuarto: A los funcionarios del área de recursos humanos, para que se priorice la evaluación periódica del desempeño laboral del personal, en aras del mejoramiento de la calidad y cumplimiento de las metas propuestas ya que la relación entre la variable selección de personal y la dimensión inducción del persona existe una lo que indica que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. (1ra. ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alfaro, D. (2013). *Influencia de la selección de recurso humano en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño – Periodo 2012*. (Tesis doctoral). Huánuco, Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Bernal, C. (2014). *Fundamentos de investigación*. (1ra. ed.). México: Pearson.
- Bisquerra, R. (2009) *Metodología de la investigación Educativa*. Madrid: Muralla, S.A.
- Blanco y Sola (2005). *Estrés laboral*. México: Limusa
- Callomamani, R. (2013). *La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Camargo, V. (2014). *La importancia del procesos de selección de personal y vinculación en empresas*”. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Cancinos, A. (2013). *Selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Carrasco, F. (2006). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Castellano de la Torre (2013). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Chiavenato, I. (1988). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Atlas S.A.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* Colombia: McGraw Hill
- Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Donis, A. (2016). *Percepción de un grupo de expertos en recursos humanos, sobre la dotación de personal a través de redes sociales para fortalecimiento del proceso de reclutamiento y selección, en una empresa dedicada al periodismo, ubicada en la zona uno de la ciudad de Guatemala*. (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Duro, A. (2013). *Psicología de la Calidad de vida laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS/PC+ Step by step. A simple guide and reference*. USA: Woodwort.
- Guerrero, A. (2014). *Gestión del talento basado en competencias*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>
- Harper y Lynch, H. y. L. (1992) .*Manuales de recursos humanos*. Madrid, España.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México: Mc Graw-Hill.
- León, A. (2004). *Proceso de selección de personal para las pymes de la construcción*. (Tesis de maestría). Querétaro, México: Instituto Tecnológico de la Construcción.
- López, J. (2004). *La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad*". (Tesis de maestría). México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.
- López y Moreno (2011). *Proceso de selección de personal docente basado en competencias laborales, en una institución educativa*. (Tesis de grado). México: Universidad Autónoma de México.
- Louffat, E. (2013). *Administración del Potencial Humano* (2da ed.). Argentina: Cengage Learning
- Mallqui, G. (2015). *Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4505/1/Mallqui_cg.pdf
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. (Tesis doctoral). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

- Massaro, V. (2015). *¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia?* (Tesis de maestría). Universidad de Buenos Aires. (Argentina). Recuperado de: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/15020910_MassaroV.pdf
- Mazuelos (2013). *Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales.* (Tesis de grado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Montenegro, I.(2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos.* Colombia, Bogotá: Magisterio.
- Muñoz, R. (2015). *Proceso de reclutamiento y selección: caso de estudio AIESEC* (Trabajo de maestría). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Murillo, P. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "MERCAMAXX" del Cantón los bancos, Provincia de Pichincha.* (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Negrón, Fleitas, Vela & González (2014). *Proceso de Selección del Personal en la Facultad de Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría de La Habana – Cuba.* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/310/31035398002.pdf>.
- Pérez. G. (2002). *Docencia en el futuro o futuro de la docencia.* México: IPN.
- Orlandini, A. (1996). *El estrés. Qué es y cómo evitarlo.* Madrid, España: Fondo de Cultura Económica
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional (Teoría y Práctica).* México: Prentice Hall.

- Robbins, S. Coulter, F. (2005). *Administración*. (8va. ed.). México D.F: Pearson Educación.
- Rodríguez, S y Valera, R. (2014). *Manual de selección y capacitación del talento humano*. (Tesis de grado). Caracas. Venezuela: Universidad Nueva Esparta.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación*. Buenos aires. Argentina: Lumen.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universitaria
- Salgado, J. & Moscoso, S. (2008). *Selección de personal en la empresa y las AAPP: De la visión tradicional a la visión estratégica*. Papeles del psicólogo, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. España, 29(1),16-24. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=77829103>
- Santiago, D. (2008). *Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías. Un estudio de caso en la comunidad valenciana*. Pensamiento y gestión N° 24: pp. 88-131. Colombia: Universidad del Norte.
- Schermerhorn J. (2003). *Administración*. México: Limusa.
- Soto, M. & Rebuffo, E. (2007). *Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo* (Trabajo de grado). Santiago de Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Vértice S.A. (2008). *Selección de personal*. Málaga, España: Vértice. Recuperado de: <https://www.agapea.com/libros/Seleccion-de-personal-9788492598656-i.htm#Seleccion-de-personal-9788492598656>

Wayne, R y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9na ed.). México D.F: Pearson Educación

Zayas, P. (2010). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. Edición electrónica gratuita. Recuperado de www.eumed.net/libros/2010e/826/

