



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Influencia de la selección de personal en el desempeño
laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de
Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017**

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

AUTORA:

Gómez Silva, Lesly Vanessa (ORCID: 0000-0002-7992-5430)

ASESOR:

Dr. Ubillus Agurto, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0003-2917-9959)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios y a mí amado hijo que es el motivo de seguir adelante, mi madre y padre, por su permanente apoyo incondicional y a mis compañeros de estudio, compañeros de trabajo y funcionarios de la DRTPE - Tumbes, por el apoyo desinteresado y colaboración en la realización de este Estudio.

Lesly Vanessa

Agradecimiento

A nuestro padre celestial por sus bendiciones en mi vida, por facilitar felicidad, amor, salud, trabajo y enseñarme el afecto al prójimo.

A Mi Madre e Hijo por ser la razón que me inspiran a buscar la superación y por depositar su confianza en mí, siempre estarán presentes en mis actos y pensamientos.

A los Docente de la UCV por sus ilustraciones, sus experiencias, por incentivarnos en la obtención de nuevos retos. Y de manera muy personal a nuestro docente asesor, el Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto, por su calidad profesional y humana y a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por alojar y permitir nuestro aprendizaje profesional.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	4
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización de variables	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1: Población de estudio	12
Tabla 2: Nivel de confiabilidad	14
Tabla 3: Confiabilidad de Cuestionario Selección de personal	14
Tabla 4: Confiabilidad de Cuestionario Desempeño laboral	14
Tabla 5: Factores De Selección De Personal.....	17
Tabla 6: Reclutamiento	18
Tabla 7: Distribución de frecuencia de Factores de selección de personal.....	19
Tabla 8: Distribución de frecuencia de Factores de reclutamiento.....	20
Tabla 9: Tabla cruzada Estabilidad * Disciplina Escolar	22
Tabla 10: Criterios De Desempeño Laboral	23
Tabla 11: Distribución de frecuencias de Factores de desempeño laboral.....	24
Tabla 12: Distribución de frecuencias de Criterios de desempeño laboral.....	25
Tabla 13: Distribución de frecuencias de las varibales	26
Tabla 14: Correlación Factores De Selección De Personal En El Desempeño	27
Tabla 15: Correlación Reclutamiento De Personal En El Desempeño Laboral	28
Tabla 16: Correlación Selección De Personal Y Desempeño Laboral.....	29
Tabla 17: Matriz de operacionalización de variables	38
Tabla 17: Matriz de contigencia	38

Índice de Figuras

Figura 1: Factores De Selección De Personal.....	20
Figura 2: Reclutamiento	21
Figura 3: Factores de desempeño laboral	25
Figura 4: Criterios de desempeño laboral.....	26
Figura 5: Factores De Selección De Personal.....	26

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017. El presente trabajo corresponde a una investigación descriptiva correlacional. La población y muestra de estudio fue de 20 trabajadores administrativos de la institución. Se aplicó un cuestionario de 20 preguntas para cada variable, teniendo como resultados la presencia de una correlación directa alta entre el selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes año 2017, pues el coeficiente correlación es de 0.738 , con un nivel de significancia de 0.01; asimismo el 70% de los trabajadores, calificaron a la selección de personal en un nivel bajo, debido a que no habido una buena difusión de los procesos de selección, que la verificación de los procesos de selección se realizaban a veces y que los servidores reclutados no reúnen el perfil o la capacidad para el puesto de trabajo; es decir, que la selección de personal, influye en el desempeño laboral de sus miembros y que se manifiesta diariamente, en el cumplimiento de funciones y metas trazadas, participación, relaciones interpersonales, respeto y la autonomía para el desenvolvimiento en tareas cotidianas; además el 65% de los trabajadores de la DRTPE- Tumbes, calificaron al desempeño laboral el 65% en un nivel medio y el 35% en un nivel bajo, debido el personal no cumple con los objetivos de la institución; no presenta iniciativa en el cumplimiento de funciones, la institución no capacita al personal para perfeccionar el conocimiento del puesto a todos los niveles y que trabajador no demuestre ser competente en el puesto laboral.

Palabras claves: Selección, personal, desempeño laboral, reclutamiento.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to determine the influence of the selection of personnel on the labor performance of the workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Tumbes, 2017. The work corresponds to a descriptive correlational investigation. The population and study sample was 20 administrative workers of the institution. A questionnaire of 20 questions was applied for each variable, having as a result the existence of a high direct correlation between the selection of personnel and the labor performance of the workers of the Regional Labor and Employment Promotion Office of Tumbes year 2017, since the correlation coefficient is of 0.738, with a level of significance of 0.01, also 70% of the workers, qualified the selection of personnel at a low level, because there was not a good diffusion of the selection processes, that the verification of the selection processes were sometimes carried out and that the recruited servants do not have the profile or the capacity for the job, that is, that the selection of personnel influences the performance of their members and manifests itself daily, in the fulfillment of functions and goals outlined, participation, interpersonal relationships, respect and autonomy for the development of daily tasks ianas; In addition, 65% of the workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Tumbes, rated 65% of the work performance at a medium level and 35% at a low level, because the staff does not meet the objectives of the institution; it does not present an initiative in the fulfillment of functions, the institution does not train personnel to improve knowledge of the position at all levels and that the worker does not demonstrate competence in the job.

Keywords: Selection, personnel, job performance, recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país; al igual que los países de Sudamérica se utiliza un Gobierno Electrónico para contratación con el Estado, basándose en principios como: La libre competitividad, eficacia, imparcialidad, transparencia, economía, entre otros. El estado con el fin de cumplir con los principios descritos en el párrafo precedente ha dado autonomía a órganos rectores en materia de personal, bienes y servicios, inversión pública, etc. para que emitan normas y supervisen su cumplimiento. En materia de personal, el órgano rector que norma y supervisa las contrataciones de todas las instituciones públicas, es Servicio Civil (SERVIR). Para poder incorporar a un trabajador a la administración pública, debe regularse la forma de ingreso, para ello la institución pública, a través de los procesos de selección, facilitan y promueven las contrataciones, los mismos que deben ser transparentes y eficientes. Sin embargo, se observa a nivel nacional que la mayoría de los procesos selección de personal, ya están direccionados, incorporando personal que no cumple con el perfil para dicho puesto de trabajo. La Región Tumbes, cuenta con 5 direcciones regionales que dependen del Gobierno Regional de Tumbes y de la Gerencia de Desarrollo Social, una de ellas es la DRTPE – Tumbes, cuya función principal es velar que se cumplan los derechos de los trabajadores. Para poder cumplir con sus funciones necesita reclutar personal calificado en base al mérito, personas con mayor habilidad que otras para atraer el carácter o aptitudes de los demás; pero si, estas habilidades no van cortejadas de una preparación, dominio de los métodos de diagnóstico de la personalidad, el desempeño laboral y de las investigaciones realizadas sobre las denominadas variables predictivas, los errores pueden ser cuantiosos en importantes y la meta que tiene que llegar se habrá transformado en un gasto inútil para la DRTPE - Tumbes.

