



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Selección de personal e inserción laboral en el  
programa recicla de la municipalidad distrital de  
Ate, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Baldeon Taxa, Keyko Sofia ([orcid.org/0000-0002-9746-4148](https://orcid.org/0000-0002-9746-4148))

**ASESORES:**

Dra. Silva Narvaste, Bertha ([orcid.org/0000-0002-2926-6027](https://orcid.org/0000-0002-2926-6027))

Mg. Romaní Allende, Freddy Gamaniel ([orcid.org/0000-0002-1054-6715](https://orcid.org/0000-0002-1054-6715))

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio ([orcid.org/0000-0002-1410-1588](https://orcid.org/0000-0002-1410-1588))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

A Dios por las fuerzas que me brinda para seguir trabajando por mis sueños. Así también, a mi madre por hacerme parte de su vida y respetar mis decisiones.

### **Agradecimiento**

A mi madre por su amor incondicional, acompañarme en los momentos más delicados y difíciles de mi vida y a mi asesora la Dra. Bertha, por el tiempo invertido en cada asesoría y guiarme para que sea posible mi investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023", cuyo autor es BALDEON TAXA KEYKO SOFIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 11-01- 2024 19:37:37

Código documento Trilce: TRI - 0694907



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BALDEON TAXA KEYKO SOFIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KEYKO SOFIA BALDEON TAXA DNI: 70123152 ORCID: 0000-0002-9746-4148	Firmado electrónicamente por: KBALDEONT el 13-12- 2023 20:51:13

Código documento Trilce: TRI - 0694909

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad de la asesora	iv
Declaración de Originalidad de la autora	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Estadística descriptiva	22
4.2. Estadística inferencial	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Validación de instrumentos de medición	21
<b>Tabla 2</b> Frecuencia de SP e IL	21
<b>Tabla 3</b> Frecuencia de reclutamiento de SP e IL	23
<b>Tabla 4</b> Frecuencia de proceso de selección en SP e IL	24
<b>Tabla 5</b> Frecuencia de técnicas de selección en SP e IL	24
<b>Tabla 6</b> Correlación en SP e IL	25
<b>Tabla 7</b> Correlación de reclutamiento e IL	26
<b>Tabla 8</b> Correlación de proceso de selección e IL	27
<b>Tabla 9</b> Correlación de técnicas de selección de SP e IL	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Frecuencia de SP e IL	64
<b>Figura 2</b>	Frecuencia de reclutamiento de SP e IL	62
<b>Figura 3</b>	Frecuencia de proceso de selección en SP e IL	63
<b>Figura 4</b>	Frecuencia de técnicas de selección en SP e IL	63

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue estimar la relación entre la variable selección de personal e inserción laboral en los colaboradores del Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, tipo básico, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de la Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos, se basó en un muestreo probabilístico, se utilizó para la recopilación de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario de escala Likert. Los resultados del estudio arrojaron una relación significativa entre la selección de personal e inserción laboral,  $Rho = 0,551$   $p$ -valor = 0,001, correlación positiva moderada, muestra que una adecuada selección de personal puede mejorar el reclutamiento de los colaboradores del Programa Recicla.

**Palabras clave:** Reclutamiento, proceso de selección, técnicas de selección, planeación y promoción.

## ABSTRACT

The objective of the research was to estimate the relationship between the variable selection of personnel and job placement in the collaborators of the Recycle Program of the District Municipality of Ate, 2023. The study had a quantitative approach with a non-experimental design, basic type, descriptive level correlational and cross-sectional. The sample was made up of 80 employees of the Sub-Management of Solid Waste Management and Handling, it was based on probabilistic sampling, the survey was used for data collection and the Likert scale questionnaire was used as an instrument. The results of the study showed a significant relationship between personnel selection and job placement,  $Rho = 0,551$   $p\text{-value} = 0.001$ , moderate positive correlation, showing that adequate personnel selection can improve the recruitment of collaborators of the Recycle Program.

**Keywords** : Recruitment, selection process, selection techniques, planning and promotion.

## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, las personas consideran necesario trabajar para garantizar su supervivencia y su bienestar general. Es aquí donde en naciones como Nigeria, Indonesia y Tailandia, la atención se centra en satisfacer las necesidades básicas, como se describe en la pirámide de Maslow, y los trabajadores valoran especialmente recibir salarios justos, pagados con prontitud y consistencia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Sin embargo, en países como Gran Bretaña, Indonesia y Tailandia, la falta de seguridad laboral desalienta a quienes buscan empleo, mientras que, en lugares como Sri Lanka e Indonesia, la estabilidad laboral es un desafío (OIT, 2019)

A nivel latinoamericano, los mercados laborales presentan persistentes problemas en cuanto a la incorporación de los jóvenes, tanto hombres como mujeres, al ámbito laboral (Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura [OEI], 2022). Esto se manifiesta en altas tasas de desempleo y precariedad en el lugar de trabajo.

Estos temas preocupan tanto a las entidades gubernamentales como al conjunto de la sociedad, motivado por factores tanto económicos como sociales (OIT, 2023).

El desarrollo del mercado laboral en nuestra región fue bastante insatisfactorio. Destacan dos cuestiones principales: el aumento del desempleo, que en los últimos años ha alcanzado niveles que superan lo registrado en 1980, y el aumento del trabajo informal y la inestabilidad en la organización laboral. Estas transformaciones generales han tenido una influencia considerable en la manera en que los jóvenes buscan incorporarse. (OIT, 2023).

En el contexto peruano, lamentablemente, las condiciones bajo las cuales los jóvenes ingresan al mercado laboral generan importantes incertidumbres. En respuesta a este problema, se han establecido

programas y políticas para mejorar esta situación (Kamichi, 2023). Un análisis exhaustivo de datos y experiencias relacionadas con el respaldo para la incorporación laboral de los jóvenes ha revelado lo siguiente: En cuanto a la relación entre empleo y juventud, las cifras presentadas en este informe indican que los jóvenes no sólo enfrentan desafíos para acceder al empleo (con mayor desempleo tasas), pero también quienes consiguen un empleo lo hacen en condiciones laborales precarias (secretaría general de la juventud [SENAJU], 2022).

A nivel local siempre ha sido un desafío para las empresas incorporar una nueva generación a sus equipos de trabajo, la diversidad generacional plantea nuevas dinámicas y realidades en el comportamiento de las personas, así como desafíos en materia de competitividad, cultura organizacional y clima laboral para las organizaciones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Por lo tanto, la gestión de la diversidad generacional se transforma en uno de los retos que tanto profesionales como empresas deben abordar en este siglo (Maldonado y Osio, 2018).

Los recursos humanos siguen siendo la principal fortaleza de las organizaciones, ya que son fundamentales para alcanzar sus objetivos. Por ello, desarrollar políticas y estrategias para motivar y retener el talento humano es fundamental. Chiavenato (2000) sostiene que la selección de personal (SP) es la fase que comienza con la incorporación de los candidatos identificados mediante el reclutamiento y culmina con la elección de quienes cumplen con los requisitos para el puesto.

Es evidente que muchos jóvenes del país que egresan de las universidades esperan encontrar un empleo acorde a su formación, dado que se encuentran en la etapa de su vida en la que pueden ser más productivos. Sin embargo, esta expectativa no siempre se cumple y muchas veces se ven obligados a buscar empleos que no están relacionados con su formación académica (SENAJU, 2022).

En el ámbito de los gobiernos locales, es común observar que, luego de ser electos, las personas son contratadas en base a afinidades políticas, lo que muchas veces resulta en un mal desempeño laboral.

En consecuencia, para esta investigación se formuló el PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la SP y la IL en el Programa Recicla de la MDA, 2023? Asimismo; los PE son: ¿Cuál es la relación que existe entre la SP y sus dimensiones (1) El reclutamiento del personal; (2) El proceso de SP; (3) ¿Las técnicas de SP y la IL en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023?

La base teórica tiene como objetivo de estimar la relación entre las Vs. Las conclusiones extraídas podrían ofrecer datos valiosos que serían de interés para los implicados, beneficiando tanto a los ciudadanos como a sus familias.

Desde un enfoque práctico, se anticipa que aporten a la mejora del bienestar de vida de las personas aptas para el empleo, pero que carecen de oportunidades por su falta de afiliación política. En muchos casos, estas oportunidades se otorgan sin tomar en cuenta la preparación académica de los candidatos.

Desde una perspectiva metodológica, los instrumentos utilizados en esta investigación están validados y se consideran altamente confiables de acuerdo con las variables. Las conclusiones obtenidas del presente estudio se basarán en estos instrumentos validados.

Se basa en términos prácticos porque esta investigación tiene un alto grado de relevancia en la sociedad, ya que aborda un problema cotidiano relacionado con la búsqueda de empleo y la obtención de oportunidades laborales.

Finalmente, su justificación social radica en su capacidad para mejorar las oportunidades laborales y lograr un desarrollo adecuado en el proceso de contratación.

Considerando lo anterior, el objetivo fundamental propuesto es el siguiente: Determinar la relación que existe entre la SP y la IL en el Programa Recicla de la MDA, 2023. Asimismo, se establecieron OE: Determinar la relación que existe entre las dimensiones (1) El reclutamiento del personal; (2) El proceso de selección; (3) Las técnicas de selección y la IL en el Programa Recicla de la MDA, 2023.

Por añadidura, se formuló la HG es: Existe relación entre la SP y la IL en el Programa Recicla de la MDA, 2023, de igual forma las HE: HE1: Existe relación entre el RP y la IL en el Programa Recicla de la MDA, 2023; HE2: Existe relación entre el proceso de SP y la IL en el Programa Recicla de la MDA, 2023; HE3: Existe relación entre la técnica de SP y la IL en el Programa Recicla de la MDA, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones internacionales se tomaron en cuenta estudios previos realizados por Rodas et al. (2022) se enfoca en la creación de un arquetipo de gestión para un esbozo de IL destinado a PCD, con la finalidad de establecer un sistema de gestión organizacional inclusiva. La metodología se centró en el acopio de información primaria a nivel empresarial, abordando aspectos como perfiles laborales, requisitos educativos y competencias comportamentales necesarias. Asimismo, se recolectó información relativa al perfil de las personas con discapacidad participantes, utilizándola como base para la planificación estratégica del proyecto. Los resultados obtenidos comprenden el desarrollo de un enfoque teórico respaldado por evidencia para el proyecto. Adicionalmente, se creó una plataforma informática que facilitó gestionar los perfiles de PCD y requisitos laborales, y visualizar organizaciones que participan en procesos de inserción laboral en la comunidad. La conclusión principal del estudio señala que, aunque el sistema informático cumple con su función, presenta limitaciones en términos de propósito y alcance. Sin embargo, al incorporar elementos de gestión organizacional, se amplía su capacidad de planificación y se mejora la probabilidad de alcanzar los objetivos establecidos.

El estudio llevado a cabo por Solvberg (2021) tuvo como propósito demostrar que la clase alta tiende a favorecer la contratación de individuos que comparten su misma posición social. Al mismo tiempo, se enfocó en la creciente importancia de las "habilidades interpersonales" en el ámbito laboral, según lo resaltado por investigaciones en el campo de la contratación laboral. La investigación se fundamentó en un análisis de 150 ofertas de empleo vinculadas a posiciones en la clase alta y sus diversos segmentos. Se destacó que muchas de las características personales requeridas están asociadas con patrones de comportamiento característicos de la clase alta, lo que puede complicar la adecuación de personas de estratos sociales más bajos al perfil del "candidato ideal". El artículo también identificó tres tipos de empleados ideales en los distintos segmentos de la

clase alta: el líder autorizado en el segmento económico, el empleado comprometido en el segmento profesional y el líder en coaching en el segmento cultural. Además, el estudio resaltó ejemplos de estereotipos de género que podrían contribuir a la reproducción de la segregación en el entorno laboral.

Sosa (2020) tuvo como propósito analizar diversos indicadores vinculados con la integración al mercado laboral y la educación de los graduados de escuelas de educación técnica profesional (ETP). Para ello, llevó a cabo comparaciones sobre la inserción laboral de estos jóvenes en Argentina y exploró aspectos relacionados con la movilidad ocupacional entre diferentes generaciones. El investigador proporcionó una clasificación sobre la integración laboral de los graduados de la educación secundaria técnico-profesional (ETP) en Argentina. Su enfoque se centró en analizar de manera integral cómo el origen social influye en estos individuos. Para alcanzar este objetivo, desarrolló una tipología que permitió resumir y clasificar a los egresados de la ETP, considerando diversos aspectos relacionados con su situación laboral.

Santos y García (2020) se enfocaron en examinar las políticas activas de empleo actuales, destacando su papel crucial en el funcionamiento del mercado laboral al generar empleo y facilitar la inserción laboral de diversos grupos, incluyendo a los titulados universitarios, que son considerados como un segmento de atención prioritaria. La apetencia de su estudio fue tasar el impacto de estas políticas activas en la IL de los titulados universitarios, centrándose específicamente en estudiantes de pedagogía en la USC, España. La evaluación se llevó a cabo mediante una metodología descriptiva que se basó en un cuestionario enfocado en la IL de estos graduados, con 169 participantes. Las conclusiones obtenidas resaltan la relevancia de fomentar estas políticas evidenciado su eficacia, respecto a lo relacionado con la capacidad de obtener empleo.

Silva et al. (2019) su trabajo se centró en abordar las deficiencias identificadas en la transición de los individuos graduados de la Licenciatura en Educación de la Construcción al entorno laboral, las cuales limitan su

capacidad para cumplir con los requisitos del modelo profesional. Como una solución práctica para este problema, proponen una metodología que, a lo largo de sus etapas, tiene como objetivo facilitar la integración entre la universidad, instituciones educativas y empresas constructoras de la comunidad.

En el ámbito nacional, se examinaron la información de antecedentes proporcionada por Toledo (2023) cuyo objetivo fue evaluar la relación entre la GA y la IL de PCD en la MBC. Este estudio fue aplicado, de E cuantitativo, un razonamiento deductivo y un diseño NE descriptivo correlacional. La urbe abarcó a los 380 trabajadores de la municipalidad, y la muestra, seleccionada de manera probabilística, consistió en 192 empleados. Se aplicó una encuesta. Los resultados revelaron que los trabajadores consideran que la GA realizada por los empleados con discapacidad es deficiente en un 39.1%, y el 54.7% la percibe como regular. Se concluyó que existe una CS ( $p=0.000$ ) entre la GA y la IL de PCD. El  $Rho=0.887$  demostró la correlación positiva alta. Por lo tanto, se infiere que a una mejor GA corresponde una mayor IL del personal con discapacidad.

Leiva (2023) cuyo objetivo fue demostrar la correlación entre la política Nacional de juventud y la IL de los jóvenes en una ML. El estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo y diseño NE, contó con un espécimen humano de 41 individuos los que fueron sometidos a una encuesta. Los resultados revelaron la relación significativa entre las variables, al obtener un  $Rho=0.605$  y una significancia de 0.00. Esta correlación se interpreta como moderadamente positiva entre las variables.