VIII. ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia									
Título: "Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016".									
Autor: Br. Jorge Luis Quenaya Villanueva									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema Específico 1.</p> <p>¿De qué manera las políticas de selección de personal se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?</p> <p>Problema Específico 2.</p> <p>¿De qué manera el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo Específico 1.</p> <p>Determinar si las políticas de selección se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Objetivo Específico 2.</p> <p>Determinar si el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La selección de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis Específica 1.</p> <p>Las políticas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis Específica 2.</p> <p>El reclutamiento se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p>	Variable 1: SELECCION DE PERSONAL			<p>Escala de medición</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>[25-57] Baja [58-91] Media [92-125] Alta</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems				
			Políticas de Selección	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento Inducción 	1,2,3,4,				
			Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Fuentes Internas Fuentes Externas 	5,6,7				
			Técnicas de Selección	<ul style="list-style-type: none"> Pruebas Entrevistas Verificación de Antecedentes 	8,9,10,11,12,13				
			Inducción Personal	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de la institución Historia de la empresa Funciones inherentes al cargo 	14,15,16,17,18				
			Desempeño del Cargo	<ul style="list-style-type: none"> Exactitud 	19,20				
			Conocimiento del Cargo	<ul style="list-style-type: none"> Rapidez Habilidades Educación Experiencia 	22,23,24,25,21				

			Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema Específico 3. ¿De qué manera las técnicas de selección se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?</p> <p>Problema Específico 4. ¿De qué manera la inducción de personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?</p> <p>Problema Específico 5. ¿De qué manera el desempeño del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?</p> <p>Problema Específico 6. ¿De qué manera el conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 3. Determinar si las técnicas de selección se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Objetivo Específico 4. Determinar si la inducción de personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Objetivo Específico 5. Determinar si el desempeño del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Objetivo Específico 6. Determinar si el conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p>	<p>Hipótesis Específica 3. Las técnicas de selección se relacionan directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis Específica 4. La inducción de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis Específica 5. El desempeño del cargo se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p> <p>Hipótesis Específica 6. El conocimiento del cargo se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.</p>	<p>Estrés laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos emocionales • Excesiva carga laboral • Deficiente comunicación con el superior inmediato 	<p>1 2,3,4, 5,6,7,</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>[18-4] Baja [42-66] Media [67-90] Alta</p>
<p>Calidad de vida laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motiva a la creatividad e innovación del trabajador. • Asegura su bienestar y salud ocupacional del trabajador. 	<p>8, 9 10, 11, 12 13,</p>					
<p>Evaluación del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asimila la evaluación del desempeño como mejora continua. • Reconoce la importancia de la evaluación para su crecimiento profesional. 	<p>14,15, 16, 17 , 18</p>					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: Descriptiva - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 44 trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima</p> <p>Tamaño de muestra: 44 servidores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima</p>	<p>Variable 1: Selección de Personal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de selección de personal</p> <p>Autor: Dimna Alfaro – Modificado por Jorge Quenaya 2016</p> <p>Año: 2013</p> <p>Monitoreo: Personal</p> <p>Ámbito de Aplicación: Trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima</p> <p>Forma de Administración: Colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Personal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Desempeño de Personal</p> <p>Autor: Dimna Alfaro – Modificado por Jorge Quenaya 2016</p> <p>Año: 2013</p> <p>Monitoreo: Personal</p> <p>Ámbito de Aplicación: Trabajadores de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima</p> <p>Forma de Administración: Colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Después de Aplicar el instrumento de evaluación de datos, han sido procesadas en SPSS 22 y Excel 2017 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la prueba de hipótesis se prevé Prueba de Hipótesis de Spearman</p>

Anexo B

Cuestionario para el estudio de la Variable Selección de Personal

El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de aplicación del estudio de Selección de personal, para así con su opinión, mejorar la gestión de la Sub Gerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima. Se solicita marcar con un aspa (X) la pregunta formulada en forma objetiva.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

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

Nº	Preguntas	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	¿Es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución?					
2	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?					
3	¿Es sometido al ingresar, a un proceso de inducción?					
4	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?					
5	¿Al ingresar al cargo, se utilizan fuentes internas para el reclutamiento?					
6	¿Es reclutado solicitando fuentes externas?					
7	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?					
8	¿Se promueve a personal en la institución para cargos libres?					
9	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?					
10	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?					
11	¿Se aplican entrevistas en el proceso de selección?					
12	¿Es seleccionado mediante la verificación de referencias?					
13	¿Se solicita el apoyo de empresas especializadas para verificar la información proporcionada por el postulante al cargo?					
14	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?					
15	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?					
16	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?					
17	¿Luego de la selección, se le dan a conocer las funciones inherentes al cargo, dentro del proceso de inducción?					
18	¿Se evalúa la selección en función al cargo al que se postula?					
19	¿Realiza en el tiempo previsto los trabajos encomendados?					