La DRTPE– Tumbes, tiene varios cuestionamientos respecto a la contratación de personal, posiblemente por una mala planificación en los procesos de selección de personal, reclutando personal no preparado para el

puesto que se requiere, de acuerdo al perfil solicitados por el área usuaria, generando baja productividad y no cumpliendo con las metas trazadas por esta dirección de acuerdo al plan operativo institucional. Por tal razón, se realiza este estudio investigativo con el único interés de determinar cuánto influye la selección del personal en el desempeño de sus labores en los trabajadores de le DRETPE Tumbes 2017.

Después de lo mencionado surge la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo influye la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017?

Así mismo se formulan las preguntas específicas; ¿Cómo influye los factores de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017? ¿Cómo influye el reclutamiento del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017?

La presente investigación es relevante porque accede a determinar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017, recogiendo los distintos problemas que aquejan las Dirección de Trabajo.

La averiguación importa socialmente ya que buscó identificar con información fidedigna y factible la problemática verdadera en la Dirección Regional, información que permite a las autoridades obtener la capacidad y eficiencia.

La indagación tiene un valor teórico, puesto que sus resultados sirven como antecedente para trabajos futuros relacionados a las mismas variables de estudio, ya que en la actualidad en la población de Tumbes no hay indagaciones similares.

La indagación se puede utilizar metodológicamente, puesto que se desarrolló un método para medir las variables estudiadas, en el contexto de la ciudad

de Tumbes, lo que le permite ser un modelo que puede ser aplicado a otros lugares que se necesiten investigar.

Anticipado a los resultados de la investigación se plantea la hipótesis general;

Hi. Existe influencia significativa entre la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017. Ho. No existe influencia significativa entre la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.

Del mismo modo, las Hipótesis específicas; H01: Existe una influencia significativa entre los factores de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017. H02: Existe influencia significativa del reclutamiento del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.

El propósito u objetivo principal de la investigación consiste en Determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.

Objetivos Específicos: Describir los factores de selección de personal de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017. Establecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017. Establecer la influencia de los factores de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017. Establecer la influencia del reclutamiento del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, se ha recopilado una serie de trabajos previos que sirvan para orientar la presente investigación, así tenemos investigaciones en el contexto Internacional.

La investigación de Massaro (2015), su finalidad de este estudio fue establecer si la relación del personal se relaciona con el desempeño en el trabajo. Esta investigación se encuentra inmersa dentro de los estudios correlativos asociativos, utilizándose en el recojo de la información el cuestionario el cual se aplicó a 20 trabajadores, según muestra del estudio. La investigación concluye que la empresa no toma en cuenta las disposiciones necesarias en los aportes del desempeño personal en referido a negocios rentables, tampoco tienen planes estratégicos en la retención de talentos, sino que depende de gestiones parceladas de cada gestor en la implementación de su trabajo.

La investigación de Murillo (2015), se propuso como finalidad determinar un proceso conveniente en la técnica para reclutar y seleccionar personal en una serie de establecimientos comerciales MERCAMAXX ubicado en el Cantón Los Bancos. Provincia de Pichincha. Investigación que hizo uso del esquema descriptivo, para el recojo de resultados se aplicó a través de encuestas a 36 ciudadanos que formaron la muestra del estudio. La investigación concluye indicando que para tener el personal idóneo en los diferentes puestos de trabajos es necesario aplicar un buen proceso de reclutamiento de personal calificado en los diferentes supermercados que forman parte del emporio comercial MERCAMAXX. En el proceso de reclutamiento para obtener el candidato más capaz, el 72% de los encuestados, indican que han sido recomendados y el 28% participaron en la selección enterados por los medios de comunicación. También indican los mismos encuestados que el 78% no fueron seleccionados a través de un proceso evaluativo, sin embargo, el 22% manifiestan que fueron sometidos a un riguroso proceso de selección de personal.

La investigación de Cancinos (2015), ha tenido como fin principal determinar la influencia entre la selección del personal y el desempeño. Estudio que se enmarco en la investigación descriptiva correlacional causal. En este estudio participaron 36 trabajadores quienes conformaron la muestra, aplicándoseles un cuestionario para el recojo de información tanto de selección de personal y desempeño de funciones en sus puestos de trabajo. La investigación concluye indicando que tanto el proceso de selección se relaciona de forma significativa con el desempeño de funciones. Quedando evidenciado que es necesario utilizar un buen proceso de selección, lo cual demuestra que el 71% de los encuestados indican que es efectivo, y que los resultados permiten seguridad en el personal colaborador, lo cual responde a los requerimientos de cada uno de los puestos de trabajo.

En el contexto nacional está la investigación de Salsavilva (2017), propuso como finalidad del estudio, establecer el nivel de relación entre las variables de la investigación (administración de recursos humanos y desempeño laboral) en el personal que labora en los institutos superiores de Lima Metropolitana. Estudio que ha sido considerado como descriptivo correlacional asociativo. Para recoger los datos tanto porcentuales como inferenciales se utilizó un cuestionario, aplicado a una proporción de la población (muestra $n=117$ colaboradores). Este estudio concluye manifestando que de acuerdo a los resultados inferenciales es de 0.993 lo cual demuestra un buen nivel de confiabilidad y que ambas variables se encuentran relacionadas entre sí de manera significativa.

La investigación de Castillo (2016), ha tenido como propósito fundamental realizar un análisis de la instrucción policial en la ubicación idónea de los docentes de la escuela de oficiales. Esta investigación se ubica dentro del tipo de estudios descriptivos analíticos, el recojo de información se realizó a través del análisis documentario (caso práctico). Concluyendo el autor que, para asumir esta actividad funcional de mucha responsabilidad, la cual se encuentra fundamentada en la Constitución Política del Perú, la Policía Nacional del Perú, solicita contar con el talento humano disponible, en lo

profesional ubicado de acuerdo a los estándares actualizados, que permitan a los integrantes de las fuerzas policiales las habilidades y capacidades necesarias la cuales permitirán un trabajo eficiente en la seguridad de la sociedad.

La investigación de Shishido (2015), tiene como finalidad identificar el vínculo existente entre las variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral) en los colaboradores de las oficinas tecnológicas de una universidad privada del distrito de Trujillo. Su investigación fue descriptivo correlacional, utilizó el cuestionario, aplicado a 38 trabajadores. Los resultados encontrados muestran que existe un 84% de incidencia positiva, comprobando la hipótesis planteada. Esto significa que para obtener un cambio hay que actuar sobre los factores del clima directamente. El 66% de los encuestados manifiestan que realizan sus labores en un buen clima organizacional dentro de la oficina de tecnología, por lo cual se encuentra con políticas encaminadas para el mejoramiento de esta.

La investigación de Medina (2014), tiene como objetivo identificar vínculo existente entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de enfermería del área de servicio de cirugía en un hospital de la ciudad de Arequipa-Perú. Se trató de una investigación descriptiva/correlacional, en el cual se aplicó el cuestionario a una muestra de n=55 colaboradores, jefes, enfermeras (os), supervisores, personal técnico. Donde la recopilación de resultados muestra que el 57,4% de los colaboradores manifiestan un nivel desempeño laboral promedio considerado con regular, en sus factores generales y en los específicos.