Díaz (2022) se propuso determinar la relación entre la SP y el DL en la empresa Administración Turística EIRL en Huaraz, 2022. La investigación se clasifica como básica, con un enfoque cuantitativo que proporciona resultados numéricos para el análisis de eventos. Además, adopta un diseño no experimental al no manipular variables, siendo considerado correlacional debido a su propósito de analizar el nivel de relación. La población estudiada consistió en 45 colaboradores, a quienes se les administró un cuestionario para la recolección de datos. Se afirmó R significativa entre la SP y el DL en

la empresa, al obtener un  $Rho = 0.673$  y una significancia de 0.000. Estos resultados indicaron que los procesos de selección implementados por la empresa contribuyen positivamente al DL, sugiriendo que estos procesos favorecen un nivel aceptable de rendimiento en los colaboradores.

Corcino et al. (2021) se centraron en examinar cómo la aplicación de un enfoque sistémico en la enseñanza y el aprendizaje afecta la capacidad de los graduados de la FD de la UNHV para conseguir empleo. Para ello se adoptó un enfoque descriptivo explicativo, con diseño NE, correlacional y de tipo transversal. La población estudiada consistió en 121 egresados, y una muestra de 37 egresados, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Se diseñaron dos cuestionarios para evaluar las variables de proceso sistemático de enseñanza-aprendizaje y oportunidad de IL, con el objetivo de medir el nivel de influencia. De acuerdo a ello, se evidencia la RS y positiva entre las variables. Concluyendo que la implementación del E.S en la enseñanza y el aprendizaje suscita oportunidades para la IL de los graduados.

Ballón (2021) se propuso determinar la conexión entre la SP y la rotación de trabajadores operarios en una constructora en Trujillo en 2021. La metodología que se empleó fue correlacional, NE y de tipo descriptivo simple. La muestra consistió en 25 operarios de ambos sexos. Los resultados muestran la R entre la SP y rotación de trabajadores operarios en la constructora. Se observó una correlación negativa moderado ( $r = -0.575$ ) con una significancia alta ( $p = 0.003$ ), respaldando la hipótesis formulada. Se concluyó que a medida que mejora el proceso de SP en la organización, disminuye la rotación de colaboradores.

Ramírez (2021) investigó la relación entre la SP y el DL en el despacho de RR. HH de la Universidad Nacional de Ucayali en 2021. El E metodológico adoptado fue cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño NE y C simple. El muestrario incluyó a 32 empleados. Los resultados revelaron que, según el 59.4% de los trabajadores, la SP se encontraba en un nivel regular, mientras que el DL se situaba en un nivel medio según el 68.8%. El estudio reveló la R significativa de la SP y DL, al obtener un Rho de 0.932,

demostrando una correlación positiva alta ( $p=0.01$ ). El estudio señala que es fundamental disponer de educadores cualificados y actualizados, en conformidad con las necesidades de la sociedad, con el fin de alcanzar la calidad educativa.

Perez (2020) se propuso investigar la conexión entre el proceso de SP y el rendimiento laboral (RL) de trabajadores en una entidad específica en Chimbote. El estudio tuvo un E cuantitativo, adoptando un diseño NE, correlacional y de corte transversal. El espécimen humano incluyó a 45 funcionarios de una MD Chimbote. Para el acopio de datos se aplicaron encuestas que evaluaron las variables de SP y RL. Los resultados indicaron una correlación altamente significativa ( $p < 0.05$ ) y fuerte ( $r = 0.726$ ) entre la SP y el DL de los funcionarios en Chimbote.

Cienfuegos (2020) tuvo como designio evaluar la unión entre la SP y el DL de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo. La metodología aplicada se basó en el método HD, con un E cuantitativo, nivel básico, tipo DC, y diseño NE. El muestrario incluyó a 50 de ellos, se aplicaron encuestas para recoger la información requerida. Los resultados demostraron la relación con la SP, el nivel general fue considerado regular, según lo indicado por el 50% de los participantes. En sus dimensiones, el reclutamiento, el PS y las técnicas de selección fueron evaluados como nivel regular por 52%, 50% y 72% de los participantes, respectivamente. En cuanto al DL, el nivel medio fue atribuido al 44% de los participantes. En sus dimensiones, el estrés laboral fue calificado como nivel medio por el 52% de los participantes, la calidad de vida laboral tuvo un nivel medio según el 60%, y la evaluación del desempeño fue evaluada como nivel medio por el 48%. La investigación determinó una relación moderada entre la SP y el DL, respaldada por un Rho de Spearman igual a 0,614.

Sánchez (2020) tuvo como designio definir los factores que afectan el nivel de IL de los beneficiarios del Programa Social "Jóvenes Productivos" en Lima en 2020. Este trabajo se clasifica como no experimental y adopta un diseño DC de corte transversal. Contó con un muestrario de 114 jóvenes. Se empleó un cuestionario con 59 ítems. Concluyendo que la inserción laboral,

el 34.2% de los beneficiarios tiene expectativas de que sea buena, el 32.5% la considera regular, el 13.2% la percibe como deficiente, el 14.8% como muy buena y el 5.3% como muy deficiente. En cuanto a las áreas de producción, el 45.6% espera tener IL en el campo comercial, seguido por Telecomunicaciones y un 17,5% relacionados con este último, en transporte, almacenamiento, correo y mensajería un 16.7%. Respecto al nivel educativo, aquellos sin estudios superiores tienden a tener expectativas más bajas de inserción laboral. El estudio corroboró que existe una R significativa entre las Vs de IL y los factores que influyen en ella, con un valor de p de  $0.000 < 0.005$ . Aunque el Rho es bajo (0.024), señala una asociación significativa entre los factores y el nivel de IL.

En adición, a lo ya mencionado se definió las variables: SP y la IL.

Variable 1: SP cuyo objetivo es incorporar habilidades y competencias que aporten al éxito a largo plazo de la empresa. La responsabilidad del encargado de la selección de talento radica en identificar, entre los diversos candidatos, a aquellos que mejor se adecuen a los roles o competencias específicas presentes en la organización (Chiavenato, 2011).

Así también, De Ansorena (2007) la definió como una actividad organizada y planificada que facilita la atracción, evaluación e identificación, de manera predictiva, de los aspectos individuales de un grupo de individuos conocidos como candidatos. Estas características los distinguen y los vuelven más apropiados, competentes o alineados con un conjunto predefinido de atributos y habilidades considerados como requisitos cruciales para desenvolverse manera eficaz y eficiente.

De igual forma, Zayas (2010) argumenta que este no significa elegir individuos diferenciando a los demás, sino que el proceso de escoger ofrece la oportunidad de guiar y agrupar a las personas de acuerdo a sus habilidades potenciales. Además, contribuye al desarrollo y formación de los aspirantes en la fundamental conexión entre el individuo y el empleo. Desde un punto de vista ético, el problema no está en el procedimiento de selección en sí, sino en la forma en que se ejecuta dicha selección. La ética del proceso

radica en las políticas adoptadas, los objetivos establecidos y la conducta de las personas implicadas. Esto subraya la relevancia de tener principios éticos que guíen el proceso de CP.

La Dimensión de la V1: SP son: Reclutamiento, proceso de selección y técnicas de selección. Al respecto se definió la Dimensión 1: Reclutamiento, se caracteriza como una tarea de promoción, atracción, generación de interés, aumento de participación y convocatoria, funciona como un filtro de entrada y una clasificación de candidatos (Chiavenato, 2011, Antezana y Linkimer, 2015) y Spencer, L. & Spencer, M, 1993). Por su parte, Bretones y Rodríguez (2008) y MOW (1987) sostienen que el reclutamiento interno implica la búsqueda de posibles candidatos para ocupar una posición dentro de la organización, y estos candidatos, a pesar de ser empleados actuales de la organización, deben someterse a todas las fases del PS.

La Dimensión 2: PS, al llevar a cabo la selección de personal, es fundamental realizar una evaluación detallada y gradual, tomando en consideración la experiencia laboral, el nivel académico y los aspectos psicológicos de la persona que está siendo evaluada (Ancassi, 2019 y Aksakal & Eraslan, 2020). Es necesario desarrollar planes a corto o largo plazo con el objetivo de identificar de manera precisa las posibles vacantes en el futuro, lo que facilitará la ejecución de un proceso de selección de manera clara y organizada (Ahumada, 2019). Además, Ascayo y Rosales (2016) señalan que durante esta etapa de preselección se realiza una evaluación exhaustiva de los currículos que se presentan, ya que estos documentos reflejan la información más significativa. Para las empresas, resulta esencial disponer del personal idóneo en las posiciones correspondientes. Por consiguiente, el PSP se erige como una fundamental dentro del ámbito de RR. HH (Rivera-García, 2019 y Anderson et al., 2010).

La Dimensión 3: Técnica de selección de personal, con este fin se emplean procedimientos como entrevistas, evaluaciones de conocimientos o habilidades, pruebas psicológicas y de personalidad, e incluso pruebas de simulación (Portuondo, 2018 y Campion, et al., 1988). Hay una amplia gama

de técnicas de selección, las pruebas psicológicas son una técnica, pero no todas son aplicables de manera universal, ya que cada una evalúa una característica específica y su utilidad tiende a ser restringida. En consecuencia, tienen objetivos distintos (Bravo y Delgado, 2022 y Hafer & Hoth, 1981).

Respecto a la variable 2: Inserción laboral, Vernières (1997) describe la inserción laboral como un proceso mediante el cual una persona que previamente no formaba parte de la fuerza laboral logra establecerse en un empleo. Se trata de un ámbito de crecimiento interpersonal que favorece la creación de contactos y la inclusión en redes, al mismo tiempo que posibilita la participación en iniciativas colectivas. El empleo constituye un elemento central en la integración social, un espacio para la participación ciudadana y una meta personal para la gran mayoría de los jóvenes (Weller, 2007, Bandura, 2000).

De igual forma, la V2 presenta las siguientes dimensiones tales como: Planificación, Dirección y control. La Dimensión 1: Planificación, se refiere a un conjunto de iniciativas de orientación y asistencia personalizada en el entorno laboral. El principal objetivo del solicitante es lograr una inserción laboral de alta calidad, que se adapte a su perfil y perdure en el tiempo (Verdier y Veltur, 2018 y Floyd & Gordon, 1998).

La Dimensión 2: Dirección, según la definición de Münch (2010), se conceptualiza como la ejecución de planes en consonancia con la estructura organizativa, guiando los esfuerzos del grupo social mediante la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo.

La dimensión 3: Promoción, consiste en facilitar la incorporación laboral de los estudiantes-trabajadores mediante la presentación, promoción y difusión de los recién graduados del proyecto en el entorno laboral vinculado a su área de especialización (Solano, 2017, Lickert, 2000 y Lievens & Harris, 2003).

Las bases teóricas que sustentan el presente estudio se centran en la teoría del recurso humano, al respecto Goleman (1996), conocido por sus

estudios sobre inteligencia emocional, también ha explorado temas relacionados con la contratación de personal donde destaca la relevancia de la IE en el entorno laboral, argumentando que las habilidades emocionales son tan esenciales como las habilidades técnicas. En el contexto de la SP, hace hincapié en la importancia de evaluar y seleccionar candidatos que posean habilidades emocionales como la empatía, la autorregulación y la capacidad para trabajar en equipo.

Así también, Drucker (1971), considerado el precursor de la gestión moderna, proporcionó valiosas perspectivas sobre el proceso de SP, enfatizó la importancia de seleccionar a las personas adecuadas para roles específicos, destacando la necesidad de alinear las habilidades y fortalezas individuales con los objetivos organizacionales. Su enfoque se centraba en la identificación del talento y en la formación de equipos eficientes.

De igual forma, Collins (2007), se enfoca en el liderazgo y la gestión efectiva de equipos. En su obra, destaca la importancia vital de contar con las personas adecuadas en roles apropiados y aboga por el principio de "primero las personas, luego la estrategia". Collins resalta la necesidad de formar equipos sólidos y asegurarse de contar con líderes competentes para enfrentar los desafíos.

Piedra (2019) comparte las experiencias adquiridas durante su formación en el ámbito del Reclutamiento, Selección y Head Hunting en una empresa de consultoría de selección, así también, consideró fundamental contar con indicadores de productividad, efectividad y supervisión, ha implementado un proyecto orientado a la creación de indicadores, centrándose en medir la productividad y efectividad diaria en términos de tiempo e idoneidad en la realización del trabajo. La introducción de estos indicadores proporcionó información detallada sobre los resultados empresariales, lo que, a su vez, facilitará la toma de decisiones respaldada por datos concretos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.3.1 Tipo de investigación:** La I fue básica, por centrarse en la creación de nuevos conocimientos y teorías, sin la aplicación directa de esos conocimientos a situaciones problemáticas específicas (Onwuegbuzie, 2016).

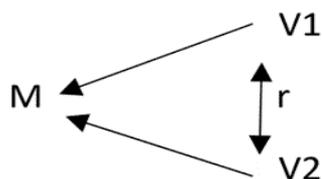
**3.3.2 Diseño de investigación:** Se apoyó en un diseño NE, de corte transversal, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), Se destaca que los D observacionales de este tipo se caracterizan por la recolección de información en un solo momento temporal, observando las Vs en su entorno natural.

El diseño no experimental - correlacional, como señalan Arias y Covinos (2021), se caracteriza por no involucrar la manipulación de variables; en cambio, se centra en la recopilación de datos y la observación en entornos naturales.

Finalmente, como lo describe Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque transversal implica obtener datos de un conjunto de participantes en un único momento.

## Figura

Esta I se esquematiza de la siguiente forma:



Donde:

- M: Muestra de estudio (colaboradores del Programa Recicla)
- V1: Selección de personal
- V2: Inserción de laboral
- r: relación

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Selección de personal

**Definición conceptual:** La SP implica la elección de la persona idónea para ocupar de manera óptima los cargos disponibles en una institución particular. (Chiavenato, 2008).

En términos de Cascio (2018), la SP comprende un conjunto de procedimientos formales y estructurados que buscan lograr la mejor correspondencia entre las habilidades, conocimientos y competencias de los candidatos y los requisitos del puesto, con la finalidad de garantizar el éxito en la organización.

**Definición operacional:** El procedimiento mediante el cual aspiramos impulsar el desarrollo y rendimiento en todas las esferas laborales, con el fin de identificar y contratar al personal encargado de cumplir con las diversas responsabilidades vinculadas (Herrera, 2018).

Cascio (2018) resalta que las entrevistas estructuradas constituyen un componente fundamental del proceso, ya que facilitan una evaluación sistemática de las habilidades y competencias de los aspirantes.

En lo que concierne a la dimensión 1 sobre el reclutamiento, se mide mediante indicadores que engloban la búsqueda interna, la búsqueda externa y una combinación de ambas.

En la dimensión 2 factorial del proceso de selección, se emplean indicadores que comprenden la entrevista breve, la entrevista detallada, la oferta de trabajo condicionada y la oferta de trabajo definitiva.

En el ámbito de factores vinculados a la dimensión 3: técnicas de selección, se evalúa a través de métricas que abarcan entrevistas, PC, PAP, PP y MS.