20	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?					
21	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y experiencia previa?					
22	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?					
23	¿Posee las habilidades necesarias para el desempeño de sus labores?					
24	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño el cargo?					
25	¿Posee la experiencia necesaria para el desempeño del cargo?					

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

6	Su jefe inmediato recibe sus sugerencias o reclamo, o los canaliza para su solución					
7	Su actual carga laboral es excesiva comparada con el cargo que desempeña					
8	Se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores.					
9	Se promueve la creatividad y la innovación en tú departamento.					
10	Tengo la flexibilidad de cómo hacer mi trabajo siempre y cuando obtenga los mejores resultados					
11	Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo.					
12	En la institución se interesan por lo que le suceda					
13	Se reconoce su innovación y aportes a la institución o el cargo que desempeña					
14	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe.					
15	Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño laboral					
16	Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional.					
17	Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo					
18	En la institución realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargo					

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Anexo D.- Base de datos para el estudio variable 1: Selección de personal

ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	3	3	2	1	3	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	5	4	4	3	1	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	3	1	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
5	4	4	4	4	4	2	1	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
6	3	5	4	4	5	1	1	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
7	4	5	4	4	5	1	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
8	4	4	4	3	4	2	1	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
9	5	5	4	3	5	1	1	3	4	4	5	4	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	4	5	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	
11	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	
12	4	3	2	2	3	4	1	2	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	
13	4	3	2	2	2	4	1	2	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	
14	4	3	2	2	2	4	1	2	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
15	4	3	2	2	2	4	1	2	3	3	5	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	
16	4	3	2	2	2	4	1	2	3	3	5	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	
17	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	5	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	
18	2	3	1	2	4	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	4	2	2	2	4	4	4	

19	2	4	1	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5
21	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
22	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
23	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
24	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3
25	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3
26	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3
28	3	3	2	2	1	1	1	2	3	5	5	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	4	5
29	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	5	5	3	3	2	1	3	4	5	4	5	4	5	5	5
30	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5
31	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5
32	3	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5
34	3	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5
35	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5
36	4	4	3	4	3	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	3	4	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5

38	4	4	3	4	3	2	1	2	4	4	4	2	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
39	4	4	3	4	3	2	1	4	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
40	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
42	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	
44	4	5	4	4	3	3	1	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5

ANEXO E: Base de datos para el estudio de la variable 2: Desempeño laboral.

ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3
2	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	1	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
6	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4
7	4	2	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
8	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4
9	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4
10	3	3	4	3	2	2	3	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4
11	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3
12	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4
13	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4
14	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4
15	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4
16	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
17	5	1	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2
18	3	1	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	5	1

19	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5
20	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4
21	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
22	2	1	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4
23	2	1	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4
24	3	1	4	4	4	5	2	3	3	2	5	3	3	4	3	4	5	4
25	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4
26	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4
27	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4
28	2	3	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3
29	3	2	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3
30	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1
31	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
32	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3
34	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
35	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5
37	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4

38	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4
39	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5
40	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4
41	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
42	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5
43	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
44	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3

Anexo F. Base de datos prueba de confiabilidad de la variable 1: Selección de personal

ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
E1	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
E2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4
E3	3	1	3	2	3	3	5	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
E4	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
E5	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5
E6	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5
E7	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4
E8	2	1	2	2	3	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
E9	3	2	3	1	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
E10	3	1	1	3	2	2	5	3	3	2	2	3	5	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4
E11	2	2	2	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
E12	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
E13	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	5	4	3	3
E14	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4
E15	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	5
E16	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
E17	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	3	4
E18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4
E19	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5
E20	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4
E21	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5
E22	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	2	4
E23	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5
E24	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4
E25	3	2	4	2	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5
E26	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	2	4

E27	3	2	2	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5
E28	4	2	2	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5
E29	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5
E30	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5
VARIANZA POBLACION	0.33	0.23	0.42	0.49	0.20	0.20	0.63	0.2	0.2	0.12	1.00	0.03	0.89	0.4	0.78	0.61	0.52	0.78	0.27	0.13	0.52	0.34	0.58	0.72	0.45

Anexo G.- Base de datos prueba de confiabilidad de la variable 2: Desempeño laboral.