La investigación de Condori (2013), tiene como finalidad establecer el tipo de asociación presente entre las variables de estudio, (competencias laborales el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de un distrito de la región Tacna en el año 2011. El tipo de investigación que utilizó es descriptiva/correlacional, se aplicó el cuestionario a un grupo de trabajadores, que conformaron la muestra de estudio (n=82), El autor llega a la conclusión

que realmente hay una relación directa y considerable entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha entidad.

Las bases teóricas que se han adquirido para la presente investigación son las siguientes:

Definición selección de personal; Tovar (2011). Aplicación científica de conceptos y postulados para obtener la eficiencia y eficacia de las instituciones y organizaciones, permitiendo lograr la excelencia, a través del potencial y talento humano de los mismos, porque sin el personal no es posible la presencia de las compañías. En la actualidad muchos autores escriben y explican que el proceso de selección de personal es el paso más esencial porque este acredita el triunfo y/o pérdida de la compañía. (Pág. 282) .

Determinar la variable de selección de talento humano comprende adoptar el perfil adecuado para el cargo o puesto de trabajo que se pretende cubrir, teniendo en cuenta que cumpla con los requisitos necesarios en búsqueda de la eficacia y eficiencia. (Pág. 350)

Dimensiones

Factores Vásquez (2015) Difusión de los procesos de selección. Ministerio de Relaciones Exteriores (Chile - 2006). Para difundir un procedimiento de selección del talento humano, deben de tomarse las medidas necesarias para garantizar la adecuada difusión, es por ello que el principal fundamento de difusión es la formalización del concurso a través de un documento donde estén inmersos todos los requisitos, procedimientos, procesos; siendo la función principal que debe realizar el área de Desarrollo Humano, el cual se encargara de cuidar la difusión. (Pág. 3).

Cantidad sobre calidad; Vaivasuata (2015). Cantidad como calidad son palabras que escuchamos comúnmente, en distintas circunstancias sea en negocios, vida cotidiana. Definir CANTIDAD es referirse al valor numérico de algo y dicho valor no está en función de lo que cada individuo manifieste, es preciso considerar que se puede cuantificar o calcular y además puede ser

indicada en valores numéricos; en cambio referirnos a la CALIDAD es referirse a las características inherentes de algo que hacen posible diferenciarlo con otro objeto de su mismo tipo con cuál se está relacionando, la calidad depende fundamentalmente de la opinión de cada individuo. (Pág. 103).

Estandarización y conformidad; Contacto PYME (México). La estandarización es implicar al personal, investigar y establecer la mejor forma para lograr el objetivo del proceso, además de probar con fotos, diagramas, descripción breve, capacitar y instruir a las personas, implementar formalmente el modelo, verificar los resultados; es preciso supervisar el cumplimiento de los resultados si estos o no se apegan al estándar, si son efectivos continuar implementando, caso contrario analizar la brecha y tomar acciones correctoras. (Pág. 6).

Reclutamiento (CASMA, C.)

Indicadores

Incorporación: Manene (2011) El procedimiento de incorporación se inicia cuando hay un puesto o plaza disponible, esto ocurre cuando se crea un nuevo puesto de trabajo o por promoción de un colaborador y culmina cuando se recogen los datos de los futuros aspirantes a cubrir la plaza disponible en la empresa. Es definir la sistemática a seguir a la hora de gestionar el proceso de incorporación del talento humano nuevo, aplicando un plan adentro de la organización orgánica y sus canales de comunicación en la empresa, cumpliendo con que los trabajos a realizarse puedan estructurarse de la siguiente manera: Búsqueda y selección, iniciativa y prácticas, aprendizaje continuo, asentamiento y continuidad, consolidación final.

Definiciones de desempeño laboral: Castellanos (2011). El cumplimiento de los colaboradores de una compañía, que establece uno de los elementos importantes para conseguir el éxito y la efectividad en la empresa. Razón por la cual las compañías tienen como objetivo mejorar los sistemas de gestión en los cuales se respaldan, reconociendo el mejor rendimiento, analizando el

rendimiento actual y sus cambios en función a los niveles esperados. Enfocado en etapas como la conceptualización, el desarrollo, la implementación, la retroalimentación y la evaluación. (Pág. 21).

Si bien es cierto que el cumplimiento es el producto de los resultados y realización de metas de cada colaborador, cabe sugerir y demostrar que estos aspectos deben estar orientados en la personalidad, principios y ética profesional para la mejora de sus funciones alineándose a los manuales organizacionales y administrativos que es su soporte legal para conseguir los objetivos dentro de una compañía.

Dimensiones

Factores (SHISHIDO, M.)

Indicadores

Calidad de su trabajo. Simetrical.com. La eficacia profesional establece la productividad de los colaboradores de la compañía dependiendo de la motivación, satisfacción y felicidad con la que los colaboradores cumplan y realicen sus funciones día a día. Si un colaborador tiene exceso de tareas y jornadas laborales fuera del horario de trabajo establecido puede causar riesgos en su salud y bienestar reduciendo su capacidad y motivación. Sin embargo, si un colaborador que este laborando en un entorno positivo desempeñara mejor sus competencias y creatividad.

Criterios (MASSARO, V.)

Indicadores

Procesos internos. Auditoría 2013. Supone que los directivos reconocen los procesos más críticos al momento de obtener los objetivos. Es tradicional que las compañías desarrollen sus indicadores y objetivos para fines financieros y del cliente. Donde centraran los indicadores en los procesos internos, incluyendo el análisis interno de la organización teniendo como base los

factores económicos, talento humano, marketing, etc., los cuales deben estar estructurados y formalizados en documentos.

Retener personal clave. Manene. Indica que el talento humano es el recurso primordial dentro de la compañía, pero muchas dejan de lado el valor que sus colaboradores pueden aportar, teniendo fallas comunes en organización, incentivos, desarrollo y retribución. El correcto desenvolvimiento del talento humano promueve cambios en la estructura de la organización originando vacantes por rotación de puestos, ascensos, jubilaciones o por creación de nuevos puestos de trabajo. De acuerdo al avance de la compañía el poder retener al personal es un desafío por el nivel competitivo, profesional y el desempeño de metas.

Evaluar performance del personal. Workmeter.com. En su sitio web indica que la necesidad principal de las compañías es contar con procesos eficaces y eficientes de evaluación del trabajo y de los colaboradores que permitan el desempeño y ajuste de sus funciones para el logro de los objetivos. Uno de los sistemas que permite la evaluación, es la supervisión el rendimiento de los colaboradores enfocado en procesos sistemáticos y según el tiempo en que se realice permitirá apreciar cuantitativamente y cualitativamente el nivel de eficacia y eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo, tomando en cuenta los puntos críticos y débiles de los colaboradores para poder optimizarlos.

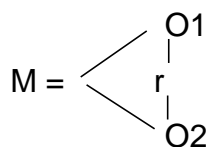
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) una investigación cuantitativa, busca recolectar y utilizar datos con el fin de comprobar una hipótesis establecida con base de numérica y análisis estadístico buscando establecer un comportamiento y probar teorías ya establecidas. Este trabajo fue de enfoque cuantitativo ya que se emplearon datos recolectados de nuestro objeto de estudio para poder probar la hipótesis previamente establecida.