**Indicadores:** En lo que respecta a la dimensión de reclutamiento, se evalúa mediante indicadores que incluyen la búsqueda interna, la búsqueda externa y una combinación de ambas.

En la dimensión factorial del proceso de selección se utilizan indicadores que abarcan la entrevista breve, la entrevista detallada, la oferta de trabajo condicionada y la oferta de trabajo definitiva.

Dentro de la dimensión de factores relacionados con las técnicas de selección, se evalúa a través de indicadores que incluyen entrevistas, PC, PAP, PP y MS.

**Escala de medición:** Mediante la escala ordinal tipo Likert de cinco puntos, en la que los colaboradores deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con dichas escalas.

Una escala de Likert es utilizada para evaluar la actitud, opinión o grado de acuerdo o desacuerdo de una persona con respecto a un conjunto de afirmaciones o declaraciones. Siendo así que, este tipo de escala lleva el nombre de su creador, Rensis Likert.

## **Variable 2: Inserción laboral**

**Definición conceptual:** Bajo la perspectiva de López (2010) se revela como un procedimiento esencial en el ámbito laboral, donde las personas exploran oportunidades de empleo y las empresas buscan candidatos que e adecuen a sus requerimientos laborales.

**Definición operacional:** DuBrin (2018) enfatiza que el proceso de inserción laboral abarca la búsqueda activa de empleo, la elaboración de un currículum y una carta de presentación efectivos, la preparación para entrevistas y la toma de decisiones informadas al evaluar y seleccionar ofertas de trabajo.

Los indicadores empleados para evaluar la dimensión de planificación se centran en la precisa fijación de objetivos, la identificación de acciones y recursos necesarios, el desarrollo de un enfoque metodológico y el establecimiento de metas específicas.

En la dimensión de dirección, se miden aspectos como la designación de personas, la conducción de equipos, el logro de objetivos y las modificaciones en el grupo.

En cuanto a la dimensión de promoción, se utiliza la evaluación de indicadores que incluyen la promoción interna, la promoción externa y los ascensos jerárquicos.

**Indicadores:** Los indicadores utilizados para medir la dimensión de planificación se centran en la importancia de fijar objetivos con precisión, identificar acciones a tomar y recursos para el logro de objetivos, desarrollar un enfoque metodológico y fijar metas específicas.

Para dimensión de dirección se mide mediante indicadores como nombrar designación de personas, conducción de personas, realización de objetivos y modificación del grupo.

En lo que se refiere a la dimensión de promoción, se evalúa a través de indicadores que abarcan la promoción interna, la promoción externa y los ascensos jerárquicos.

**Escala de medición:** Mediante la escala ordinal tipo Likert de cinco puntos, en la que los colaboradores deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo.

Una escala como esta es utilizada para evaluar la actitud, opinión o grado de acuerdo o desacuerdo de una persona con respecto a un conjunto de afirmaciones o declaraciones. Siendo así que, este tipo de escala lleva el nombre de su creador, Rensis Likert.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1 Población:** La población cuenta con colaboradores de la MDA, en este caso de la SGGMRS, conformada por más de 95 empleados. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se hace referencia a un conjunto de personas o elementos que comparten características particulares. Así, Bougie y Sekaran (2020) señalan que la selección correcta de la muestra de estudio es esencial para asegurar la validez de cualquier investigación.

**3.3.2 Muestra:** Se tendrá una muestra de 80 colaboradores que serán debidamente definidos y delimitados. Se trata de una porción particular de personas lo cual debe realizarse con precisión (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

**3.3.3 Muestreo:** El proceso de muestreo posibilita que los investigadores obtengan datos fiables acerca de una población sin la necesidad de examinar a todos sus individuos (Bryman, 2016).

Se optó por utilizar muestreo probabilístico ya que es una técnica de selección de muestra que brinda la misma oportunidad a cada individuo de la población, lo que garantiza que la muestra y los resultados sean generalizables a la población. Cabe señalar que el muestreo aleatorio simple propuesto ayuda a definir adecuadamente la muestra. Se consideraron los siguientes valores al calcular la muestra.

$$Z = 95\% = 1,96$$

$$\bar{e} = 0,05 (5\%)$$

$$p = 0,5 (50\%)$$

$$q = 0,5 = (1 - 50\%)$$

N = (más de 95 colaboradores) = Población.

n = 80,4657679941 (80 colaboradores) = Muestra.

$$n = \frac{3,8416 \times (95 \times 0,05 \times 0,5)}{0,0025 \times (94) + (3,8416 \times 0,5 \times 0,5)} = 80 \text{ colaboradores}$$

**3.3.4 Unidad de análisis:** Sabino (2007) señala que es la entidad concreta la que será el foco de la investigación. En esta situación, la unidad de estudio elegida está compuesta por un empleado del Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, quienes fueron examinados en relación al tema de interés.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó una encuesta, Bryman (2016), indica que esta se emplea para recolectar datos relevantes destinados al estudio de una muestra representativa de personas. El instrumento para el recojo de información fue el cuestionario (Ver anexo 3), para el estudio se aplicaron 2 cuestionarios tipo Likert. Al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señala que se trata de un conjunto de preguntas estructuradas de manera sistemática. Los cuestionarios utilizados fueron sometidos a una evaluación de validez, en el que participaron tres expertos.

**Tabla 1**  
*Validación de instrumentos de medición*

N°	Jueces validadores	Grado académico	Instrumento 1	Instrumento 2
1.	Experto 1	Magíster	Aplicable	Aplicable
2.	Experto 2	Magíster	Aplicable	Aplicable
3.	Experto 3	Doctor	Aplicable	Aplicable

Se empleó el software SPSS para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach con el propósito de evaluar la confiabilidad, a través de una prueba piloto que involucró a 15 encuestados. Los resultados mostraron N de C satisfactorios, ya que la evaluación de la SP demostró una fiabilidad del 98.5%, mientras que la escala de IL alcanzó una C del 79% (ver Anexo 6). De acuerdo con la escala de evaluación propuesta por George y Paul Mallery (1995), los resultados exhibieron niveles de confiabilidad satisfactorios.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, fue necesario obtener la aprobación oficial del responsable del Programa Recicla, y esta autorización quedó debidamente documentada (Ver anexo 10). Una vez obtenido el permiso, el cuestionario se implementó en un grupo piloto mediante un formulario en la plataforma de Google. Esto permitió realizar mediciones y pruebas de confiabilidad para validar la variable. Seguidamente, se aplicaron los cuestionarios y se realizó el correspondiente análisis estadístico descriptivo y comparativo.

De esta forma los datos fueron procesados en una hoja Excel para el cálculo de las dimensiones y las variables de investigación. Para el análisis inferencial se utilizó el software SPSS-V26.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La muestra estuvo compuesta por 80 colaboradores del Programa Recicla. Por lo tanto, se digitaron los datos en el software estadístico SPSS versión 26 para verificar la normalidad de la distribución, para ello utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Anexo 7), la cual indicó que las variables no presentaban una distribución normal, ante este resultado se decidió por la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, de esta forma se recogió información valiosa de las variables estudiadas, los mismos que permitieron un análisis preciso de los datos recolectados.

Se realizó una evaluación de fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Así también, se procedió con un análisis descriptivo que incluyó la presentación de tablas y gráficos que representan la distribución y frecuencia de las variables y dimensiones (Anexo 6).

### **3.7. Aspectos éticos**

En este aspecto, se aseguró el respeto a los principios éticos fundamentales durante la I lo cual están establecidas por la Universidad César Vallejo, con el objetivo de salvaguardar la protección y el bienestar de los participantes. Asimismo, se consideró las Normas APA para la presentación de la teoría y la correcta atribución de la autoría a los autores correspondientes. Dichos principios éticos fueron establecidos para asegurar la conducta ética en la investigación (Anexo 4)

En adición, la información presentada se encuentra libre de cualquier tipo de manipulación. Con respecto, al instrumento se manejó una comunicación clara y sencilla a los participantes, subrayando la naturaleza voluntaria y anónima de su participación. Por último, se garantiza que el estudio cumple con los estándares de autenticidad establecidos por la universidad. (Anexo 12)

## IV. RESULTADOS

### 1.1. Estadística descriptiva

**Tabla 2**  
*Frecuencia de SP e IL*

Niveles	Selección de Personal	Inserción laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	60-66	62-68	4	5	4	5
Bueno	53-59	56-61	49	61.25	56	70
Regular	46-52	49-55	27	33.75	20	25
			80	100	80	100

La F1 (Anexo 11) y la Tabla 2, los colaboradores revelan que el 61.25% calificando a la SP en un nivel MB, también califico el 70% de IL en el mismo nivel, se reflexiona que una buena SP puede ayudar a mejorar los niveles de IL de los colaboradores.

**Tabla 3**  
*Frecuencia de reclutamiento de SP e IL*

Niveles	Selección de Personal	Inserción laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	20-24	62-68	11	13.75	4	5
Bueno	15-19	56-61	65	81.25	56	70
Regular	10-14	49-55	4	5	20	25
			80	100	80	100

La F2 (Anexo 11) y la Tabla 3 reflejan que un 81.25% de los participantes evaluaron el Reclutamiento de la SP como nivel MB, también el 70% calificó la IL en el mismo nivel. Quiere decir que un buen

reclutamiento en la selección de personal ayuda a brindar oportunidades laborales a colaboradores que se insertan laboralmente.

**Tabla 4**  
*Frecuencia de proceso de selección en SP e IL*

Niveles	Selección de Personal	Inserción laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	20-23	62-68	7	8.75	4	5
Bueno	16-19	56-61	60	75	56	70
Regular	12-15	49-55	13	16.25	20	25
			80	100	80	100

La F3 (Anexo 11) y la Tabla 4 ilustran que un 75% de los participantes evaluaron el proceso de selección de la SP como B, también el 70% calificó la IL en ese mismo nivel. Cabe reflexionar, un buen proceso de selección ayuda a reducir la rotación de colaboradores ante la presencia de la IL.

**Tabla 5**  
*Frecuencia de técnica de selección en SP e IL*

Niveles	Selección de Personal	Inserción laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	23-26	62-68	2	2.5	4	5
Bueno	19-22	56-61	62	77.5	56	70
Regular	15-18	49-55	16	20	20	25
			80	100	80	100

La F4 (Anexo 11) y la Tabla 5 exhiben que un 77.5% de los participantes evaluaron la técnica de selección de la SP como nivel MB, también el 70% calificó el IL en el nivel MB. Analizando que, si existe una

eficaz aplicación de técnicas de selección mejora el nivel de eficiencia, evita la rotación del personal y brinda mayor oportunidad de insertar laboralmente.

## 1.2. Estadística inferencial

La prueba de normalidad (Anexo 7)

### Prueba de correlación HG

**Tabla 6**

*Correlación de SP e IL*

			Selección de personal	Inserción laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,551**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,551**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

En la Tabla 6, los resultados de correlación Rho de Spearman mostraron existencia de una relación  $r_s = 0,551^*$  entre las Vs la SP e IL indicando que existe una R positiva, de nivel moderado.

La significancia observada:  $p = 0,001 < \alpha = 0,05$ , manifiesta relación entre las Vs, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, existe R significativa entre la SP e IL en los trabajadores del Programa Recicla, 2023. Indica que a buena SP puede mejorar la IL de trabajadores al Programa Recicla.



## Prueba de hipótesis específica 2

**Tabla 8**

*Correlación de procesos de selección e IL*

H1: Existe relación significativa entre el proceso de selección del personal y la IL en los colaboradores de la MDA, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el proceso de selección del personal y la IL en los colaboradores de la MDA, 2023.

			Proceso de selección	Inserción laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

En la Tabla 8, se evidencia la relación  $r_s = 0,548^*$  entre los procesos de la SP e IL, indicando que existe una R positiva, de nivel media, con una significancia de  $p = 0,001$ , lo que manifiesta la relación entre las Vs. Es decir, existe relación entre el proceso de SP e IL en los colaboradores de la MDA. Ante un buen proceso de SP puede aportar con la IL.

### Prueba de hipótesis específica 3

H2: Existe relación significativa entre las técnicas de selección y la IL en de los colaboradores de la MDA, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las técnicas de selección y el SB en la pandemia de los colaboradores de la MDA, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación de técnicas de selección de SP e IL*

			Proceso de selección	Inserción laboral
Rho	Técnicas de selección	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

En la Tabla 9, demostraron existencia de una relación  $r_s = 0,690^*$  entre las técnicas de selección de SP e IL, evidenciando una  $r$  positiva, de nivel moderado. La significancia de  $p = 0,001$ , demuestra la correlación entre las variables. Se afirma la relación de las técnicas de selección de SP e IL en los colaboradores de la MDA, 2023. De existir mejor organización en la SP puede colaborar con la IL.

## V. DISCUSIÓN

En respuesta al objetivo general planteado en este estudio de investigación y tras la exhaustiva evaluación de los resultados obtenidos, se evidencia la presencia de una relación significativa entre la Selección de Personal (SP) y la Inserción Laboral (IL). Este hallazgo se fundamenta en el cálculo del nivel de significancia (p-valor), el cual se sitúa en 0.001, situándose por debajo del umbral establecido de 0.05. En consecuencia, se rechaza la H nula y se acepta la H alternativa formulada por el investigador. Este respaldo se fortalece mediante el coeficiente de correlación entre las variables, el cual asciende a 0.551, denotando una correlación significativa moderada.

Desde una perspectiva descriptiva, los resultados de la F1 y la T2 revelan que el 61.25% de los colaboradores evaluaron la SP como excelente, mientras que el 70% otorgó una calificación similar a la IL. Este discernimiento sugiere que una acertada selección de personal puede incidir positivamente en los niveles de inserción laboral de los colaboradores, si bien esta relación se ve mediada por diversos factores. Se reflexiona acerca de la idea de que una gestión efectiva de la SP puede potenciar la IL y contribuir a la reducción del desempleo en la población.