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	2	4	2	2	2	1	5	2	2	3	1	1	1	4	4	4	2	2
E2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2
E3	2	4	1	3	1	2	5	1	1	3	2	2	2	3	4	4	2	1
E4	1	4	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	4	4	4	2	2
E5	2	3	2	3	1	2	4	2	2	3	2	1	1	4	4	5	1	2
E6	1	4	1	2	2	1	5	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	1
E7	2	3	2	2	1	2	5	1	2	2	2	2	2	4	5	4	1	2
E8	3	4	1	1	2	2	4	2	1	3	2	1	1	3	4	5	2	1
E9	2	3	2	2	2	1	5	1	2	3	1	2	2	2	4	4	2	2
E10	2	4	1	2	3	2	4	1	2	2	2	3	2	4	4	4	1	1
E11	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	1	3	5	5	2	2
E12	2	5	2	1	2	1	5	2	1	3	1	2	2	4	4	4	1	1
E13	2	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	5	4	5	2
E14	3	5	2	2	2	1	5	1	2	3	2	2	2	4	4	5	2	2
E15	2	4	2	1	2	2	4	2	1	3	1	2	3	3	4	3	2	2
E16	2	5	2	2	3	2	5	1	2	2	2	3	2	2	3	4	1	2
E17	3	5	2	2	2	3	5	2	2	3	1	2	2	5	4	3	2	2
E18	2	4	2	1	2	2	5	1	1	3	2	3	1	4	3	2	1	2
E19	4	4	2	2	3	2	5	1	2	3	1	2	2	5	4	4	2	2
E20	2	4	2	2	2	3	5	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2
E21	2	5	2	1	2	2	5	2	3	3	1	1	2	5	3	3	2	2
E22	3	5	2	2	3	2	5	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	2
E23	2	4	2	2	2	3	5	3	2	4	2	2	2	5	3	4	2	2
E24	2	5	2	1	3	3	5	2	3	4	3	1	2	4	4	4	5	2
E25	4	5	2	2	2	3	5	2	2	3	2	2	2	5	3	3	5	2
E26	2	4	2	2	2	2	5	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2
E27	3	5	2	2	3	2	5	2	2	4	2	1	2	4	4	3	5	2
E28	2	5	2	2	2	2	5	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2
E29	2	5	2	3	1	2	5	2	2	3	3	1	3	4	4	4	5	2
E30	2	5	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	4	4	4	5	3
VARIANZA POBLACION	0.462	0.462	0.157	0.290	0.357	0.333	0.160	0.339	0.299	0.299	0.449	0.357	0.299	0.693	0.262	0.423	1.982	0.182

ARTÍCULO CIENTÍFICO



**Selección de personal y el desempeño laboral del personal de la
Municipalidad de Lima**

Br. Jorge Luis Quenaya Villanueva

**Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima**

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre selección de personal y el desempeño laboral del personal de la subgerencia de defensa civil de la municipalidad de Lima. Se realizó un diseño no experimental. Las dimensiones de la variable selección de personal fueron: (a) Políticas de selección, (b) Reclutamiento, (c) técnicas de selección, (e) Inducción de personal, (f) desempeño del cargo, (g) conocimiento del cargo. Como conclusiones finales puedo afirmar que: existe evidencia muestral para afirmar que la selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima.

Se recomienda efectuar el análisis, implementación y evaluación de programas de selección de personal en las diferentes instituciones con la finalidad de obtener un capital humano idóneo que cumpla con los perfiles requeridos. Cuando se realice el proceso de selección se debe brindar información al postulante sobre todos los pasos que realizará de acuerdo con los protocolos de la institución, evitando el estrés del candidato.

Palabras clave: Selección de personal - Desempeño laboral

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between the selection of personnel and the work performance of the personnel of the civil defense sub manager of the municipality of Lima. A non-experimental design was performed. The dimensions of the variable selection of personnel were: (a) Selection policies, (b) Recruitment, (c) selection techniques, (e) induction of personnel, (f) performance of the position, (g) knowledge of the position. As final conclusions, I can affirm that: there is sample evidence to affirm that the selection of personnel is significantly related to the work performance of the staff of the Deputy Civil Defense Department of the Municipality of Lima.

It is recommended to carry out the analysis, implementation and evaluation of personnel selection programs in the different institutions in order to obtain suitable human capital that meets the required profiles. When the selection process is

carried out, the applicant must be informed about all the steps that will be taken in accordance with the protocols of the institution, avoiding the stress of the candidate.

Key words: Recruitment - Work performance

Introducción

El éxito o fracaso de las organizaciones está vinculado a la filosofía y políticas de dirección del recurso humano y a la capacidad de la gerencia para alcanzar los objetivos establecidos; para ello, resulta necesario desarrollar el capital humano en todo el entorno organizacional, lo que permitirá alcanzar el nivel de competitividad requerido. Toda organización formal, necesita para un óptimo desarrollo considerar al recurso humano como uno de los elementos que determinan el logro de sus metas, por esta razón, la eficiencia de las organizaciones está supeditado a la manera cómo se pueda gerenciar y lograr el mejor desempeño del personal.