El nivel de la investigación fue correlacional, ya que su propósito principal es analizar el grado de relación entre las variables de estudio.

Quedando representado el diseño en la siguiente figura:



M=Muestra de estudio

Ox=Selección de personal

Oy=Desempeño laboral.

r=Correlación.

3.2 Variables y Operacionalización de variables

3.2.1 Variables

V1: Selección Del Personal: Aplicación científica de conceptos y postulados para obtener la eficacia y la eficiencia de las instituciones y organizaciones, permitiendo lograr la excelencia, a través del potencial y talento humano de los mismos, porque sin el personal no es posible la presencia de las compañías. (Tovar 2011)

Dimensiones:

- Factores_de_selección_de_personal.
- Reclutamiento

V2: Desempeño Laboral: Cumplimiento de los colaboradores de una compañía, que establece uno de los elementos importantes para conseguir la efectividad y el éxito en la empresa. Razón por la cual las compañías tienen como objetivo mejorar los sistemas de gestión en los cuales se respaldan, reconociendo el mejor rendimiento, (Castellanos, 2011)

Dimensiones:

- Factores_de_desempeño_de_personal.
- Criterios_de_desempeño_de_personal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Se tomó en cuenta al conjunto de la de población que se seleccionó para este importante estudio investigativo, que estuvo conformado por la cantidad total de colaboradores de la dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Tumbes – 2017. (Según D RTPET – 2017.)

Tabla 01. Población

Tipo de Contrato	Cantidad
Nombrados	07
CAS	03
Contratado por Funcionamiento	01
Confianza	01
Servicios no personales	08
TOTAL	20

Fuente: Según D RTPET – 2017.

Muestra:

En tanto que la muestra es pequeña se tuvo en cuenta la misma población siendo 20 trabajadores quienes fueron encuestados para determinar los encuestados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El comportamiento de ambas variables: selección de personal y desempeño laboral se determinó a través de la técnica de la encuesta.

3.4.1 Técnica:

Permite conseguir información de primera mano sobre la Selección de Personal y Desempeño Laboral, y poder narrar y explicar mejor el problema.

3.4.2 Instrumentos

El instrumento utilizado para la investigación fue el cuestionario, el cual fue elaborado teniendo en cuenta un conjunto de preguntas cerradas, las cuales se aplicaron a los colaboradores de la DRTPE de Tumbes. aplicándose el cuestionario de acuerdo a las dos variables sobre selección de personal y desempeño laboral. que estuvo compuesta por 20 ítems que fueron respondidas mediante las respuestas de alternativas múltiples.

3.4.3 Validez

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se ha basado en lo planteado por Hernández et al. (2010) afirma: "Que son medidas que permiten que los reactivos sean coherentes y consistentes internamente. Estos son coeficientes estiman la confiabilidad a) el alfa de Cronbach (desarrollado por J. L. Cronbach)" (p. 302), de acuerdo a lo explicado por el autor se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach y los resultados demuestran un buen nivel de confiabilidad que a continuación se detalla:

3.4.4 Confiabilidad

Tabla 2. Nivel de confiabilidad

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.208)

Tabla 3.

Fiabilidad de Selección de Personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1.015	20

El alfa de Cronbach de la variable selección de personal tiene como valor 1015 por lo que estableció que existe un buen nivel de confiabilidad

Tabla 4.

Fiabilidad de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1.020	20

El alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral tiene como valor 1015 estableciéndose que existe un buen nivel de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se solicitó autorización al jefe de la DRTPE de Tumbes, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores. Se coordinó la fecha, según la disponibilidad y mejor conveniencia de los participantes. Fijada la fecha de aplicación de los cuestionarios de estudio, la reunión se llevó a cabo en uno de los ambientes de la institución, en donde se les informó a los participantes el propósito e importancia de su participación con el llenado de los cuestionarios. La aplicación de los instrumentos se dio en dos fechas debido a la cantidad de participantes y al aforo. El tiempo promedio que tardó cada una de las reuniones fue de aproximadamente 30 minutos, Luego la información fue ingresada a en una base de datos para su posterior análisis e interpretación.

3.6 Método de análisis de datos

La elaboración de esta importante indagación se realizó utilizando el programa Microsoft Office a través de sus aplicaciones Microsoft Word el cual permitió realizar la redacción y estructurar el informe de la investigación de acuerdo a los formatos estructurados por la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. La presentación de las tablas y figura se realizaron mediante el programa Microsoft Excel y el SPSS VERSION 22.00, para establecer los resultados inferenciales se utilizó la correlación de Pearson y para la ponencia de la investigación se realizó a través de diapositivas POWER POINT. Asimismo, para determinar en nivel de similitud se realizó mediante el aplicativo TURNITIN. Es preciso indicar que en este estudio se consideraron los antecedentes tanto a nivel internacional, nacional y local los cuales sirvieron para sustentar los resultados si es que hay un nivel de relación o se contradicen, por último, se consideró los fundamentos teóricos.

3.7 Aspectos éticos

En la indagación realizada se aplicó los principios éticos que se fundamentan en la similitud al citar autores y antecedentes y en toda la redacción del informe, para esto se utilizó el aplicativo TURNITIN, por lo tanto, se tuvo que utilizar la técnica del parafraseo y argumentación. Asimismo, se guardó la confidencialidad las personas inmersas en la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

Aplicado el instrumento (cuestionario) al personal administrativo de la DRTPE de Tumbes, se ha obtenido los siguientes resultados para la variable Selección de Personal:

TABLA N° 05

SELECCIÓN DE PERSONAL - DIMENSION: FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL

FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	preguntas	N	%	CN	%	AV	%	CS	%	S	%	TOTAL	
1	Considera que existe una buena Difusión de los procesos de selección	11	55%	1	5%	6	30%	2	10%	0	0%	20	100%
2	Cree usted que se realiza una Verificación de los procesos de selección	5	25%	5	25%	6	30%	4	20%	0	0%	20	100%
3	Considera que existe una gran Demanda de postulantes en la institución	0	0%	0	0%	1	5%	8	40%	11	55%	20	100%
4	Considera que los bajos sueldos y recortes de beneficios sociales disminuye el porcentaje de postulantes	0	0%	2	10%	9	45%	3	15%	6	30%	20	100%
5	Cree usted que los procesos de selección están estandarizados y cumplen con todos los criterios de selección	5	25%	4	20%	7	35%	4	20%	0	0%	20	100%
6	A su criterios considera que la institución está conforme con el personal a cargo	3	15%	3	15%	5	25%	7	37%	2	10%	20	100%
7	Considera adecuada la remuneración de sus empleados	5	25%	4	20%	5	25%	4	20%	2	10%	20	100%
8	Como califica la publicación de los procesos de selección de personal	6	30%	2	10%	9	45%	3	15%	0	0%	20	100%
9	El nivel profesional de los candidatos es el óptimo para cubrir las plazas vacantes	5	25%	5	25%	6	30%	4	20%	0	0%	20	100%
10	Considera importante que las convocatorias deben publicarse en redes sociales	0	0%	0	0%	2	10%	2	10%	16	80%	20	100%

FUENTE: Cuestionario

En la Tabla N° 05, se ha tenido en cuenta los porcentajes más altos en la dimensión “factores de selección de personal”, se pudo determinar que un 55% percibe que “nunca” considera que existe una buena difusión de los procesos de selección, un 30% percibe que “a veces” existe una verificación de los procesos de selección, en un 55% percibe que “siempre” considera que existe una gran demanda de postulantes en la institución, en un 45% percibe que “a veces” considera que los bajos sueldos y recortes de beneficios sociales disminuye el porcentaje de postulantes, en un 35% percibe que “a veces” los procesos de

selección están estandarizados y cumplen con todos los criterios de selección, en un 35% percibe que “casi siempre” considera que la institución está conforme con el personal a cargo, en un 25% percibe que “a veces” considera adecuada la remuneración de sus empleados, en un 45% percibe que “a veces” existe la publicación de los procesos de selección de personal, en un 30% percibe que “a veces” el nivel profesional de los candidatos es el óptimo para cubrir las plazas vacantes y en un 80% percibe que “siempre” considera importante que las convocatorias deben publicarse en redes sociales.