Los hallazgos mencionados coinciden con la investigación Sanchez (2020), urgir los factores que influyen en el nivel de IL de los beneficiarios del Programa Social “Jóvenes Productivos”. Esto permite a los trabajadores enfrentar retos de manera más efectiva. Así también, el estudio de Leyva (2023) cuyos resultados revelaron una conexión significativa entre la política nacional de juventud y la IL, con un nivel de correlación de .605 y una significancia de .00. Esta correlación se interpreta como significativa moderada entre las variables. Ramírez (2021) determinó la correlación entre SP y el RL en la oficina de recursos humanos al obtener como resultados un 59.4% de los trabajadores, la SP se encontraba en un nivel regular, mientras que el DL se situaba en un nivel medio según el 68.8%. La conclusión principal del estudio determinó una conexión significativa entre la SP y el DL. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) tuvo .932, demostrando una

relación positiva muy alta ( $p = 0.01$ ). El estudio considera crucial apoyarse de docentes que cumplan el perfil, alineado a las demandas, para lograr mejorar el nivel educativo. De igual forma, Díaz (2022) evaluó la existencia de una relación significativa entre la SP y el DL en la empresa, fue confirmada con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.673 y un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados indicaron que los procesos de selección implementados por la empresa contribuyen positivamente al DL, sugiriendo que estos procesos favorecen un nivel aceptable de rendimiento en los colaboradores. En la misma consonancia, Cienfuegos (2020), los resultados demostraron la relación con la SP, el nivel general fue considerado regular, según lo indicado por el 50% de los participantes. En cuanto al DL, el nivel medio fue atribuido al 44% de los participantes y la evaluación del desempeño fue evaluada como nivel medio por el 48%. La investigación determinó una relación moderada entre la SP y el DL, respaldada por un Rho de Spearman igual a 0,614. En el mismo sentido, Santos y García (2020) en su análisis documental resaltaron la relevancia de fomentar estas políticas en el ámbito de la ES, ya que se ha evidenciado su eficacia, en la capacidad de obtener empleo. Ballón (2021), señaló que la mejora en el proceso de SP en la organización disminuye la rotación de los obreros. Los antecedentes consultados obtuvieron resultados similares al presente estudio, por se afirma que los procesos de selección están relacionados con la IL, este señala que una buena selección garantiza la permanencia de los colaboradores en sus puestos, pero para ello es necesario emplear las estrategias que permitan una correcta SP. También se encontró coincidencia con Solvberg (2021), quien se enfocó en la creciente importancia de las habilidades interpersonales en el ámbito laboral, según lo resaltado por investigaciones en el campo de la contratación laboral. Al respecto Corcino et al. (2021) destacan la necesidad de un enfoque sistémico en una organización efectiva para definir estructuras y asignar responsabilidades.

En relación al primer OE, se confirma que la planificación establecida en este estudio guarda una conexión significativa entre el reclutamiento de personal y la inserción laboral, evidenciado por un N de significancia (p-valor)

de 0.001, el cual se sitúa por debajo del umbral establecido de 0.05. Por lo tanto, tras la aplicación de pruebas a los datos, se rechaza la HN y se acepta la hipótesis planteada por el investigador. Además, el coeficiente de correlación entre las variables es de +0.551, indicando una correlación positiva media significativa.

En términos descriptivos, se observa que el 81.25% de los que pasaron evaluación, el reclutamiento de la SP como muy bueno, mientras que el 70% calificó la IL en el mismo nivel. Este hallazgo sugiere que un proceso de reclutamiento efectivo en la selección de personal contribuye a proporcionar oportunidades laborales a colaboradores que logran una inserción laboral exitosa. Un análisis adicional revela que esta relación es respaldada por investigaciones previas como Pérez (2020) La relación entre el proceso de SP y el RL pueden encontrarse en el marco de la operación interna de la organización. Los resultados indicaron una correlación altamente significativa ( $p < 0.05$ ) y fuerte ( $r = 0.726$ ) entre la SP y el DL de los funcionarios municipales. Ballón (2021), señaló que la mejora en el proceso de SP reduce la rotación de los obreros. Los antecedentes consultados obtuvieron resultados similares al presente estudio, por se afirma que los procesos de selección están relacionados con la IL, este señala que una buena selección garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus puestos, pero para ello es necesario emplear las estrategias que permitan una correcta SP.

Adicionalmente, se resalta que una planificación efectiva puede potenciar la ejecución más productiva de labores y actividades al implementar estrategias destinadas a reducir el estrés, establecer metas claras, y comunicar la misión y visión institucional. En una investigación correlacional llevada a cabo por Toledo (2022), con un muestrario por 45 colaboradores se identificó un nivel elevado de GA, alcanzando el 51.1%. Estos resultados contribuyen a crear un entorno seguro y familiar para los empleados.

Este a su vez, incide positivamente en el progreso institucional, generando buenos resultados a largo plazo para la organización pública.

Esto se traduce en el cumplimiento efectivo de los objetivos, la misión y visión institucional, ya que los trabajadores que desempeñan funciones en dicha entidad se encuentran familiarizados y comprometidos con las tareas asignadas en su gestión diaria. Estos hallazgos proporcionan una visión más profunda de la relación existente entre la GA y la IL especialmente en el contexto desafiante de la pandemia.

En ese mismo sentido, Ramírez (2021) determinó la correlación entre SP y el RL en la oficina de recursos humanos al obtener como resultados un 59.4% de los trabajadores, la SP se encontraba en un nivel regular, mientras que el DL se situaba en un nivel medio según el 68.8%. La conclusión principal del estudio determinó que existe una conexión significativa entre la SP y el DL. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue de 0.932, demostrando una  $r$  positiva alta (0.01). Sánchez (2020), dispone los factores que influyen en el nivel de IL de los beneficiarios del Programa Social “Jóvenes Productivos”. Esto permite a los trabajadores enfrentar retos de manera más efectiva. Rodas et al. (2022) recolectó información relativa al perfil de las personas con discapacidad participantes, utilizándola como base para la planificación estratégica del proyecto. Los resultados obtenidos comprenden el desarrollo de un enfoque teórico respaldado por evidencia para el proyecto.

Respecto al segundo objetivo específico se establece una significativa correlación entre el proceso de selección y la IL dado el nivel de significancia  $=0,001$ . El índice de relación entre estas Vs es de 0,548, lo que señala una correlación positiva moderada. Mostrando los resultados descriptivos los usuarios indicaron que un 75% de los participantes evaluaron el proceso de selección de la SP como bueno, también el 70% calificó la Inserción laboral en ese mismo N. Cabe reflexionar que un buen proceso de selección ayuda a reducir la rotación de colaboradores ante la presencia de la IL.

En este contexto, Corcino et al. (2021) resaltan la importancia de adoptar un enfoque sistémico en el establecimiento de estructuras y la asignación de responsabilidades para lograr la efectividad de una organización. Por otro lado, Ramírez (2021), en su estudio correlacional,

enfatisa la relación entre el SP y el DL en la oficina de recurso humanos cuyos resultados descriptivos de un 59,4% de los trabajadores la SP se ubica en un nivel regular, mientras que el DL con un 68.8% se ubicaba en el nivel medio. Por otro lado, el análisis inferencial entre las variables SP y DL alcanzó un Rho de 0,932 obteniendo una relación significativa positiva alta en contraparte con la presente investigación que obtuvo un 0,610 con una significancia positiva media. De igual forma el estudio de Díaz (2022) demostró también la relación entre SP y el DL al obtener un coeficiente de Rho de 0,673 y una significancia de 0,000, resultados similares a los valores obtenidos en la presente investigación. Estos resultados concluyeron que los procesos de selección contribuyen de manera positiva en el DL de los obreros, estos procesos favorecen el rendimiento de los trabajadores.

Así también, los resultados de Ballón (2021) indicaron la conexión entre la SP y la rotación de los empleados de una constructora, al obtener un Rho de 0,575 y una significancia de 0,003. Concluyendo que la mejora en el proceso de SP en la organización reduce la rotación en obreros. Los antecedentes consultados obtuvieron resultados similares al presente estudio, por se afirma que los procesos de selección están relacionados con la IL. De igual forma los resultados descriptivos de Cienfuegos (2020) en relación al proceso de selección de personal fueron evaluados como regulares con valores del 52%, 50% y 72% de los entrevistados. De igual forma, Solvberg (2021), quien se enfocó en la creciente importancia de las habilidades interpersonales en el ámbito laboral, según lo resaltado por investigaciones en el campo de la contratación laboral.

En lo que respecta al tercer objetivo se ha confirmado la R significativa moderada entre las técnicas de estudio y la IL al obtener un Rho de 0,690 y una significancia igual al 0,001, así también los resultados descriptivos obtuvieron como resultado un 77.5% evaluó la técnica de selección de la SP como nivel MB, también el 70% calificó el IL de la misma forma. Se analizó que, si existe una eficaz aplicación de técnicas de selección mejora el nivel de eficiencia, evita la rotación del personal y brinda mayor oportunidad de insertar laboralmente.

Los resultados guardan similitud con los de Cienfuegos (2020) que obtuvo como resultados un  $p=0,001$  y Rho de 0,614 significancia positiva moderada, lo que determinó la correlación entre la SP y el DL de los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo, por otro lado, la estadística descriptiva indicó un 48% sobre el desempeño laboral. Así también, Soverbg (2021) cuyo estudio demostró como la clase alta tiende a favorecer a la contratación de individuos que comparten la misma clase social, en contraparte a los resultados obtenidos en esta I, donde los postulantes se someten a una serie de técnicas de selección para contar con empleo, el cual desencadene en un buen DL. De igual forma, Santos y García (2020) examinaron como las políticas laborales actuales facilitan la IL. Por su parte, los resultados de Rodas et al. (2022) quienes analizaron un modelo de gestión para un proyecto de IL a personas discapacitados, ellos propusieron técnicas de selección de personal. En esa consonancia, Pérez (2020) resalta la conexión entre el proceso de SP y el RL, en el contexto del funcionamiento interno de la organización. Los resultados indicaron una correlación altamente significativa ( $p < 0.05$ ) y fuerte ( $r = 0.726$ ) entre la SP y el DL de los funcionarios municipales en Chimbote en el año 2020. Al respecto, Toledo (2023) quienes recolectaron información relativa al perfil de las personas con discapacidad participantes, utilizándola como base para la planificación estratégica del proyecto. Los resultados obtenidos comprenden el desarrollo de un enfoque teórico respaldado por evidencia para el proyecto. También, Sosa (2020) destacó como el origen social influye en estos individuos para alcanzar la IL, además señaló que los individuos deben presentar características específicas para el cargo al cual postulan. En ese mismo sentido, Ballón (2021), señaló que la mejora en el proceso de SP en la organización disminuye la rotación en obreros. Los antecedentes consultados obtuvieron resultados similares al presente estudio, por se afirma que los procesos de selección están relacionados con la IL, este señala que una buena selección garantiza la estabilidad de los colaboradores en sus cargos, empleando las estrategias que permitan una correcta SP. Lo anterior se complementa con lo indicado por Corcino et al. (2021) quienes destacan la relevancia para asignar responsabilidades.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se presentan las conclusiones:

**Primera:** Se determinó la correlación significativa positiva moderada entre la selección de personal y la inserción laboral al obtener un coeficiente de correlación de 0,551 y una significancia de 0,001. Se afirma que una buena selección de personal ayuda a mejorar los niveles de inserción laboral de los colaboradores.

**Segunda:** Se determinó la correlación significativa positiva de magnitud moderada entre el reclutamiento y la inserción laboral al obtener como resultados un coeficiente de C de 0,610 y una S de 0,001. Se afirma que un buen reclutamiento en la selección de personal ayuda a brindar oportunidades laborales a colaboradores que se insertan laboralmente.

**Tercera:** Se determinó la correlación significativa positiva de magnitud moderada entre el proceso de selección y la inserción laboral al obtener como resultados un coeficiente de C de 0,548 y una S de 0,001. Se afirma que un buen proceso de selección ayuda a reducir la rotación de colaboradores ante la presencia de la inclusión laboral.

**Cuarta:** Se determinó la correlación significativa positiva de magnitud moderada entre la técnica de selección y la inserción laboral al obtener como resultados un coeficiente de C de 0,690 y una S de 0,001. Se afirma que una eficaz aplicación de técnicas de selección mejora el nivel de eficiencia, evita la rotación del personal y brinda mayor oportunidad de insertar laboralmente.

## VII. RECOMENDACIONES

A razón de lo anterior mencionado de este estudio se proponen lo siguiente:

**Primera:** En el contexto de la conexión entre la contratación de empleados y su integración laboral, se aconseja llevar a cabo al jefe del área de recursos humanos un proceso de selección con perfiles a fin de asegurar la inserción exitosa del personal. Es fundamental que los candidatos seleccionados posean las habilidades y competencias requeridas por la entidad empleadora.

**Segunda:** En lo que concierne a la conexión entre el reclutamiento y la incorporación efectiva al trabajo, se sugiere a los psicólogos organizacionales del área de recursos humanos llevar a cabo un proceso de reclutamiento efectivo al seleccionar al personal, con el objetivo de proporcionar oportunidades laborales a los colaboradores que se están integrando al ámbito laboral.

**Tercera:** En relación con la conexión entre el proceso de selección y la integración laboral, se aconseja al jefe del área de recursos humanos realizar un proceso de selección apropiado acorde al puesto que se ofrece con el propósito de disminuir la rotación de colaboradores cuando se presenta la inserción laboral.

**Cuarta:** En cuanto a la conexión entre las técnicas de selección y la integración laboral, se recomienda a los psicólogos organizacionales del área de RR. HH implementar métodos de selección eficientes con el fin de prevenir la rotación de personal y proporcionar mayores posibilidades de inserción laboral.

## REFERENCIAS

- Ahumada, R. (2019). *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://bit.ly/3xmAZXf>
- Aksakal, O. y Eraslan, E. Personel Selection Based on Talent Management. *Procedia social and behavioral sciences, Elsevier, 1, 68-72*. [https://www.researchgate.net/publication/257718612 Personel Selection Based on Talent Mana](https://www.researchgate.net/publication/257718612_Personel_Selection_Based_on_Talent_Management)
- Ancassi, R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, Periodo 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://bit.ly/3KGMigG>
- Anderson, N., Salgado, J. y Hulsheger, U. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive Meta- Analysis into reaction generalization versus situational specificity. *Journal of selection and Assessment, 18(3), 294*. <https://cutt.ly/upftA6x>
- Antezana, P. y Linkimer, M. (2015). *Coolbox for inclusive companies. Module No. 4. The Recruitment, selection and induction process of an inclusive company*.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ascayo, N., & Rosales, Y. (2016). *Proceso de selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tomaykichwa-Ambo-Huánuco-2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizan.] <https://bit.ly/3M3IAxM>
- Ballón, L. (2021). *Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85516>

- Bandura, A. (2000): "Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness". E. A. Locke (ed.): Handbook of principles of organization behavior, Blackwell, Oxford. (U.K.).
- Bougie, R. y Sekaran, U. (2020). Research Methods for Business: A skill building approach. (8th ed.). Willey.  
[https://books.google.com.pe/books?id=ikl6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ikl6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Bravo Ross, W. A., & Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Bretones, F. y Rodríguez, A. (2008). *Reclutamiento, selección de personal, acogida e integración*. Madrid: Pirámide.
- Bryman, A. (2026). *Social Research Methods*. (5ª ed). Oxford University Press.  
<https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/social-research-methods-alan-bryman.pdf>
- Campion, M. Pursell, E y Brown B. (1988): "Structured interview: Raising the psychometric properties of the employment interview", *Personnel Psychology*, 36,67-72.  
[https://www.academia.edu/24629285/The\\_Effects\\_of\\_Interview\\_Structure\\_on\\_Recruiting\\_Outcomes](https://www.academia.edu/24629285/The_Effects_of_Interview_Structure_on_Recruiting_Outcomes)
- Cascio, W. (2018). *Managin Human Resources*. (12ª ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la teoría general de la administración*. Cuarta edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Santa fe: McGraw Hill Interamericana
- Cienfuegos, D. (2020). *Selección del personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales, Surquillo, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48692?show=full>