En este contexto, se propone realizar una investigación dirigida a conocer de qué manera la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

Antecedentes del problema

Nos respaldamos en los antecedentes internacionales de la siguiente investigación:

Alfaro (2013) en su tesis doctoral titulada: “Influencia de la selección de recurso humano en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño – Periodo 2012”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la selección de recursos humanos en el rendimiento laboral del personal bajo la modalidad CAS en el Departamento de Enfermería INSN. El tipo de investigación fue básico, de nivel descriptivo-correlacional, tomó como muestra 88 trabajadoras del INSN, utilizando el cuestionario como instrumento de trabajo. Concluyó que existe influencia de la

selección de recursos en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS, no hay procedimiento de reclutamiento, que pone en peligro la calidad del recurso humano, así como la calidad del servicio que se brinda.

Revisión de la literatura

Para el desarrollo de esta investigación fue necesario tomar en cuenta los conceptos y teorías que me permitirán comprender y analizar el problema. Asimismo, para entender estos conceptos, se revisaron diversos materiales.

Variable 1: Selección de personal.

Chiavenato (1999), definió la selección de personal como “la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal” (p.185).

Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) definió el desempeño laboral: “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

Problema

El problema general planteado en la investigación trata sobre ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016?

Objetivo

El objetivo general fue determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016

Mientras que los objetivos específicos planteados fueron determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral con cada una de las dimensiones propuestas como lo son: Las dimensiones de la variable selección de personal fueron: (a) Políticas de selección, (b) Reclutamiento, (c)

técnicas de selección, (e) Inducción de personal, (f) desempeño del cargo, (g) conocimiento del cargo.

Método

La investigación por el diseño de la investigación es no experimental por cuanto no se manipula las variables. La presente investigación es básica dada que la investigación pretende generar nuevos conocimientos con respecto a la realidad social y organizacional.

Se utilizó para la presente investigación un cuestionario de evaluación de Selección de Personal y Desempeño laboral I construida por Dimna Alfaro, en el año 2012, estudiante de postgrado de la Universidad Herminio Valdizán del Huánuco Perú, modificado de acuerdo a la realidad de estudio. Este instrumento permitirá evaluar la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de defensa civil de la Municipalidad de Lima. El cuestionario de selección de personal fue diseñado para trabajadores evaluándose las áreas de políticas de selección, reclutamiento, técnicas de selección, inducción de personal, desempeño del cargo, conocimiento del cargo.; en cuanto al nivel de confiabilidad del cuestionario de evaluación de selección de personal que se aplicara cumplirá con los estándares en cuanto a forma y contenido, siendo aplicado a un grupo piloto de 30 trabajadores, obteniéndose un coeficiente de 0,800 que corresponde a una fuerte confiabilidad.

El análisis de los datos estadísticos de las variables fue presentado en tablas y figuras para su respectivo análisis e interpretación haciendo uso del marco teórico correspondiente. La investigación contó con la autorización correspondiente de las autoridades de la Municipalidad de Lima donde se aplicó la investigación, de igual forma del personal que formó parte de la investigación. Dentro de los estadísticos utilizados para la prueba de hipótesis se hizo uso primero de la prueba estadística de tipo no paramétrica por la naturaleza de los indicadores de la variable. El estadístico utilizado fue Spearman para determinar la relación entre dos variables.

Resultados

Se trabajaron los datos estadísticos de la variable en estudio que es selección de personal que es de tipo cuantitativo concluyendo que del total de personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima consultados, la mayor cantidad 57% (25 trabajadores) consideran que el nivel de selección de personal es medio; el 41% (18 trabajadores) considera que el nivel de selección de personal es alto y la menor cantidad 2% (1 trabajador) considera que el nivel de selección de personal es bajo.

Pero, aunque estadísticamente se evidencia valores promedios en sus niveles, estos no se evidenciaron en totalidad de las dimensiones de la variable en estudio, observándose que hay mucho que trabajar en cuanto al campo de la selección de personal.