Tabla N° 06

SELECCIÓN DE PERSONAL - DIMENSION: RECLUTAMIENTO

RECLUTAMIENTO

N°	Preguntas	N	%	CN	%	AV	%	CS	%	S	%	TOTAL	
11	Considera que el personal reclutado cumple con los requisitos necesarios	4	20%	8	40%	5	25%	3	15%	0	0%	20	100%
12	El personal cumple con los objetivos de la institución	1	5%	5	25%	11	55%	1	5%	2	10%	20	100%
13	El personal presenta iniciativa en el cumplimiento de funciones	2	10%	3	15%	11	55%	2	10%	2	10%	20	100%
14	Cree usted que la incorporación del personal obliga al trabajador a enfocarse y buscar su eficiencia	0	0%	1	5%	9	45%	7	35%	3	15%	20	100%
15	Considera que la retención de personal es la adecuada	2	10%	4	20%	10	50%	2	10%	2	10%	20	100%
16	Considera que se establece el perfil del profesional entrevistado y si cumple y se adecua al puesto ofertado	0	0%	8	40%	8	40%	4	20%	0	0%	20	100%
17	Considera que es imperante que el candidato cause una impresión positiva	0	0%	2	10%	6	30%	9	45%	3	15%	20	100%
18	Para seleccionar a un nuevo personal se tiene como requisito necesario que el candidato transmita la información de manera positiva y sincera	3	15%	2	10%	3	15%	4	20%	8	40%	20	100%
19	La institución capacita al personal para mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles	4	20%	1	5%	6	30%	3	15%	6	30%	20	100%
20	Considera que el candidato demuestre ser competente en el puesto laboral	1	5%	2	10%	11	55%	2	10%	4	20%	20	100%

FUENTE: Cuestionario

En la Tabla N° 06, se ha tenido en cuenta los porcentajes más altos, en la dimensión “reclutamiento”, se pudo determinar que un 40% percibe que “casi nunca” considera que el personal reclutado cumple con los requisitos necesarios, en un 55% percibe que “a veces” el personal cumple con los objetivos de la institución, en un 55% percibe que “a veces” el personal presenta iniciativa en el cumplimiento de funciones, en un 45% percibe que “a veces” la

incorporación del personal obliga al trabajador a enfocarse y buscar su eficiencia, en un 50 % percibe que “a veces” considera que la retención de personal es la adecuada, en un 40% percibe que “a veces” considera que se establece el perfil del profesional entrevistado y sí cumple y se adecua al puesto ofertado, en un 45% percibe que “casi siempre” considera que es imperante que el candidato cause una impresión positiva, en un 40% percibe que “siempre” para seleccionar a un nuevo personal se tiene como requisito necesario que el candidato trasmita la información de manera positiva y sincera, en un 30% concibe que “a veces” la institución capacita al personal para mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles y en un 55% percibe que “a veces” el candidato demuestra ser competente en el puesto laboral.

Tabla Nª 07

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR NIVELES DE LA VARIABLE

Factores de selección de personal.

FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL			
NIVEL	RANGO	Fi	Hi (%)
ALTO	(68 - 100)	0	0%
MEDIO	(34 - 67)	6	30%
BAJO	(1 - 33)	14	70%
		20	100

En la tabla 07, muestra que el 70% de los encuestado manifestaron que los factores de selección del personal está en un nivel bajo, debido a que no existe una buena difusión de los procesos de selección; no se realiza una verificación de los procesos de selección; no existe una gran demanda de postulantes en la institución; además, que los bajos sueldos y recortes de beneficios sociales disminuye el porcentaje de postulantes; los procesos de selección están estandarizados y cumplen con todos los criterios de selección; la institución está conforme con el personal a cargo; la remuneración de sus empleados no es adecuada; la publicación de los procesos de selección de personal no se realiza

con eficiencia; el nivel profesional de los candidatos no es el óptimo para cubrir las plazas vacantes, no es consideran importante que las convocatorias deben publicarse en redes sociales.

Figura 01

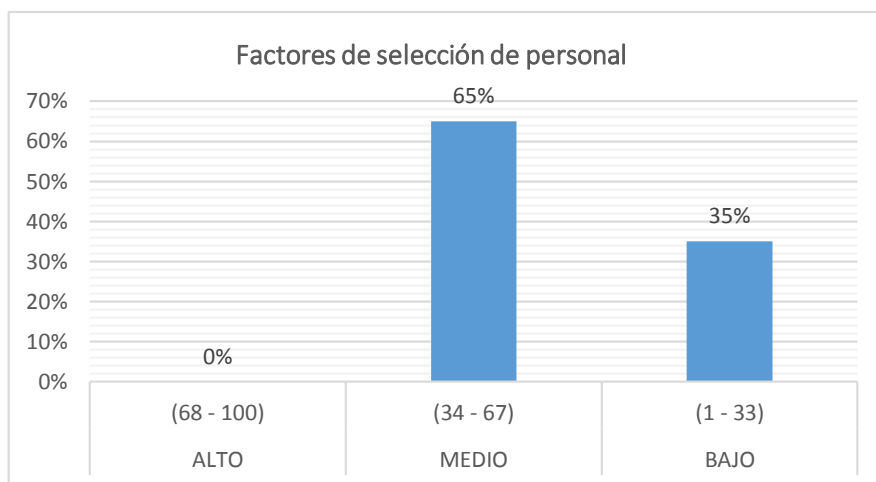


Tabla N° 08

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR NIVELES DE LA VARIABLE Reclutamiento.

RECLUTAMIENTO			
NIVEL	RANGO	Fi	Hi (%)
ALTO	(68 - 100)	0	0%
MEDIO	(34 - 67)	6	30%
BAJO	(1 - 33)	14	70%
		20	100

En la tabla 08 muestra que el 70% de los encuestados manifestaron que el reclutamiento está en un nivel bajo, debido a que el personal reclutado no cumple con los requisitos necesarios; con los objetivos de la institución; el personal no presenta iniciativa en el cumplimiento de funciones; que la incorporación del personal no obliga al trabajador a enfocarse y buscar su eficiencia; que la retención de personal no es la adecuada; que no se establece el perfil del

profesional entrevistado y sí cumple y se adecua al puesto ofertado; que no es importante que el candidato cause una impresión positiva; para seleccionar a un nuevo personal se tiene como requisito necesario que el candidato trasmita la información de manera positiva y sincera; la institución no capacita al personal para mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles; que el candidato no demuestre ser competente en el puesto laboral.