- Collins, W. (2007). The economic aftermath of the 1960s riots in American cities: Evidence from property values. *The journal of economic history*, 67(4), 849-883. [https://econpapers.repec.org/article/cupjehis/v\\_3a67\\_3ay\\_3a2007\\_3ai\\_3a04\\_3ap\\_3a849-883\\_5f00.htm](https://econpapers.repec.org/article/cupjehis/v_3a67_3ay_3a2007_3ai_3a04_3ap_3a849-883_5f00.htm)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Educación, juventud y trabajo. Naciones Unidas*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>
- Corcino, F. Chamoli, A., Otalora, C. y Melgarejo, M. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066115004/movil/>
- De Ansorena, A. (2007). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. (1ª ed.). Séptima reimpresión. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. 2007. España.
- Díaz, M. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Administración Turística de Huaraz*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94835>
- Drucker, P. (1971) *Contributions to Business Enterprise*. Ed., New York University Press, New York.
- DuBrin, A. (2018). *Relaciones Humanas. Comportamiento Humano en el trabajo*. (9ª ed.) McGraw-Hill. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Floyd, C., & Gordon, M. (1998). What skills are most important? A comparison of employer, student, and staff perceptions. *Journal of Marketing Education*, 20(2), 103-109. <https://www.semanticscholar.org/paper/What-Skills-are-Most-Important-A-Comparison-of-and-Floyd-Gordon/a416a861ebb687be7b84615e4a0b35425c77a201>

- George, D y Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25. Step by steps*. (15ª ed.). Routledge. file:///C:/Users/51957/Downloads/9781138491045.pdf
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós
- Hafer, J., and & Hoth. C. (1981). Job selection attributes: Employer preferences vs. student perceptions. *Journal of College Placement* 41, 54-57. <https://eric.ed.gov/?id=EJ240025>
- Herrera, J. (2018). *Modelo de gestión para la mejora de la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2028*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29566>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Kamichi, M. (2023). La realidad de la informalidad en el Perú previo a su bicentenario. *Desde el Sur*, 15(1), e0013. <https://dx.doi.org/10.21142/des-1501-2023-0013>
- Lievens, F., & Harris, M.M. (2003). Research on Internet Recruiting and Testing: Current Status and Future Directions. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chicester: John Wiley & Sons, Ltd
- Lickert, R. (2000) *Archives of Psychology d'attitudes avec excellé*. Edit. McGraw Hill. México.
- Leiva, E. (2023). *Política Nacional de Juventud y la inserción laboral de los jóvenes en una municipalidad distrital de Lima-2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122950>
- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=425941230007>

- Maldonado, L. y Osio, L. (2018). Diversidad generacional y la era del acceso: un reto para la gestión de gente. *Universidad de los Andes*, (1), 84-98. <https://www.redalyc.org/journal/4655/465554397008/html/>
- MOW International Research team (1987): *The meaning of working: An international view*, Academy Press, London.
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Pearson.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_738283.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf)
- OIT (13 de febrero de 2019). *El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones del trabajo*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_670577/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm)
- OIT.(7 de febrero de 2023). *Informalidad y pobreza laboral lastran a mercados del trabajo en América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_867505/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_867505/lang--es/index.htm)
- OIT. (14 de noviembre del 2023). *En las últimas tres décadas América Latina y el Caribe han mostrado mejoras en su mercado laboral pero aún persisten importantes brechas sociales a la productividad y a la informalidad*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_901755/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_901755/lang--es/index.htm)
- Onwuegbuzie, A. (2016) Using Paired Depth Interviews to Collect Qualitative Data. *The Qualitative Report*, 21, 1549-1573. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2562617>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura (2022). *Empleo juvenil y emprendimiento en América Latina y el Caribe*. <https://onx.la/8f546>

- Pérez, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52988>
- Piedra, C. (2019). *Selección de personal y desarrollo de indicadores*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8490/Piedra\\_Palacios\\_Camila\\_Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8490/Piedra_Palacios_Camila_Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portuondo, L. (2018). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28589>
- Ramírez, W. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84149/Ramirez\\_SWH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84149/Ramirez_SWH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera-García, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *FIPCAEC*, 12(4), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rodas, M. Andrés, M. y Astudillo, D. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *Retos*, 12(24), 368-384. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>
- Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación*. Ed. Panamericana. [https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)
- Sánchez, E. (2020). *Factores que influyen en el nivel de inserción laboral formal de los beneficiarios del programa social “Jóvenes productivos”, Lima 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [file:///C:/Users/51957/Downloads/Sanchez\\_SED-SD.pdf](file:///C:/Users/51957/Downloads/Sanchez_SED-SD.pdf)
- Santos, M. y García, J. (2020). La inserción laboral de los pedagogos en el marco de las políticas activas de empleo. *Educar em Revista*, (1), 115-131.

<https://www.scielo.br/j/er/a/yZpbCjv398N5ZGvs5TvsHBs/?lang=es&format=pdf>

Secretaria General de la juventud. (2022). *Informe Nacional de juventudes reactivación económica y brechas pendientes 2021*. GRAFICA RENAR S.A.C. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2022/12/Informe-Nacional-de-Juventudes-2021-Reactivacion-economica-y-brechas-pendientes.pdf>

Silva, M., Llanga, E. y Vistin, J. (2018). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>  
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinseca-intrinseca](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinseca-intrinseca)

Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga central-Juanjui, año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1725>

Sosa Palacios, Sharon Stefany, & Salas-Blas, Edwin. (2020). Resiliencia y habilidades sociales en estudiantes secundarios de San Luis de Shuaro La Merced. *Comunicación*, 11(1), 40-50. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.394>

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Compete at work, models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Toledo, V. (2022). *Gestión administrativa y la inserción laboral de las personas con discapacidad en una institución edil distrital del Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115396>

Verdier, E. y Vultur, M. (2018). Professional integration of youth: A historical, ambiguous and societal concept. *Melica*, (19). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/77/7736005/7736005.pdf>

Vernières, M. (1997). *L'insertion professionnelle. Analyses et Débats*. Paris: Economica.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes. *Revista de la CEPAL*, (92), 61-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391466>

Zayas, P. (2010). Los fundamentos teóricos metodológicos de la selección de personal.

[https://www.academia.edu/38221632/Selecci%C3%B3n\\_de\\_Personal\\_de\\_Zayas\\_Aguero](https://www.academia.edu/38221632/Selecci%C3%B3n_de_Personal_de_Zayas_Aguero)

# **ANEXOS**

## Anexo 1

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
TITULO: <b>Selección de personal e Inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023</b>				
AUTORA: Keyko Sofia Baldeon Taxa				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Selección de personal e Inserción Laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las técnicas de Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Selección de personal e Inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el reclutamiento de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las técnicas de selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación entre la Selección de Personal e Inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Existe relación entre el reclutamiento de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023.</p> <p>Existe relación entre el proceso de Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023.</p> <p>Existe relación entre las técnicas de selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023.</p>	<p><b>VARIABLES:</b></p> <p><b>V1 = Variable 1:</b></p> <p>X: Selección de personal</p> <p><b>V2 = Variable 2:</b></p> <p>Y: Inserción laboral</p>	<p><b>Enfoque: Cuantitativo</b></p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO: Básico</b></p> <p><b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Nivel y Profundidad: Descriptivo - Correlativo</p> <p>Corte: Transversal</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p><b>Población:</b> la población está constituida por más de 95 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ate</p> <p><b>Muestra:</b> la muestra está constituida por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ate.</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Método de análisis cuantitativo</p>

## Anexo 2

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

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Selección de personal	Según Chiavenato (2008) la selección de personal implica optar por la persona adecuada para ocupar de manera idónea los cargos disponibles en una institución específica. (p.45).	Cascio (2018) destaca que "las entrevistas estructuradas son un componente crucial del proceso de selección de personal, ya que permiten una evaluación sistemática de las habilidades y competencias de los candidatos".	Reclutamiento	Búsqueda interna	1,2	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Búsqueda externa	4,5	
				Búsqueda mixta	3,6	
			Proceso de Selección	Entrevista breve	11	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Entrevista detallada	12	
				Oferta de empleo condicional	10	
				Oferta de empleo definitiva	9	
			Técnicas de Selección	Entrevista	13,14	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Pruebas de conocimientos	15	
				Pruebas psicométricas de aptitudes	16	
Pruebas de personalidad	17					
Métodos de simulación	18					

**Tabla 2:** Matriz de Operacionalización de la variable Inserción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inserción laboral	Para Borjas (2015), autor de "Labor Economics", la inserción laboral es "un proceso crucial en el mercado laboral, donde los individuos buscan empleo y las empresas buscan empleados que se ajusten a sus necesidades laborales".	En su libro "Successful Job Search Strategies" (2018), DuBrin señala que la inserción laboral incluye "la búsqueda activa de empleo, la creación de un currículum y carta de presentación efectivos, la preparación para entrevistas y la toma de decisiones informadas al seleccionar una oferta de trabajo".	Planificación	Identificar las acciones	1,3	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Recursos requeridos para lograr los objetivos	2	
				Desarrollar un enfoque metodológico	5	
				Fijar metas específicas	6	
				Designación de personas	7,8	
			Dirección	Conducción de personas	9	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Realización de objetivos	11	
				Modificación del grupo	12	
			Promoción	Promoción interna	13,14	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) En ocasiones (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Promoción externa	16,17	
Ascensos jerárquicos	15,18					

## Anexo 3

### Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)

Sección 1 de 7

## Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023

Buen día estimado(a) participante.  
El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, el cual tiene como objetivo estimar la relación que existe entre la Selección de personal e Inserción laboral en el Programa Recicla.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**  
Se espera contar con su participación en esta investigación, en la cual se estimará la relación que existe entre la Selección de personal e Inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023. Se solicita brindar 15 minutos para responder el cuestionario.  
Se enfatiza además que la participación en esta investigación es de manera voluntaria por ende de aceptar se le pedirán algunos datos personales, los cuales serán tratados de manera confidencial y se garantizará el anonimato, puesto que lo que se obtenga de los participantes serán utilizados única y exclusivamente para los fines de la investigación. Se agradece el tiempo invertido.

Correo electrónico \*

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Después de la sección 1 Ir a la sección 2 (SELECCIÓN DE PERSONAL )

<https://docs.google.com/forms/d/1xCliM-EnffCZ-YBx3FssN3LRYyhdGcQn00oNzlv5Y/edit?pli=1>

## Cuestionario

### Instrumento de la variable 1: Selección de personal

El presente instrumento tiene como propósito recabar información de la selección de personal a los colaboradores del Programa Recicla. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

**Instrucciones:** Estimado trabajador(a) lea atentamente y sírvase a marcar con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente. Las respuestas serán totalmente confidenciales, de forma anónima y solo son de interés para la persona que realiza el estudio. Agradezco por anticipado su participación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>En ocasiones</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valores				
<b>Dimensión 1: Reclutamiento</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>En ocasiones</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	Es adecuado el proceso de reclutamiento en la municipalidad					
2	Las personas que se ubican dentro de la municipalidad tienen mayor ventaja para un puesto de trabajo					
3	La convocatoria se publicó en diversos medios de comunicación					
4	Se conoce con anticipación las vacantes que ofrecen en la municipalidad					
5	Conoce los puestos de trabajo en la municipalidad					
6	Es recomendable postular a la municipalidad					
<b>Dimensión 2: Proceso de Selección</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>En ocasiones</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
7	La entrevista es muy tediosa					
8	Las preguntas realizadas en la entrevista iban en relación al puesto de trabajo					
9	Brindan recomendaciones para alcanzar el puesto de trabajo					
10	Recibe una oferta salarial para el puesto que postula					
11	Es conforme el proceso de selección					
12	Son adecuadas las diferentes formas de selección					
<b>Dimensión 3: Técnicas de Selección</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>En ocasiones</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
13	Es idónea la entrevista que le realizaron					
14	Debe mejorar el tiempo que demandan las entrevistas					
15	Son difíciles las pruebas de conocimiento					
16	Las pruebas psicológicas psicométricas están acorde a las capacidades					
17	Son necesarias las pruebas psicológicas proyectivas					
18	Presentó problemas durante las técnicas de simulación					

## Instrumento de la variable 2: Inserción laboral

El presente instrumento es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar el conocimiento acerca de la inserción laboral. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual se le agradecerá ser lo más sincero posible.

**Instrucciones:** Estimado colaborador(a) sírvase marcar una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo como usted percibe. Agradezco por anticipado su participación.

Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Valores				
Dimensión 1: Planificación		Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
1	La municipalidad precisa sus objetivos en el mejoramiento del nivel cultural y desarrollo social de los ciudadanos					
2	Los objetivos claramente definidos ayudan a obtener las metas establecidas					
3	La municipalidad ejecuta adecuadamente sus objetivos en la implementación, mejora y mantenimiento de la infraestructura pública					
4	El programa recicla incluye al personal en el logro de sus objetivos con la Meta 3 (Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos)					
5	La gestión del municipio es pertinente con los planes y/o programas para el correcto funcionamiento de esta misma.					
6	Trabajar en equipo ayuda en el cumplimiento de los objetivos del Programa Recicla					
Dimensión 2: Dirección		Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
7	Los trabajadores destinados para la dirección son por afinidad					
8	Los trabajadores destinados para la dirección son por su capacidad					
9	La conducción es adecuada de trabajadores en la dirección					
10	Las personas a cargo tienen afinidad en la dirección					
11	La municipalidad cumple con los objetivos establecidos					
12	La dirección hace cambios en las diferentes áreas que pertenecen al Programa Recicla					
Dimensión 3: Promoción		Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre
13	Se dan cambios internos de puestos a los trabajadores de la municipalidad					
14	Evidencia cambios inesperados en el personal que labora en las respectivas áreas					
15	La municipalidad toma en cuenta los conocimientos y/o capacidades de los trabajadores para asignarles cargos específicos					
16	Los trabajadores que ingresan por reclutamiento externo aportan nuevas ideas a las áreas designadas					
17	Hay preferencias hacia los trabajadores externos en relación al cumplimiento de sus funciones					
18	Es fundamental el ascenso jerárquico dentro del Programa Recicla					

## Anexo 4

### Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación está orientada al estudio del uso de la **Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023**. Desearía contar con tu ayuda para lograr esta investigación, las respuestas que brinde serán totalmente confidencial, el cuestionario es anónimo. Por lo que le solicito, si acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará. Si en la resolución de alguna pregunta del cuestionario tuvieses alguna duda, en la parte superior derecha del cuestionario se va encontrar un ejemplo de cómo llenarlo.

Atentamente;

Keyko Sofia Baldeon Taxa

Yo, Gerson André Muñoz Ortega, acepto libremente participar en la investigación antes mencionada.



---

Firma

DNI: 77297670

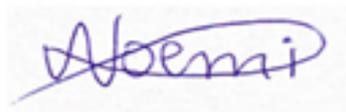
### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación está orientada al estudio del uso de la **Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023**. Desearía contar con tu ayuda para lograr esta investigación, las respuestas que brinde serán totalmente confidencial, el cuestionario es anónimo. Por lo que le solicito, si acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará. Si en la resolución de alguna pregunta del cuestionario tuvieses alguna duda, en la parte superior derecha del cuestionario se va encontrar un ejemplo de cómo llenarlo.