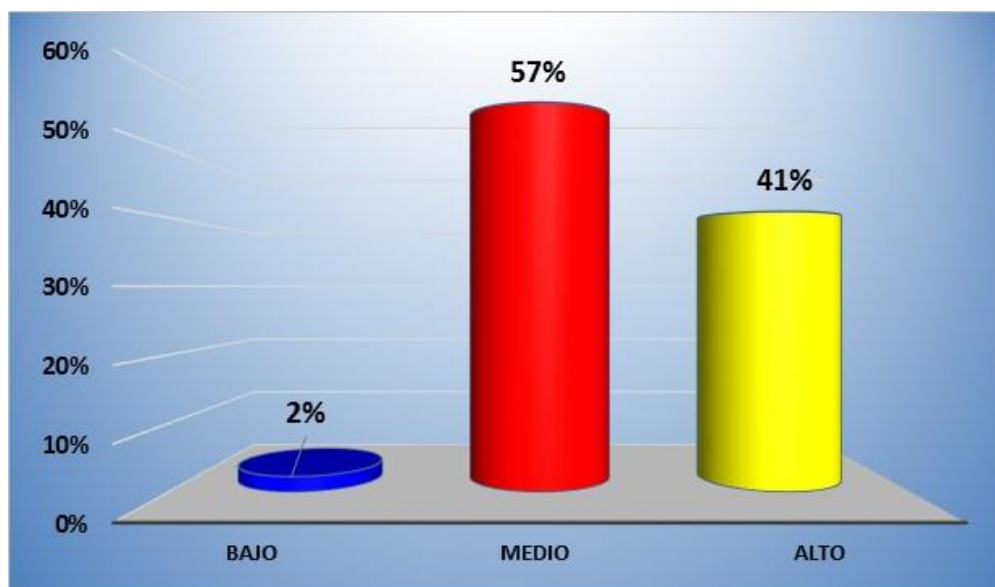


Figura 1. Selección de personal del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016.

La prueba de hipótesis permitió realizar la correlación entre las dos variables determinándose el nivel de significancia, que en este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir, existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la

subgerencia de defensa civil de la municipalidad de lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,926 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

Al final de todo el análisis realizado se llegó a la conclusión que existe evidencia muestral para afirmar que la selección de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de defensa civil de la municipalidad de Lima.

Discusión

Después de haber realizado el análisis estadístico respectivo, en lo que respecta a la hipótesis general, se puede afirmar que existe evidencia para afirmar que la selección de personal se relaciona directa y significativa con el desempeño laboral de la subgerencia de defensa civil de la municipalidad de Lima. Estos hallazgos concuerdan con lo que sustenta Alfaro (2013) indicó en su investigación como objetivo determinar la influencia de la selección de recursos humanos en el rendimiento laboral del personal bajo la modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del INSN. Concluyó que existe influencia de la selección de recursos en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS, no hay procedimiento de reclutamiento, lo que pone en peligro la calidad del recurso humano, así como la calidad del servicio que se presta.

La presente investigación que se ha desarrollado si bien muestra en cuanto a la variable selección de personal un alto nivel de ellas y hace una descripción acuciosa de ellas, concuerda con los estudios realizados por Dimna Alfaro.

Se demostró la relación entre las variables obteniéndose una relación rho de Spearman = 0,926 entre la variable selección de personal y la variable desempeño laboral indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta, además se obtuvo un nivel de significancia de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado con los resultados que se encuentran en la tabla 23.

Por ello, la presente investigación generó mucho interés y motivación por tratarse de un tema relevante en el campo de los servidores públicos quienes juegan un papel importante en todas las entidades del estado. En consecuencia, resulta necesario tener presente que la selección de personal debe de ser aplicada de manera acertada por los responsables de procesos de convocatoria del personal, con criterio y conocimiento de la realidad institucional.

Se recomienda efectuar el análisis, implementación y evaluación de programas de selección de personal en las diferentes instituciones con la finalidad de lograr un capital humano idóneo que cumpla con los perfiles técnicos o profesionales que la institución requiere.

Cuando se realice el proceso de selección de personal es indispensable brindar información al postulante sobre todos los pasos que realizará de acuerdo con los protocolos de la institución, evitando así el estrés y logrando con ello que el candidato tome decisiones adecuadas para lograr beneficios mutuos.

Asimismo, resulta necesario evaluar periódicamente el desempeño laboral del capital humano, en aras del mejoramiento de la calidad laboral y cumpliendo con los protocolos establecidos.

Referencias

Alfaro, D. (2013). *Influencia de la selección de recurso humano en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño – Periodo 2012*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú.

Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(lta): Dr. Leónidas Eduardo Pando Sussoni

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestrías Empresariales con mención Magister en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2015-II, aula 603-A, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Selección de personal y desempeño laboral del personal de la subgerencia de Defensa Civil de la municipalidad de Lima, 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validación de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Jorge Luis Queraya Villanueva
D.N.I: 09207133

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Selección de personal.

Chievenato (1999), definió la selección de personal como "la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal" (p.185).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Políticas de Selección.

Ansorena (1996) afirmó que en el proceso de selección de personal se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente. Hay que tener en consideración la cualificación personal, dada por el conjunto de competencias profesionales. Por ello una persona cualificada es preparada y tiene las capacidades para efectuar una labor específica (p.16).

Dimensión 2: Reclutamiento

Robbins y Coulter (2005) mencionaron que reclutamiento: "es el proceso que consiste en ubicar, identificar y atraer candidatos capaces" (p.206). Para Chievenato (2011), el reclutamiento es "conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer y ubicar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización" (p.312).