Figura 02

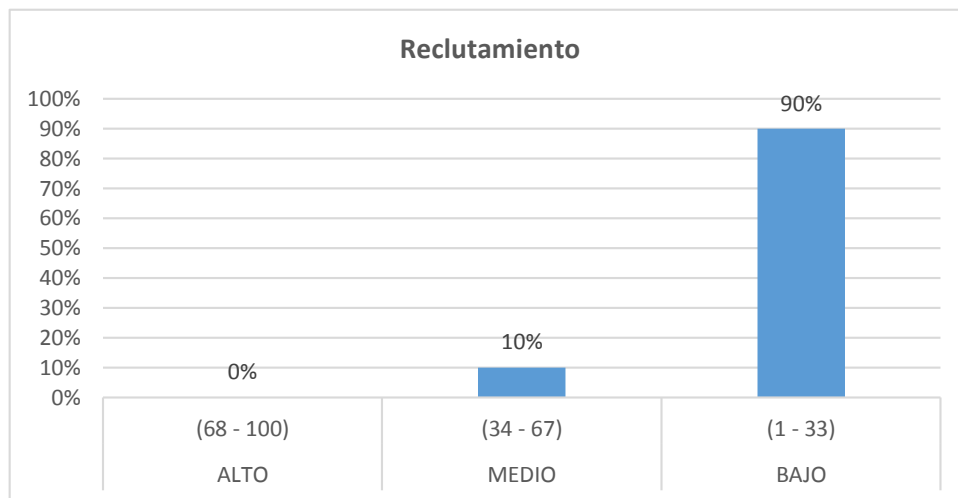


TABLA 09.

DESEMPEÑO LABORAL – DIMENSIÓN: FACTORES DE DESEMPEÑO LABORAL

FACTORES DE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Preguntas	N	%	CN	%	AV	%	CS	%	S	%	TOTAL	
1	Considera que el desempeño de los trabajadores seleccionados cumplen con orientar su trabajo	1	5%	5	25%	11	55%	2	10%	1	5%	20	100%
2	Cree usted que el personal seleccionado tiene la calidad óptima para desempeñar su trabajo	3	15%	6	30%	6	30%	5	25%	0	0%	20	100%
3	Considera que uno de los factores de desempeño laboral es la orientación a los resultados.	0	0%	0	0%	3	15%	8	40%	9	45%	20	100%
4	Cree usted que el desempeño de los trabajadores es organizado y coordinado	0	0%	3	15%	8	40%	6	30%	3	15%	20	100%
5	Existe iniciativa por parte de los trabajadores nuevos	1	5%	3	15%	10	50%	5	25%	1	5%	20	100%
6	A su criterio las capacitaciones mejoran la relación jefe – trabajador	0	0%	0	0%	7	35%	10	50%	3	15%	20	100%
7	Considera que las capacitaciones incrementan la productividad y calidad del trabajo	0	0%	0	0%	4	20%	6	30%	10	50%	20	100%
8	Al evaluar al personal los resultados refuerzan la toma de decisiones	2	10%	0	0%	10	50%	4	20%	4	20%	20	100%
9	Considera que el personal contribuye a mejorar su desempeño	0	0%	3	15%	8	40%	6	30%	3	15%	20	100%
10	Cree usted que la evaluación permite detectar errores que afecten en el desempeño del personal	0	0%	0	0%	6	30%	7	35%	7	35%	20	100%

FUENTE: Cuestionario

En la Tabla N° 10, se observan las frecuencias relativas más relevantes en la dimensión “ factores de desempeño laboral” se determinó que un 55 % percibe que “a veces” el desempeño de los trabajadores seleccionados cumple con orientar a los resultados, en un 30 % percibe que “a veces” el personal seleccionado tiene la calidad óptima para desempeñar su trabajo, en un 45 % percibe que “siempre” uno de los factores de desempeño laboral es la orientación a los resultados, en un 40 % percibe que “a veces” el desempeño de los trabajadores es organizado y coordinado, en un 50 % percibe que “a veces” Existe iniciativa por parte de los trabajadores nuevos, en un 50 % percibe que “casi siempre” las capacitaciones mejoran la relación jefes – trabajadores, en un 50 % perciben que “siempre” consideran a las capacitaciones como un factor que permite que se incremente la calidad del trabajo y la productividad, por otro

lado un 50% percibe que “a veces” la evaluación del personal, sus resultados repercuten de forma positiva en la toma de decisiones, en un 40 % percibe que “a veces” considera que el personal contribuye a mejorar su desempeño y en un 35 % percibe que “siempre” la evaluación permite detectar errores que afecten en el desempeño del personal.

TABLA 10.

DESEMPEÑO LABORAL – DIMENSIÓN: CRITERIOS DE DESEMPEÑO LABORAL

CRITERIOS DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Preguntas	N	%	CN	%	AV	%	CS	%	S	%	TOTAL	
11	Considera que el personal conoce los procesos internos y une el compromiso de sus funciones	1	5%	8	40%	7	35%	4	20%	0	0%	20	100%
12	Cree usted que sus colaboradores conocen los procesos internos de la institución	1	5%	8	40%	9	45%	2	10%	0	0%	20	100%
13	Considera que la institución retiene el personal clave	5	25%	6	30%	5	25%	4	20%	0	0%	20	100%
14	Considera que el personal retenido por eficiencia es el adecuado	2	10%	1	5%	8	40%	7	35%	2	10%	20	100%
15	El director de la institución evalúa a su personal y mide su desempeño	14	70%	2	10%	2	10%	2	10%	0	0%	20	100%
16	Como considera la comunicación interpersonal y de mutuo respeto	2	10%	11	55%	5	25%	2	10%	0	0%	20	100%
17	El personal se muestra amable y respetuoso con sus compañeros	1	5%	6	30%	9	45%	4	20%	0	0%	20	100%
18	El personal cumple con todas las actividades dentro del plazo establecido	1	5%	6	30%	7	35%	5	25%	1	5%	20	100%
19	Cree usted que existe un buen clima laboral	8	40%	2	10%	6	30%	3	15%	1	5%	20	100%
20	Considere usted que trabajar bajo presión como lo califica	10	50%	0	0%	4	20%	1	5%	5	25%	20	100%

FUENTE: Cuestionario

En la Tabla N° 10, tomando las frecuencias relativas más altas de la dimensión “riterios de Desempeño Laboral” se pudo determinar que un 40 % percibe que “casi nunca” el personal conoce los procesos internos y asume el compromiso de sus funciones, en un 45 % percibe que “a veces” los trabajadores conocen los procesos internos de la institución, en un 30 % percibe que “casi nunca” la institución retiene el personal clave, en un 40 % percibe que “a veces” el personal

retenido por eficiencia es el adecuado, en un 70 % percibe que “nunca” se realiza evaluación ni se mide el desempeño del personal por parte del Director de la institución, en un 55 % percibe que “casi nunca” existe la comunicación interpersonal y de mutuo respeto, en un 45 % percibe que “a veces” los trabajadores se muestran amables y respetuosos con sus compañeros, en un 35% percibe que “a veces” las actividades se cumplen dentro del plazo establecido al personal, en un 40 % percibe que “nunca” existe un buen clima laboral y en un 50% percibe que “nunca” trabajan bajo presión.