Atentamente;

Keyko Sofia Baldeon Taxa

Yo, Noemi Lourdes Teccsi Quispe, acepto libremente participar en la investigación antes mencionada.



---

Firma

DNI: 47011822

## Anexo 5

Base de datos de la prueba piloto

Alfa de Crombach

### Base de datos de prueba piloto de selección de personal

N°	SELECCIÓN DE PERSONAL																	
	Reclutamiento						Proceso de Selección						Técnicas de Selección					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
2	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
3	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1
4	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
5	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1		0	0
6	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1,0	1	0	0	1	1	1
7	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0
8	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0
9	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	
10	0	1	1	0	1		0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1
12	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
13	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
14	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
15	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1

### Base de datos de prueba piloto de Inserción laboral

N°	INSERCIÓN LABORAL																	
	Planificación						Dirección						Promoción					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
8	3	3	2	2	5	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
9	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
10	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
11	3	3	3	2	5	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
12	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
13	3	4	4	3	5	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4
14	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
15	3	4	3	3	5	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3

## Anexo 6

### Resultado de prueba de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Selección de personal	,985	18
Inserción laboral	,779	18

El valor para la Selección de personal fue de 0.985, lo que indica que es confiable.

Así también, se logró un resultado similar de 0.779 para la inserción laboral, lo que demuestra el mismo nivel de confiabilidad. Se concluye que ambas medidas son fiables.

## Anexo 7

### Prueba de Normalidad

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Ha: Los datos no provienen de una distribución normal

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:

Si alfa (Sig) > 0,05; Se acepta la hipótesis nula

Si alfa (Sig) < 0,05; Se rechaza la hipótesis nula

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	,127	80	,003
Inserción laboral	,171	80	,000

Los resultados indican que  $p < \alpha = 0,005$ , por tanto, los datos no siguen una distribución normal y se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna, es decir los datos no siguen una distribución normal.

### **Grado de relación según coeficiente de correlación**

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa debil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: Basado en Hernández Sampieri y Fernández Collado. 1998.*

## Anexo 8

### Base de datos de Selección de personal

N°	SELECCIÓN DE PERSONAL																		Sumas V1			V1
	Reclutamiento						Proceso de Selección						Técnicas de Selección						V1D1	V1D2	V1D3	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	3	4	2	2	1	3	4	5	1	4	3	2	3	4	5	2	5	3	15	19	22	56
2	4	5	1	1	3	4	4	4	1	4	2	2	2	4	4	2	4	4	18	17	20	55
3	2	5	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	17	16	21	54
4	3	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	3	16	16	20	52
5	4	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	17	17	21	55
6	3	5	2	2	2	3	3	5	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	17	18	21	56
7	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	17	16	20	53
8	2	4	2	2	1	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	15	17	21	53
9	2	5	2	2	2	5	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	18	16	18	52
10	2	4	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	4	2	15	16	18	49
11	2	5	3	3	3	3	3	5	1	4	3	2	2	4	5	2	5	3	19	18	21	58
12	4	4	2	2	2	5	4	4	1	4	2	2	2	4	4	2	4	4	19	17	20	56
13	2	4	1	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	15	18	21	54
14	3	5	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	17	17	19	53
15	4	4	2	4	1	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	5	2	18	15	21	54
16	2	4	2	2	2	3	3	5	1	3	4	3	2	3	3	4	5	3	15	19	20	54
17	3	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	5	4	16	17	21	54
18	2	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	16	16	22	54
19	2	4	1	2	3	5	4	3	1	1	1	2	3	3	2	3	4	2	17	12	17	46
20	2	5	3	3	2	4	3	5	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	19	16	19	54
21	3	4	1	2	2	5	4	5	2	4	2	3	4	4	2	2	4	3	17	20	19	56
22	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	21	21	20	62
23	2	5	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	16	16	15	47
24	2	5	2	1	3	2	4	4	1	2	2	3	2	3	4	4	5	3	15	16	21	52
25	4	4	2	5	2	3	3	3	1	3	2	3	3	4	2	4	4	2	20	15	19	54
26	2	5	2	3	2	4	4	5	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	18	19	20	57
27	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	1	3	3	3	17	18	16	51
28	2	4	1	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	5	4	17	17	19	53
29	2	5	1	2	2	5	4	3	1	4	2	2	4	4	5	2	5	2	17	16	22	55
30	2	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	5	3	18	18	21	57
31	2	5	4	2	4	3	4	5	2	4	2	3	3	3	4	2	4	3	20	20	19	59
32	4	4	3	3	4	5	3	4	1	4	2	2	2	4	4	3	4	4	23	16	21	60
33	2	4	1	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	15	19	19	53
34	3	5	2	3	2	4	3	5	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3	19	16	22	57
35	2	4	1	2	2	3	3	3	1	3	2	4	3	2	4	4	4	2	14	16	19	49
36	2	4	2	3	3	4	4	5	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	18	17	17	52
37	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	5	4	15	16	21	52

38	3	5	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	5	3
39	4	4	2	2	3	5	4	3	1	1	3	3	3	4	2	2	4	2
40	2	4	1	3	2	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	4	1
41	2	4	1	2	2	3	4	5	2	4	2	4	3	4	5	3	3	3
42	4	5	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	2	5	4
43	2	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2
44	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	5	3
45	3	5	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3
46	4	4	1	2	3	4	4	5	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4
47	2	4	2	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	4	4	3	4	4
48	2	4	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	2	4	2
49	2	4	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	2	4	2
50	4	5	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
51	2	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4	2	3	4	3	2	5	4
52	3	3	1	2	2	3	4	5	2	4	2	2	2	4	2	3	5	4
53	2	5	2	3	3	5	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	5	3
54	2	4	2	2	3	3	4	4	2	2	1	3	3	2	4	4	4	2
55	2	4	1	4	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3
56	2	4	1	4	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3
57	2	4	1	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	4	4	2	4	3
58	4	5	3	3	2	4	4	5	2	2	2	2	2	4	5	3	2	4
59	2	4	4	2	2	2	3	4	1	2	4	4	2	4	1	3	5	2
60	3	3	3	2	3	4	4	4	1	1	2	3	3	2	4	2	5	3
61	4	4	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	3	4	4	2	4	3
62	2	4	1	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4
63	3	5	2	2	2	5	4	5	2	4	2	2	3	3	4	2	5	4
64	2	4	2	1	3	4	3	5	1	2	2	4	2	4	4	4	5	3
65	2	4	2	5	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	5	2
66	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3
67	2	5	1	1	1	3	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	4
68	3	4	2	2	4	4	4	5	2	2	2	3	2	4	5	3	4	3
69	4	5	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2
70	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	1
71	3	4	2	3	2	5	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	5	3
72	2	4	2	2	3	4	4	4	1	4	2	4	3	4	3	3	4	4
73	2	5	2	2	3	4	3	5	1	4	4	3	2	4	3	2	4	2
74	2	4	1	3	2	5	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3
75	3	3	1	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	5	3
76	4	5	3	4	2	4	4	5	2	3	4	3	3	4	2	2	5	4
77	2	4	4	2	2	3	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	5	4
78	2	4	3	3	3	4	3	5	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3
79	4	4	2	2	2	2	5	4	2	2	1	4	4	4	2	3	4	2
80	3	4	2	2	1	3	4	5	1	4	3	2	3	4	5	2	5	3

20	17	22
20	15	17
16	16	18
14	21	21
21	16	21
17	16	18
18	16	23
18	16	19
18	17	19
15	17	22
16	15	20
16	15	20
22	14	16
16	19	21
14	19	20
20	15	18
16	16	19
15	17	20
15	17	20
15	16	21
21	17	20
16	18	17
18	15	19
19	15	20
17	21	22
19	19	21
16	17	22
19	17	22
16	17	17
13	16	19
19	18	21
19	15	16
16	18	20
19	15	19
17	19	21
18	20	17
17	15	19
15	16	23
22	21	20
17	16	22
19	16	17
16	18	19
15	19	22

59
52
50
56
58
51
57
53
54
54
51
51
52
56
53
53
51
52
52
52
58
51
52
58
51
52
54
60
59
55
58
50
48
58
50
54
53
57
55
51
54
63
55
52
53
56

## Base de datos Inserción laboral

N°	INSERCIÓN LABORAL																	
	Planificación						Dirección						Promoción					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	4	4	3	5	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	5
2	3	5	3	3	2	5	5	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	5
3	2	5	2	3	2	2	5	2	2	3	3	4	2	2	3	4	1	5
4	2	5	3	2	2	5	5	1	2	3	2	2	2	4	4	3	2	4
5	4	5	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	1	5
6	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	2	5
7	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	5
8	3	5	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	4
9	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	1	3
10	2	4	3	3	2	5	5	4	3	4	3	2	2	2	5	4	2	5
11	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	2	1	3	5	4	3	5
12	3	5	3	4	2	5	5	3	3	2	2	1	2	1	3	4	2	5
13	4	3	2	3	2	2	5	1	2	3	2	4	3	2	3	3	1	5
14	2	5	3	4	2	5	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	4
15	4	5	4	4	4	5	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	1	5
16	4	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	2	3	2	4	5	3	5
17	2	3	2	2	3	4	5	4	4	2	2	3	2	1	4	3	2	5
18	3	5	4	4	3	3	4	3	2	3	2	1	3	2	4	4	2	4
19	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	5	1	5
20	4	4	2	3	2	3	5	3	2	4	3	2	2	2	5	4	2	5
21	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	5
22	2	5	4	3	2	4	4	3	3	3	2	1	2	2	5	3	2	5
23	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	5	2	1	4
24	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	3	1	1	2	5	3	2	5
25	3	5	2	5	2	5	5	3	4	2	2	3	2	2	4	5	1	5
26	2	4	4	5	3	5	5	3	3	4	2	3	1	2	4	3	2	5
27	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	5	2	5
28	2	4	2	4	2	5	3	1	2	4	3	2	3	2	4	4	2	5
29	2	5	3	2	3	5	4	2	2	3	4	3	2	2	5	2	1	4
30	4	3	4	4	2	5	5	2	3	4	2	2	4	3	2	3	1	5
31	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	1	5	5	2	5
32	4	5	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	5	3	2	5
33	2	4	2	5	4	4	5	3	2	3	3	2	2	4	5	4	2	4
34	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	5	1	3
35	4	5	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	5
36	2	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	1	2	1	4	4	3	5
37	4	2	4	2	3	5	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4
38	2	5	3	4	2	5	5	4	3	4	2	2	2	3	4	4	1	5
39	4	5	4	3	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	5
40	3	5	4	3	2	5	3	3	2	4	3	2	3	1	4	2	1	5
41	2	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	3	2	1	5	3	3	5

Sumas V2		
V2D1	V2D2	V2D3
24	18	19
21	18	22
16	19	17
19	15	19
26	17	16
24	20	19
17	16	18
20	19	17
19	17	16
19	21	20
24	19	21
22	16	17
16	17	17
21	14	18
26	16	17
23	20	22
16	20	17
22	15	19
20	18	20
18	19	20
21	19	20
20	16	19
21	22	18
22	20	18
22	19	19
23	20	17
17	19	20
19	15	20
20	18	16
22	18	18
21	19	21
20	19	19
21	18	21
25	19	16
22	16	20
22	18	19
20	20	19
21	20	19
21	18	18
22	17	16
17	19	19

V2
61
61
52
53
59
63
51
56
52
60
64
55
50
53
59
65
53
56
58
57
60
55
61
60
60
56
54
54
58
61
58
60
58
59
59
60
57
55
55

42	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	1	5	1	5	5	2	4
43	4	5	4	4	2	4	5	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	5
44	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	1	5
45	3	4	4	3	1	5	5	4	4	3	2	3	1	4	4	5	2	3
46	2	4	3	3	3	5	5	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	5
47	2	5	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	5
48	4	3	3	4	2	5	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	4
49	4	3	3	4	2	5	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	4
50	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	5
51	2	5	4	3	3	5	5	4	2	4	2	2	3	2	3	3	1	5
52	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	5	2	4
53	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	2	4	3	2	5
54	2	5	3	4	2	4	5	3	3	3	2	3	1	2	4	5	2	5
55	4	4	2	2	2	5	4	1	2	4	2	1	1	3	4	4	1	5
56	4	4	2	2	2	5	4	1	2	4	2	1	1	3	4	4	1	5
57	3	4	3	4	3	5	4	2	3	4	2	3	5	1	4	3	2	4
58	4	5	4	3	2	5	5	2	2	3	3	3	4	2	4	5	4	5
59	2	5	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	5	4	3	5
60	4	3	2	4	2	5	5	4	3	4	2	2	2	2	5	4	2	5
61	4	4	2	3	4	5	5	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	5
62	2	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	2	1	3	4	1	4
63	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	5
64	4	3	2	5	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	5
65	2	4	3	5	3	4	5	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	5
66	3	5	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	1	5
67	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	5	2	3
68	2	5	2	2	2	4	5	4	3	3	2	2	2	2	4	3	1	4
69	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	2	1	3	2	5	4	2	5
70	3	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3	4	2	2	2	5	2	5
71	4	5	4	3	2	5	5	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	5
72	2	5	3	5	4	5	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	1	4
73	4	4	2	5	1	5	3	1	2	3	2	2	2	1	4	3	2	5
74	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	1	2	4	2	4	5
75	2	5	3	4	1	5	5	2	4	3	3	1	2	4	5	3	2	5
76	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	4	2	3	2	2	5	1	4
77	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	2	2	2	2	5	3	2	5
78	4	5	3	2	3	4	5	3	2	3	2	2	4	1	5	5	2	5
79	3	4	4	4	2	3	5	4	2	3	2	3	3	2	5	4	2	5
80	4	4	4	4	3	5	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	5

19	17	22
23	17	16
22	18	18
20	21	19
20	17	19
15	19	22
21	14	14
21	14	14
24	18	18
22	19	17
21	17	19
20	19	19
20	19	19
19	14	18
19	14	18
22	18	19
23	18	24
18	19	24
20	20	20
22	19	18
23	22	15
21	17	21
21	20	19
21	17	19
22	18	18
20	18	18
17	19	16
21	18	21
20	23	18
23	17	19
24	17	17
21	13	17
19	17	18
20	18	21
21	20	17
23	16	19
21	17	22
20	19	21
24	18	19

58
56
58
60
56
56
49
49
60
58
57
58
58
51
51
59
65
61
60
59
60
59
60
57
58
56
52
60
61
59
58
51
54
59
58
60
60
61

## Anexo 9

### Carta de solicitud de Aprobación de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31  
años

Lima, 30 noviembre del 2023

Señores:

Lic. Franco Vidal Morales.

Alcalde:

Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate.