Dimensión 3: Técnicas de Selección

Chievenato (2000) Como la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de toma de decisión, para que tenga alguna validez es necesario que se apoye en un patrón o en un comportamiento determinado, el cual se toma con frecuencia a partir de las alternativas de información (p.2).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Selección de personal.

Chiavenato (1999), definió la selección de personal como "la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño personal" (p. 185).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Políticas de Selección.

Ansorena (1996) afirmó que en el proceso de selección de personal se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente. Hay que tener en consideración la cualificación personal, dada por el conjunto de competencias profesionales. Por ello una persona cualificada es preparada y tiene las capacidades para efectuar una labor específica (p.16).

Dimensión 2: Reclutamiento

Robbins y Coulter (2005) mencionaron que reclutamiento: "es el proceso que consiste en ubicar, identificar y atraer candidatos capaces" (p.208). Para Chiavenato (2011), el reclutamiento es "conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer y ubicar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización" (p.312).

Dimensión 3: Técnicas de Selección

Chiavenato (2000) Como la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de toma de decisión, para que tenga alguna validez es necesario que se apoye en un patrón o en un comportamiento determinado, el cual se toma con frecuencia a partir de las alternativas de información (p.2).

Dimensión 4: Inducción al personal

Según Chiavenato (2000) Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal) durante el periodo de desempeño inicial periodo de prueba. (p.217).

Dimensión 5: Desempeño del cargo.

Según lo determina Chiavenato (2000), la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo. La evaluación se puede llevar a cabo desde varios enfoques, con denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso; entre otros. Además, la evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección indispensable en la actividad administrativa (p.216).

Dimensión 6: Conocimiento del Cargo

Schermmerhorn (2003), afirmó que el desempeño laboral requiere esfuerzo y la disponibilidad para trabajar en una tarea asignada. El esfuerzo es un componente que no tiene reemplazo para el desarrollo de una labor de alto desempeño. Se considera que hasta los trabajadores más capaces no podrán rendir al máximo sino incluyen dentro de su trabajo el esfuerzo. Pero considera que no solo depende de la decisión personal, es aquí donde interviene el área de administración del potencial humano que pueda crear condiciones para que el personal se esfuerce al máximo (p.309).

VARIABLE 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) definió el desempeño laboral: "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" (p.359).

Dimensiones de las variables: *

Dimensión 1: Estrés Laboral.

Duro (2013) menciona que el estrés puede considerarse como medida ocupacional, de contenidos indirectos a la persona, como son: la sobrecarga ocupacional, donde la demanda excede los recursos personales y organizacionales; y la ambigüedad del rol, a la medida en que las prioridades y expectativas estén claras para el colaborador, obteniendo una mezcla del trabajo y el trabajador (p. 56).

Dimensión 2: Calidad de vida Laboral.

Para Chiavenato (2009) la calidad de vida laboral es el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como para su motivación, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar, o aceptar los cambios. (p.30)

Dimensión 3: Evaluación del desempeño

Louffat (2013) manifestó: "La evaluación del desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano encargada de medir sistemáticamente y periódicamente la eficacia, eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus labores encomendadas" (p. 150).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Selección de Personal

Dimensiones	Indicadoras	Items	Niveles o rangos
Políticas de Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Inducción 	1-2 3-4	Baja (25-57) Media (58-91) Alta (92-125)
Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fuentes Internas • Fuentes Externas 	5 6-7	
Técnicas de Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas • Entrevistas • Verificación de Antecedentes 	8-9-10 11 12-13	
Inducción del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la institución • Historia de la empresa • Funciones inherentes al cargo 	14-15 16 17-18	
Desempeño del Cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Exactitud 	19-20	
Conocimiento del Cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez • Habilidades • Educación • Experiencia 	22 23 24 25-21	

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles o rangos
Estado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos emocionales • Excesiva carga laboral • Deficiente comunicación con el superior inmediato 	<p>1</p> <p>2-3-4</p> <p>5-6-7</p>	<p>Baja (18-41)</p> <p>Media (42-60)</p> <p>Alta (61-90)</p>
Calidad de vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Motiva a la creatividad e innovación del trabajador. • Asegura su bienestar y salud ocupacional del trabajador. 	<p>8-9-10</p> <p>11-12-13</p>	
Evaluación del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Asimila la evaluación del desempeño como mejora continua. <p>Reconoce la importancia de la evaluación para su crecimiento profesional.</p>	<p>14-15</p> <p>16-17-18</p>	