TABLA 11.

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR NIVELES DE LA VARIABLE

Factores de desempeño laboral.

FACTORES DE DESEMPEÑO LABORAL			
NIVEL	RANGO	Fi	Hi (%)
ALTO	(68 - 100)	0	0%
MEDIO	(34 - 67)	13	65%
BAJO	(1 - 33)	7	35%
		20	100

En la tabla 11, se evidencia que el 65% de los evaluados en el estudio, manifestaron que los factores de desempeño laboral está en un nivel medio, que el desempeño de los trabajadores seleccionados cumple con orientar a los resultados, que el personal seleccionado no tiene la capacidad suficiente para llevar a cabo sus labores, que uno de los indicadores del desempeño laboral es el desempeño por resultados, por lo tanto, que el desempeño de los trabajadores es organizado y coordinado, además que las capacitaciones mejoría la relación jefes – trabajadores; sobre todo que una capacitación correcta y oportuna incrementa la calidad del trabajo y productividad y la falta de evaluación al personal reforzarían la toma de decisiones contribuyendo a mejorar su desempeño.

Figura 03

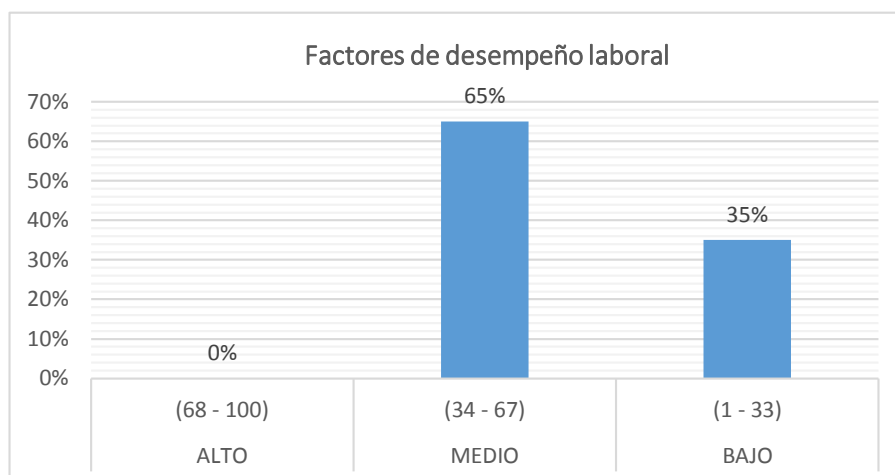


TABLA 12.

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR NIVELES DE LA VARIABLE

Criterios de desempeño laboral.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO			
NIVEL	RANGO	fi	Hi (%)
ALTO	(68 - 100)	0	0%
MEDIO	(34 - 67)	2	10%
BAJO	(1 - 33)	18	90%
		20	100

En el tabla 12, se presenta que el 90% de las personas evaluadas indicaron que los criterios de desempeño están en un bajo nivel, ya que el personal no asume el compromiso de sus funciones ni tampoco conoce los procesos internos, los colaboradores desconocen el manejo interno de la institución; que la institución no retiene el personal clave; que el Director de la institución no evalúa a su personal y mide su desempeño; además que no se realiza con frecuencia la comunicación interpersonal y de mutuo respeto; el personal no se muestra amable y respetuoso con sus compañeros, el personal cumple con todas las actividades dentro del plazo establecido, que no existe un buen clima laboral; que se trabaja bajo presión como lo califica.

Figura 04

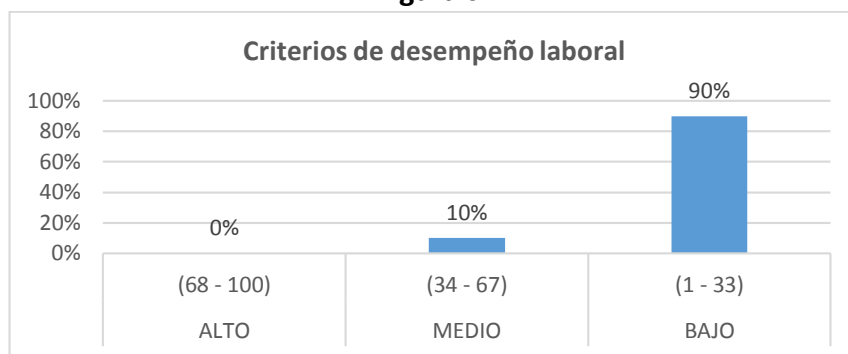


TABLA 13

Nivel	Rango	Factores de selección de personal		Factores de desempeño laboral	
		Fi	Hi%	Fi	Hi%
ALTO	(68 - 100)	0	0%	0	0%
MEDIO	(34 - 67)	6	30%	13	65%
BAJO	(1 - 33)	14	70%	7	35%
		20	100	20	100

Figura 05

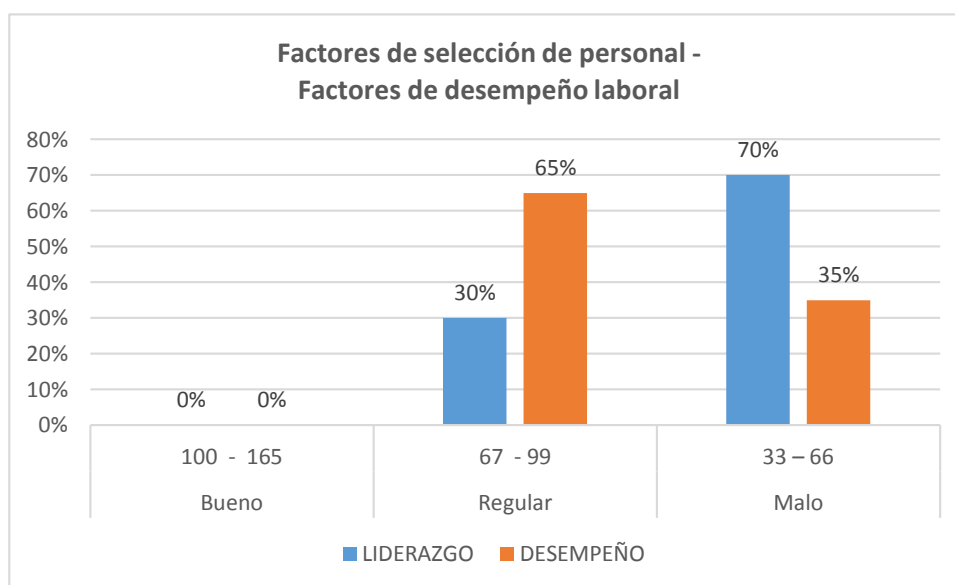


TABLA 14.
CORRELACIÓN ENTRE FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL	30,4500	4,45415	20
DESEMPEÑO LABORAL	31,3500	5,11216	20

Correlaciones			
		FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,668**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,668**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

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

DESCRIPCIÓN:

De acuerdo a los datos que se evidencian un Rho de Pearson de 0,668 observándose que existe una correlación positiva entre las variables factores de selección de personal en el desempeño laboral. Asimismo, demuestra una sig de 0.001 que es menor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa. Existe influencia significativa entre los factores de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la DRTPE de Tumbes, 2017.