Nº de Carta : 111 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 noviembre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo asegurarle éxitos en la gestión de la Sub Jefatura a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

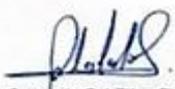
- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **BALDEON TAXA, KEYKO SOFIA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : " SELECCIÓN DE PERSONAL E INSERCIÓN LABORAL EN EL PROGRAMA RECICLA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



  
Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate



"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate Km 8.2 Carretera Central Ate  
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe  
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



## Anexo 10

### Carta de Respuesta de Aprobación de investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE  
Subgerencia de Gestión y Manejo de Residuos Sólidos



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

#### CARTA DE ACEPTACIÓN

Ate, 17 de octubre de 2023

Srta. Keyko Sofia Baldeon Taxa  
Estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública  
Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado  
PRESENTE. –

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de cuestionarios al personal del Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate

Se autoriza a la estudiante Keyko Sofia Baldeon Taxa, identificada con DNI N°70123152; del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo; a la aplicación del instrumento de investigación (encuestas) a los colaboradores del Programa Recicla; de la tesis titulada "Selección de personal e inserción laboral en el Programa Recicla de la Municipalidad Distrital de Ate, 2023".

Dando conformidad de lo expuesto, se deja constancia para fines que estime conveniente.

Atentamente,

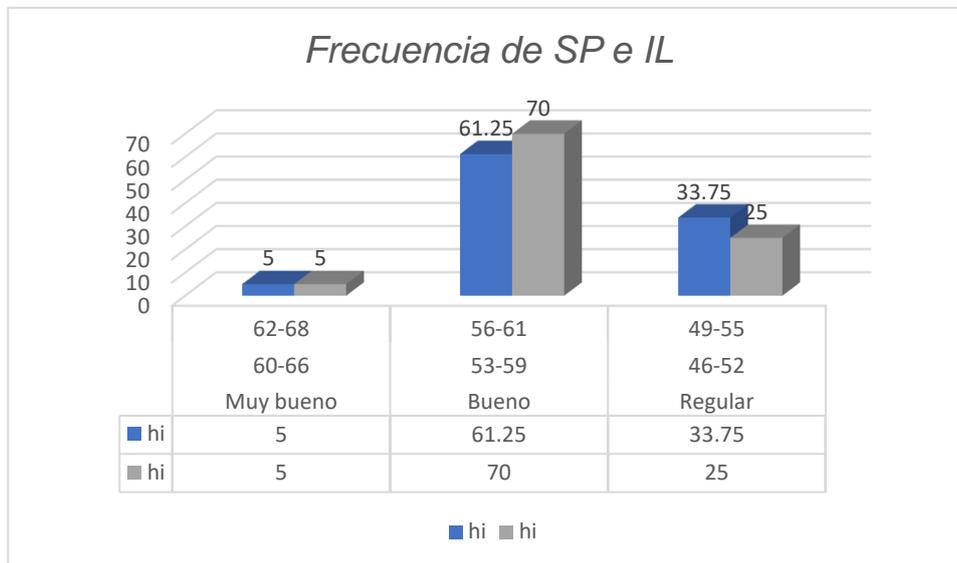


Bach. Lenin Ronald Ramirez Vasquez  
Encargado del Programa Recicla

## Anexo 11

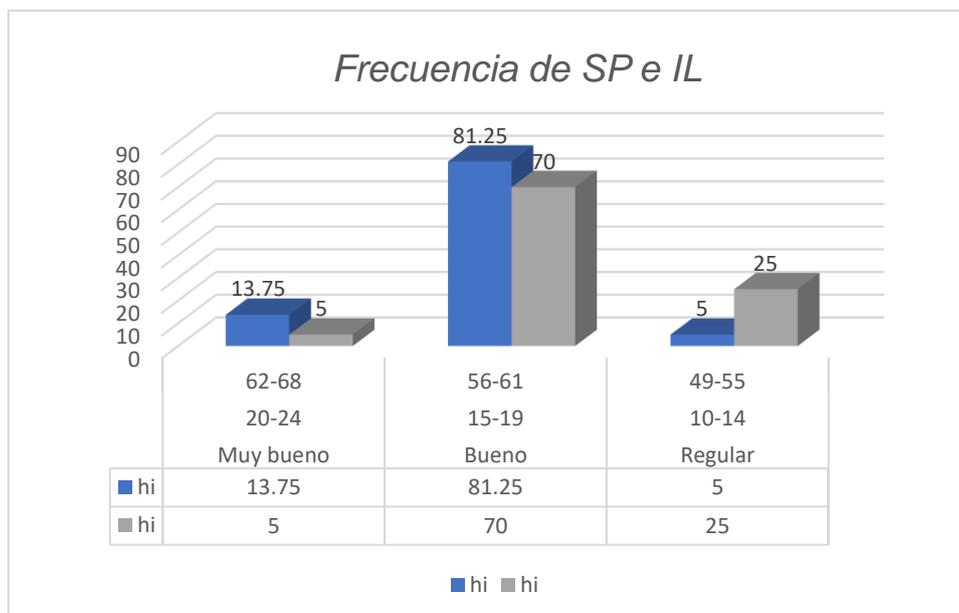
### Figura 1

*Frecuencia de SP e IL*

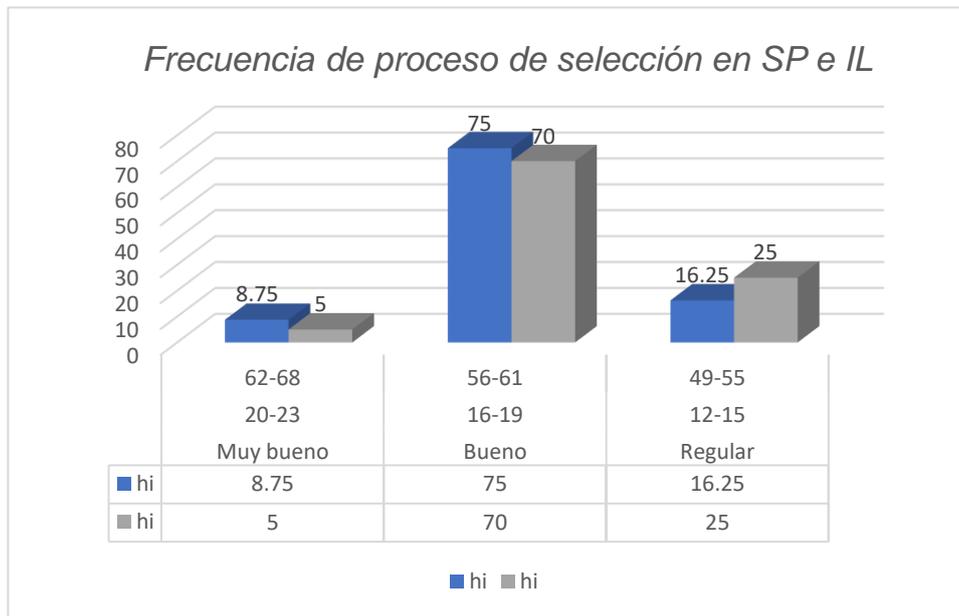


### Figura 2

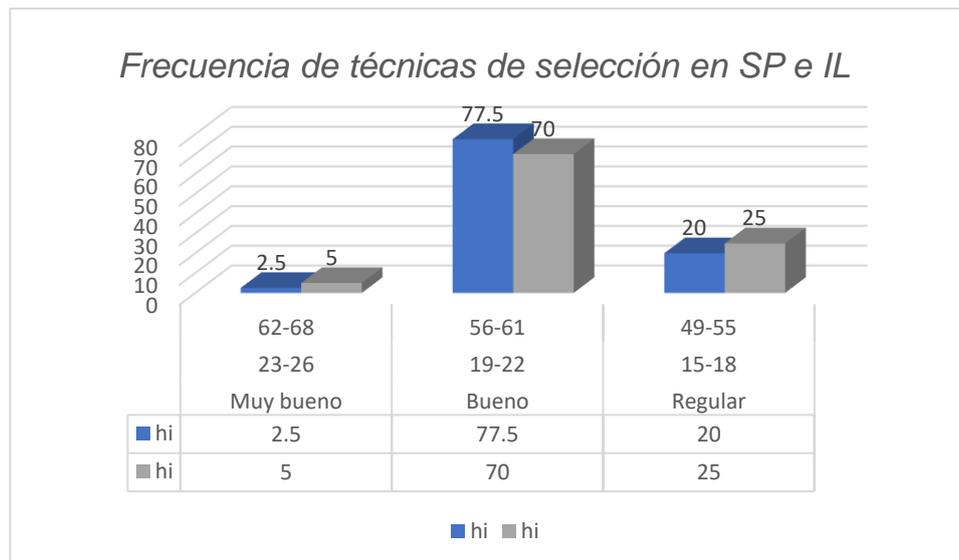
*Frecuencia de reclutamiento de SP e IL*



**Figura 3**  
*Frecuencia de proceso de selección en SP e IL*



**Figura 4**  
*Frecuencia de técnicas de selección en SP e IL*



## Anexo 12

### Evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Selección de Personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>WAGNER WILDE CARDENAS PEZO</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Jefe de Proyectos en la Región de Ucayali/Docente Universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Gobierno Regional de Ucayali/Universidad Nacional de Ucayali
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Título del estudio realizado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre Selección de personal
<b>Autora:</b>	Baldeon Taxa, Keyko Sofia
<b>Procedencia:</b>	Ate - Lima
<b>Administración:</b>	Directa

<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Lima Metropolitana
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

#### 4. Soporte teórico:

Según Chiavenato (2008) la selección de personal implica optar por la persona adecuada para ocupar de manera idónea los cargos disponibles en una institución específica. (p.45).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Selección de personal	Reclutamiento	Según Espilco I. (2018) reclutamiento es la búsqueda de la persona idónea para el puesto, en donde se puede utilizar diversos medios para publicar la vacante (p. 20).
	Proceso de selección	Según Chiavenato (2008) la selección de personal implica optar por la persona adecuada para ocupar de manera idónea los cargos disponibles en una institución específica. (p.45).
	Técnicas de selección	Es la evaluación de indicadores que comprenden la entrevista, pruebas de conocimientos, pruebas psicométricas de aptitudes, pruebas de personalidad y métodos de simulación

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Selección de personal" elaborado por Baldeon Taxa, Keyko Sofia en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable:** Selección de personal

**Dimensión del instrumento:** Reclutamiento, Proceso de selección y Técnicas de selección.

- **Primera dimensión:** Reclutamiento
- **Objetivo de la Dimensión:** Promover la diversidad en el proceso de reclutamiento para garantizar igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es adecuado el proceso de reclutamiento en la municipalidad</li> <li>• Las personas que se ubican dentro de la municipalidad tienen mayor ventaja para un puesto de trabajo</li> </ul>	4	4	4	
Búsqueda externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conoce con anticipación las vacantes que ofrecen en la municipalidad</li> <li>• Conoce los puestos de trabajo en la municipalidad</li> </ul>	4	4	4	
Búsqueda mixta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es recomendable postular a la municipalidad</li> <li>• La convocatoria se publicó en diversos medios de comunicación</li> </ul>	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Proceso de Selección
- **Objetivos de la Dimensión:** Asegurarse de que los candidatos seleccionados sean altamente calificados y adecuados para el puesto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista breve	Es conforme el proceso de selección	4	4	4	
Entrevista detallada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las preguntas realizadas en la entrevista iban en relación al puesto de trabajo</li> <li>• La entrevista es muy tediosa</li> <li>• Son adecuadas las diferentes formas de selección</li> </ul>	4	4	4	
Oferta de empleo condicional	Recibe una oferta salarial para el puesto que postula	4	4	4	
Oferta de empleo definitiva	Brindan recomendaciones para alcanzar el puesto de trabajo	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Técnicas de Selección
- **Objetivos de la Dimensión:** Administrar pruebas de habilidades técnicas para verificar la competencia en áreas específicas requeridas para el puesto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es idónea la entrevista que le realizaron</li><li>• Debe mejorar el tiempo que demandan las entrevistas</li></ul>	4	4	4	
Pruebas de conocimientos	Son difíciles las pruebas de conocimiento	4	4	4	
Pruebas psicométricas de aptitudes	Las pruebas psicológicas psicométricas están acorde a las capacidades	4	4	4	
Pruebas de personalidad	Son necesarias las pruebas psicológicas proyectivas	4	4	4	
Métodos de simulación	Presentó problemas durante las técnicas de simulación	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 22414567

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Selección de Personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>OSWALDO ABRAHAM PALACIOS ISLA</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( )	Doctor	( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Titulo del estudio realizado			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre Selección de personal
<b>Autora:</b>	Baldeon Taxa, Keyko Sofia
<b>Procedencia:</b>	Ate - Lima
<b>Administración:</b>	Directa

<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima Metropolitana
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

#### 4. Soporte teórico:

Según Chiavenato (2008) la selección de personal implica optar por la persona adecuada para ocupar de manera idónea los cargos disponibles en una institución específica. (p.45).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Selección de personal	Reclutamiento	Según Espilco I. (2018) reclutamiento es s la búsqueda de la persona idónea para el puesto, en donde se puede utilizar diversos medios para publicar la vacante (p. 20).
	Proceso de selección	Según Chiavenato (2008) la selección de personal implica optar por la persona adecuada para ocupar de manera idónea los cargos disponibles en una institución específica. (p.45).
	Técnicas de selección	Es la evaluación de indicadores que comprenden la entrevista, pruebas de conocimientos, pruebas psicométricas de aptitudes, pruebas de personalidad y métodos de simulación

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Selección de personal" elaborado por Baldeon Taxa, Keyko Sofia en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p>fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable:** Selección de personal

**Dimensión del instrumento:** Reclutamiento, Proceso de selección y Técnicas de selección.

- **Primera dimensión:** Reclutamiento
- **Objetivo de la Dimensión:** Promover la diversidad en el proceso de reclutamiento para garantizar igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es adecuado el proceso de reclutamiento en la municipalidad</li> <li>• Las personas que se ubican dentro de la municipalidad tienen mayor ventaja para un puesto de trabajo</li> </ul>	4	4	4	
Búsqueda externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conoce con anticipación las vacantes que ofrecen en la municipalidad</li> <li>• Conoce los puestos de trabajo en la municipalidad</li> </ul>	4	4	4	
Búsqueda mixta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es recomendable postular a la municipalidad</li> <li>• La convocatoria se publicó en diversos medios de comunicación</li> </ul>	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Proceso de Selección
- **Objetivos de la Dimensión:** Asegurarse de que los candidatos seleccionados sean altamente calificados y adecuados para el puesto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista breve	Es conforme el proceso de selección	4	4	4	
Entrevista detallada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las preguntas realizadas en la entrevista iban en relación al puesto de trabajo</li> <li>• La entrevista es muy tediosa</li> <li>• Son adecuadas las diferentes formas de selección</li> </ul>	4	4	4	
Oferta de empleo condicional	Recibe una oferta salarial para el puesto que postula	4	4	4	
Oferta de empleo definitiva	Brindan recomendaciones para alcanzar el puesto de trabajo	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Técnicas de Selección
- **Objetivos de la Dimensión:** Administrar pruebas de habilidades técnicas para verificar la competencia en áreas específicas requeridas para el puesto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es idónea la entrevista que le realizaron</li><li>• Debe mejorar el tiempo que demandan las entrevistas</li></ul>	4	4	4	
Pruebas de conocimientos	Son difíciles las pruebas de conocimiento	4	4	4	
Pruebas psicométricas de aptitudes	Las pruebas psicológicas psicométricas están acorde a las capacidades	4	4	4	
Pruebas de personalidad	Son necesarias las pruebas psicológicas proyectivas	4	4	4	
Métodos de simulación	Presentó problemas durante las técnicas de simulación	4	4	4	



Oswaldo Palacios Isla  
PSICÓLOGO  
C.P.N. 0906

Firma del evaluador.