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Especificidad
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: POLÍTICAS DE SELECCIÓN								
1	¿El personal es reclutado utilizando políticas establecidas en la institución?	✓		✓		✓		
2	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	✓		✓		✓		
3	¿Es sensible al ingreso, a un proceso de inducción?	✓		✓		✓		
4	¿Cuando postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: RECLUTAMIENTO								
5	¿Al ingresar al cargo, se utilizan fuentes internas para el reclutamiento?	✓		✓		✓		
6	¿Se reclutaba solicitando fuentes externas?	✓		✓		✓		
7	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: TÉCNICAS DE SELECCIÓN								
8	¿Se promueve al personal en la institución para otros cargos?	✓		✓		✓		
9	¿Se realiza o algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	✓		✓		✓		
10	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	✓		✓		✓		
11	¿Se aplican entrevistas en el proceso de selección?	✓		✓		✓		
12	¿Es seleccionado mediante la verificación de referencias?	✓		✓		✓		
13	¿Se solicita el apoyo de empresas especializadas para verificar la información proporcionada por el postulante al cargo?	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: INDUCCIÓN DEL PERSONAL								
14	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	✓		✓		✓		
15	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	✓		✓		✓		
16	¿Se brinda información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	✓		✓		✓		

17	¿Luego de la selección, se le dan o retoman las funciones inherentes al cargo, dentro del proceso de selección?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Se evalúa la selección en función al cargo al que se postula?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBSERVACION E: DESEMPEÑO DEL CARGO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Se ha desempeñado antes en el puesto al que postula?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBSERVACION E: CONOCIMIENTO DEL CARGO		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Cuándo se selecciona personal se toma en cuenta sus conocimientos y experiencia previa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿Posee los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿Posee las habilidades secretarias para el desempeño de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Cuente con el nivel académico exigido para el desempeño el cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	¿Posee la experiencia necesaria para el desempeño del cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar el hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opción de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Leonidas E. Pando Suarez DNI: 029602187

Especialidad del validador: Administración

Plazo: El ítem corresponde al concepto siendo formalista.
Relevante: El ítem es aplicado para respaldar el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos o condiciones específicas del contrato.
Clasificación: Si existe en dificultad alguna el ejercicio del ítem, se clasifica como "B" o "C".

Nota: La suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para cumplir la demanda.

11 de Mayo del 2012



Firma del Experto Informante.

Dr Leonidas E. Pando Suarez
 DOCENTE PORTADOR DE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Fideliadad ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: ESTRÉS LABORAL								
1	Dispone de tiempo para sus asuntos personales.	✓		✓		✓		
2	Le sobrecargan mucho trabajo que tiene que llevarlo a casa.	✓		✓		✓		
3	Puede concentrarse fácilmente en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en la empresa.	✓		✓		✓		
5	En la organización se les escucha a los colaboradores cuando tienen problemas.	✓		✓		✓		
6	Su jefe inmediato recibe sus sugerencias o reclamo, o los canaliza para su solución.	✓		✓		✓		
7	Su actual carga laboral es excesiva comparada con el cargo que desempeña.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL								
8	Se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la creatividad y la innovación en su área.	✓		✓		✓		
10	Tengo la flexibilidad de cómo hacer mi trabajo siempre y cuando obtenga los mejores resultados.	✓		✓		✓		
11	Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	En la institución se interesan por lo que le sucede.	✓		✓		✓		
13	Se reconoce su innovación y aportes a la institución o el cargo que desempeña.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe.	✓		✓		✓	
15	Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño laboral	✓		✓		✓	
16	Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional.	✓		✓		✓	
17	Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo	✓		✓		✓	
18	En la institución realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlos en posibles ascensos de cargo	✓		✓		✓	

Observaciones (prestar el hay suficiencia): Di hay suficiencia

Opción de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Dr. Leonidas Eduardo Pardo Sotomayor

DNI: 09402439

Especialidad del validador: Psicología

Fiabilidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Validez: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Es entendido sin dificultad alguna el significado del ítem, en cuanto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se debe suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de May del 2019



Firma del Experto-Informante.

Dr Leonidas E. Pardo Sotomayor
 PSICÓLOGO PROFESIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Uno del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 24 de mayo de 2017

Carta P. 241 - 2017 EPG - UCV LE

Señor(a)

Mario Casaretto La Torre

Municipalidad Metropolitana de Lima

Atención:

Gerente de Defensa Civil y Gestión del Riesgo de Desastres

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JORGE LUIS QUENAYA VILLANUEVA identificado(a) con DNI N.° 09207133 y código de matrícula N.° 7000949422; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de La Municipalidad de Lima, Lima 2016."

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saludó atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado - Campus Lima Este

JMT

DF-170142-2017
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 SECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL ALUMNO
 SECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
 OFICINA DE PROMOCIÓN DEL ALUMNO
 28 MAY 2017 14
 RECIBIDA
 1034 R. C. P. E.