DNI: 09049102

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Selección de Personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>LUIS ALBERTO BERNABÉ BERROSPI</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Funcionario público			
<b>Institución donde labora:</b>				
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Titulo del estudio realizado			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre Selección de personal
<b>Autora:</b>	Baldeon Taxa, Keyko Sofia
<b>Procedencia:</b>	Ate - Lima
<b>Administración:</b>	Directa

<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	Lima Metropolitana
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

#### 4. Soporte teórico:

Según Chiavenato (2008) la selección de personal implica optar por la persona adecuada para ocupar de manera idónea los cargos disponibles en una institución específica. (p.45).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Selección de personal	Reclutamiento	Según Espilco I. (2018) reclutamiento es s la búsqueda de la persona idónea para el puesto, en donde se puede utilizar diversos medios para publicar la vacante (p. 20).
	Proceso de selección	Según Chiavenato (2008) la selección de personal implica optar por la persona adecuada para ocupar de manera idónea los cargos disponibles en una institución específica. (p.45).
	Técnicas de selección	Es la evaluación de indicadores que comprenden la entrevista, pruebas de conocimientos, pruebas psicométricas de aptitudes, pruebas de personalidad y métodos de simulación

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Selección de personal" elaborado por Baldeon Taxa, Keyko Sofia en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable:** Selección de personal

**Dimensión del instrumento:** Reclutamiento, Proceso de selección y Técnicas de selección.

- **Primera dimensión:** Reclutamiento
- **Objetivo de la Dimensión:** Promover la diversidad en el proceso de reclutamiento para garantizar igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es adecuado el proceso de reclutamiento en la municipalidad</li> <li>• Las personas que se ubican dentro de la municipalidad tienen mayor ventaja para un puesto de trabajo</li> </ul>	4	4	4	
Búsqueda externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conoce con anticipación las vacantes que ofrecen en la municipalidad</li> <li>• Conoce los puestos de trabajo en la municipalidad</li> </ul>	4	4	4	
Búsqueda mixta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es recomendable postular a la municipalidad</li> <li>• La convocatoria se publicó en diversos medios de comunicación</li> </ul>	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Proceso de Selección
- **Objetivos de la Dimensión:** Asegurarse de que los candidatos seleccionados sean altamente calificados y adecuados para el puesto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista breve	Es conforme el proceso de selección	4	4	4	
Entrevista detallada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las preguntas realizadas en la entrevista iban en relación al puesto de trabajo</li> <li>• La entrevista es muy tediosa</li> <li>• Son adecuadas las diferentes formas de selección</li> </ul>	4	4	4	
Oferta de empleo condicional	Recibe una oferta salarial para el puesto que postula	4	4	4	
Oferta de empleo definitiva	Brindan recomendaciones para alcanzar el puesto de trabajo	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Técnicas de Selección
- **Objetivos de la Dimensión:** Administrar pruebas de habilidades técnicas para verificar la competencia en áreas específicas requeridas para el puesto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es idónea la entrevista que le realizaron</li> <li>• Debe mejorar el tiempo que demandan las entrevistas</li> </ul>	4	4	4	
Pruebas de conocimientos	Son difíciles las pruebas de conocimiento	4	4	4	
Pruebas psicométricas de aptitudes	Las pruebas psicométricas están acorde a las capacidades	4	4	4	
Pruebas de personalidad	Son necesarias las pruebas psicológicas proyectivas	4	4	4	
Métodos de simulación	Presentó problemas durante las técnicas de simulación	4	4	4	



Luis Alberto Bernabé Bernillo  
DNI N° 10599490

Firma del evaluador.

DNI: 10599490

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Inserción Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>WAGNER WILDE CARDENAS PEZO</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Jefe de Proyectos en la Región de Ucayali/Docente Universitario			
<b>Institución donde labora:</b>	Gobierno Regional de Ucayali/Universidad Nacional de Ucayali			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en investigación</b>	Titulo del estudio realizado			
<b>Psicométrica:</b> (si corresponde)				

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre inserción laboral
<b>Autora:</b>	Baldeon Taxa, Keyko Sofia
<b>Procedencia:</b>	Ate - Lima
<b>Administración:</b>	Directa



<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima Metropolitana
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

**4. Soporte teórico:**

En su libro "Successful Job Search Strategies" (2018), DuBrin señala que la inserción laboral incluye "la búsqueda activa de empleo, la creación de un currículo y carta de presentación efectivos, la preparación para entrevistas y la toma de decisiones informadas al seleccionar una oferta de trabajo".

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inserción de personal	Planificación	La planificación se centra en la importancia de establecer objetivos con precisión, identificar las acciones y recursos requeridos para lograr los objetivos, desarrollando un enfoque metodológico y fijando metas específicas.
	Dirección	La dirección ayuda en la designación de personas, conducción de personas, realización de objetivos y modificación del grupo.
	Promoción	La promoción establece la promoción interna, la promoción externa y los ascensos jerárquicos del personal.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inserción laboral" elaborado por Baldeon Taxa, Keyko Sofia en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable:** Inserción laboral

**Dimensión del instrumento:** Planificación, dirección y promoción.

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivo de la Dimensión:** Evaluar las habilidades y competencias necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos de la organización.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las acciones	<p>La municipalidad precisa sus objetivos en el mejoramiento del nivel cultural y desarrollo</p> <p>La municipalidad ejecuta adecuadamente sus objetivos en la implementación, mejora y mantenimiento de la infraestructura pública</p>	4	4	4	
Recursos requeridos para lograr los objetivos	Los objetivos claramente definidos ayudan a obtener las metas establecidas	4	4	4	
Búsqueda mixta	El programa recicla incluye al personal en el logro de sus objetivos con la Meta 3 (Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos)	4	4	4	

Desarrollar un enfoque metodológico	La gestión del municipio es pertinente con los planes y/o programas para el correcto funcionamiento de esta misma.	4	4	4	
Fijar metas específicas	Trabajar en equipo ayuda en el cumplimiento de los objetivos del Programa Recicla	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Aprender a gestionar y liderar procesos de cambio en la organización de manera efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Designación de personas	Los trabajadores destinados para la dirección son por afinidad Los trabajadores destinados para la dirección son por su capacidad	4	4	4	
Conducción de personas	Conducción adecuada de trabajadores en la dirección Las personas a cargo tienen afinidad en la dirección	4	4	4	
Realización de objetivos	La municipalidad cumple con los objetivos establecidos	4	4	4	

Modificación del grupo	La dirección hace cambios en las diferentes áreas que pertenecen al Programa Recicla	4	4	4	
------------------------	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Promoción
- **Objetivos de la Dimensión:** Involucrar a los colaboradores en la promoción de la empresa u organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción interna	Se dan cambios internos de puestos a los trabajadores de la municipalidad  Evidencia cambios inesperados en el personal que labora en las respectivas áreas	4	4	4	
Promoción externa	Los trabajadores que ingresan por reclutamiento externo aportan nuevas ideas a las áreas designadas  Hay preferencias hacia los trabajadores externos en relación al cumplimiento de sus	4	4	4	

Ascensos jerárquicos	La municipalidad toma en cuenta los conocimientos y/o capacidades de los trabajadores para asignarles cargos específicos  Es fundamental el ascenso jerárquico dentro del Programa Recicla	4	4	4	
----------------------	--	---	---	---	--



.....  
Firma del evaluador.

DNI: 22414567

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Inserción Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>LUIS ALBERTO BERNABÉ BERROSPI</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( x )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Funcionario público			
<b>Institución donde labora:</b>				
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Título del estudio realizado			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre inserción laboral
<b>Autora:</b>	Baldeon Taxa, Keyko Sofia
<b>Procedencia:</b>	Ate - Lima
<b>Administración:</b>	Directa

<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima Metropolitana
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

#### 4. Soporte teórico:

En su libro "Successful Job Search Strategies" (2018), DuBrin señala que la inserción laboral incluye "la búsqueda activa de empleo, la creación de un currículo y carta de presentación efectivos, la preparación para entrevistas y la toma de decisiones informadas al seleccionar una oferta de trabajo".

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inserción de personal	Planificación	La planificación se centra en la importancia de establecer objetivos con precisión, identificar las acciones y recursos requeridos para lograr los objetivos, desarrollando un enfoque metodológico y fijando metas específicas.
	Dirección	La dirección ayuda en la designación de personas, conducción de personas, realización de objetivos y modificación del grupo.
	Promoción	La promoción establece la promoción interna, la promoción externa y los ascensos jerárquicos del personal.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inserción laboral" elaborado por Baldeon Taxa, Keyko Sofia en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable:** Inserción laboral

**Dimensión del instrumento:** Planificación, dirección y promoción.

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivo de la Dimensión:** Evaluar las habilidades y competencias necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las acciones	<p>La municipalidad precisa sus objetivos en el mejoramiento del nivel cultural y desarrollo</p> <p>La municipalidad ejecuta adecuadamente sus objetivos en la implementación, mejora y mantenimiento de la infraestructura pública</p>	4	4	4	
Recursos requeridos para lograr los objetivos	Los objetivos claramente definidos ayudan a obtener las metas establecidas	4	4	4	
Búsqueda mixta	El programa recicla incluye al personal en el logro de sus objetivos con la Meta 3 (Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos)	4	4	4	



Desarrollar un enfoque metodológico	La gestión del municipio es pertinente con los planes y/o programas para el correcto funcionamiento de esta misma.	4	4	4	
Fijar metas específicas	Trabajar en equipo ayuda en el cumplimiento de los objetivos del Programa Recicla	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Aprender a gestionar y liderar procesos de cambio en la organización de manera efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Designación de personas	Los trabajadores destinados para la dirección son por afinidad Los trabajadores destinados para la dirección son por su capacidad	4	4	4	
Conducción de personas	Conducción adecuada de trabajadores en la dirección Las personas a cargo tienen afinidad en la dirección	4	4	4	
Realización de objetivos	La municipalidad cumple con los objetivos establecidos	4	4	4	



Modificación del grupo	La dirección hace cambios en las diferentes áreas que pertenecen al Programa Recicla	4	4	4	
------------------------	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Promoción
- **Objetivos de la Dimensión:** Involucrar a los colaboradores en la promoción de la empresa u organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción interna	Se dan cambios internos de puestos a los trabajadores de la municipalidad  Evidencia cambios inesperados en el personal que labora en las respectivas áreas	4	4	4	
Promoción externa	Los trabajadores que ingresan por reclutamiento externo aportan nuevas ideas a las áreas designadas  Hay preferencias hacia los trabajadores externos en relación al cumplimiento de sus	4	4	4	



Ascensos jerárquicos	La municipalidad toma en cuenta los conocimientos y/o capacidades de los trabajadores para asignarles cargos específicos  Es fundamental el ascenso jerárquico dentro del Programa Recicla	4	4	4	
----------------------	--	---	---	---	--



Luis Alberto Bernabé Berróspi  
DNI N° 10599490

.....  
Firma del evaluador.

DNI: 10599490

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Inserción Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>OSWALDO ABRAHAM PALACIOS ISLA</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría	( )	Doctor	( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x )		
<b>Experiencia en investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Título del estudio realizado			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre inserción laboral
<b>Autora:</b>	Baldeon Taxa, Keyko Sofia
<b>Procedencia:</b>	Ate - Lima
<b>Administración:</b>	Directa



<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Lima Metropolitana
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

**4. Soporte teórico:**

En su libro "Successful Job Search Strategies" (2018), DuBrin señala que la inserción laboral incluye "la búsqueda activa de empleo, la creación de un currículum y carta de presentación efectivos, la preparación para entrevistas y la toma de decisiones informadas al seleccionar una oferta de trabajo".

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inserción de personal	Planificación	La planificación se centra en la importancia de establecer objetivos con precisión, identificar las acciones y recursos requeridos para lograr los objetivos, desarrollando un enfoque metodológico y fijando metas específicas.
	Dirección	La dirección ayuda en la designación de personas, conducción de personas, realización de objetivos y modificación del grupo.
	Promoción	La promoción establece la promoción interna, la promoción externa y los ascensos jerárquicos del personal.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inserción laboral" elaborado por Baldeon Taxa, Keyko Sofia en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable:** Inserción laboral

**Dimensión del instrumento:** Planificación, dirección y promoción.

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivo de la Dimensión:** Evaluar las habilidades y competencias necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificar las acciones	<p>La municipalidad precisa sus objetivos en el mejoramiento del nivel cultural y desarrollo</p> <p>La municipalidad ejecuta adecuadamente sus objetivos en la implementación, mejora y mantenimiento de la infraestructura pública</p>	4	4	4	
Recursos requeridos para lograr los objetivos	Los objetivos claramente definidos ayudan a obtener las metas establecidas	4	4	4	
Búsqueda mixta	El programa recicla incluye al personal en el logro de sus objetivos con la Meta 3 (Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos)	4	4	4	



Desarrollar un enfoque metodológico	La gestión del municipio es pertinente con los planes y/o programas para el correcto funcionamiento de esta misma.	4	4	4	
Fijar metas específicas	Trabajar en equipo ayuda en el cumplimiento de los objetivos del Programa Recicla	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Dirección
- **Objetivos de la Dimensión:** Aprender a gestionar y liderar procesos de cambio en la organización de manera efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Designación de personas	Los trabajadores destinados para la dirección son por afinidad Los trabajadores destinados para la dirección son por su capacidad	4	4	4	
Conducción de personas	Conducción adecuada de trabajadores en la dirección Las personas a cargo tienen afinidad en la dirección	4	4	4	
Realización de objetivos	La municipalidad cumple con los objetivos establecidos	4	4	4	

Modificación del grupo	La dirección hace cambios en las diferentes áreas que pertenecen al Programa Recicla	4	4	4	
------------------------	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** Promoción
- **Objetivos de la Dimensión:** Involucrar a los colaboradores en la promoción de la empresa u organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción interna	Se dan cambios internos de puestos a los trabajadores de la municipalidad  Evidencia cambios inesperados en el personal que labora en las respectivas áreas	4	4	4	
Promoción externa	Los trabajadores que ingresan por reclutamiento externo aportan nuevas ideas a las áreas designadas  Hay preferencias hacia los trabajadores externos en relación al cumplimiento de sus	4	4	4	



Ascensos jerárquicos	La municipalidad toma en cuenta los conocimientos y/o capacidades de los trabajadores para asignarles cargos específicos  Es fundamental el ascenso jerárquico dentro del Programa Recicla	4	4	4	
----------------------	--	---	---	---	--



Oswaldo PALACIOS ISLA  
PSICOLOGO  
C.P.S.P. 2006

Firma del evaluador.

DNI: 09049102