TABLA 15.

CORRELACIÓN ENTRE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	35,1000	3,94568	20
DESEMPEÑO LABORAL	25,6000	6,22727	20

Correlaciones			
		RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,158
	Sig. (bilateral)		,506
	N	20	20
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,158	1
	Sig. (bilateral)	,506	
	N	20	20

DESCRIPCIÓN:

Según los resultados que se evidencian un Rho de Pearson de 0,158 se observa que existe una correlación baja entre las variables reclutamiento de personal en el desempeño laboral. Asimismo, demuestra una sig. de 0.506 que es mayor de 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis afirmativa y se acepta la hipótesis nula. No existe influencia significativa entre los factores de selección de personal en el reclutamiento de los trabajadores de la DRTPE de Tumbes, 2017.

TABLA 16.
CORRELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
SELECCIÓN DE PERSONAL	61,8000	8,73950	20
DESEMPEÑO LABORAL	60,7000	7,88136	20

Correlaciones			
		SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,738**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,738**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

DESCRIPCIÓN:

Visto los resultados que se evidencian un Rho de Pearson de 0,738 se observa que existe una correlación positiva entre las variables selección de personal en el desempeño laboral. Asimismo, demuestra una sig. de 0.000 que es menor de 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa. Existe influencia significativa entre selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se establecieron las variables Selección de personal y el desempeño laboral, cuyo objetivo fue determinar si existe influencia de la selección de personal al desempeño laboral de los trabajadores de la DRTPE de Tumbes, la investigación se realizó con el nombrado, contratado, CAS y terceros.

Aplicando el coeficiente de correlación de Pearson como resultado se obtuvo 0,738 esto indica una relación directa alta, así mismo establece que existe una influencia entre la selección de personal y el desempeño laboral en los Trabajadores de la DRTPE de Tumbes. Asimismo, la significancia doble es menor a 0,01 por lo que se asume que existe una lista significativa. Por otro punto al encausar el interpretación en la estructuración de frecuencia por niveles se puede juzgar que del global de la muestra (20 encuestados) en la DRTPE de Tumbes, el 70% califican a la selección de personal en un nivel bajo, debido a que no habido una buena difusión de los procesos de selección, que la verificación de los procesos de selección se realizaban a veces y que los servidores reclutados no reúnen el perfil o la capacidad para el puesto de trabajo; estos resultados concuerdan con la investigación de Murillo (2015), Cancinos (2015), cuyas investigaciones también tuvieron que ver con establecer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo estos resultados establecen que la selección de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que tiene impacto para el desarrollo de labores diarias y el compromiso de los empleados, de una organización responsable socialmente, sin embargo contradice lo manifestado por Chiavenato (1993), en donde expone que se debe elegir a un adecuado individuo para ocupar un cargo entre distintos candidatos o talentos humanos, para ocupar los cargos existentes en la institución, organización o empresa, tratando de mantener o buscar la máxima eficiencia y el eficaz desempeño del personal, así como la eficacia de la

empresa. Es por ello que el autor indica que la selección de personal busca solucionar dos dificultades esenciales: adecuación del hombre al cargo y eficacia del hombre al cargo, y con lo manifestado Castellanos, J. (2011). Ya que el establece que el desempeño de los miembros en la empresa es de suma importancia para llegar a la efectividad y alcanzar el éxito de las empresas, razón por la que hay una perspectiva coherente de las entidades por alcanzar recobrase los sistemas de gestión en que este se sustenta, identificando el mejor rendimiento, examinando el beneficio verdadero y su variación en cargo a los niveles deseados. Se enfoca en fases como la conceptualización, desarrollo, implementación, feedback y evaluación.

VI. CONCLUSIONES

Dados los resultados obtenidos se concluye:

1. Los factores de selección de personal influyen significativamente en desempeño en el trabajo de los colaboradores de la DRTPET, debido a que el coeficiente de Pearson es 0.738 lo que indica una relación directa alta. Por lo cual se acepta la hipótesis de investigación la hipótesis nula es rechazada.
2. El 70% de los colaboradores de la Dirección Regional de Trabajo Tumbes, califican a la selección de personal en un nivel bajo, debido a que, no habido una buena difusión de los procesos de selección, que las verificaciones de los procesos de selección se realizaban a veces y que los servidores reclutados no reúnen el perfil o la capacidad para el puesto de trabajo.
3. El 65% de los colaboradores de la DRTPE de Tumbes, califican al desempeño en un nivel medio y el 35% en un nivel bajo, debido el personal no cumple con los objetivos de la institución; no presenta iniciativa en el cumplimiento de funciones, la institución no capacita al personal para mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles y que trabajador no demuestre ser competente en el puesto laboral.
4. La relación entre los factores de selección de personal influye en el reclutamiento de los colaboradores de la DRTPE de Tumbes, debido a que el coeficiente de Pearson es 0.668, esto indica una relación media alta. En consecuencia, la hipótesis de la indagación es aceptada y la hipótesis nula por el contrario se rechaza.
5. Los factores de desempeño laboral de personal influyen en los criterios desempeño laboral de los trabajadores de la DRTPE de Tumbes, debido a que el coeficiente de Pearson es 0.158, lo que indica una relación directa baja. Consecuentemente se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Con dichas conclusiones obtenidas se recomienda:

1. La Dirección de Trabajo - Tumbes debe actualizar las normas referentes al proceso de selección de personal para que puedan reclutar el personal idóneo y se pueda manifestar un buen desempeño laboral y cumplir sus metas trazadas.
2. La Dirección de Trabajo- Tumbes debe tener personas capacitadas y conocedoras en contrataciones de personal, teniendo en cuenta la nueva Ley de Servicio Civil (SERVIR).
3. La Dirección de Trabajo - Tumbes, debe utilizar una creencia de feedback y reestructuración de personal, para así amaestrar equipos de responsabilidad más eficientes basados en un clima laboral más efectivo, de apoyo mutuo y respeto.

La Dirección de Trabajo - Tumbes, debe realizar evaluaciones del desempeño laboral periódicamente, para evaluar el rendimiento de los trabajadores, y así poder medir el desempeño de los mismos, la misma que beneficiará a la institución.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (Sextaed.). Washington, DC: Autor.
- Astudillo, V. (2019). *Clima social familiar y rendimiento académico de estudiantes de la Unidad Educativa República de Alemania, Naranjal, Guayas, Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Bravo, S. (2003). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica: Metodología general de su elaboración y documentación* (Quinta ed.). Madrid: Paraninfo
- Cajamarca, S. (2015). *Evaluación del clima social familiar escolar en niños de educación general básica en la escuela "Mariscal Sucre" de la parroquia Borrego-Azogues*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Díaz, J. (2012). *Fundamentos de la disciplina escolar*. Ed. Aguilar. Buenos Aires, Argentina.
- Duque. (2007). *Las responsabilidades en la familia*. México: Beltrán
- Escardo, J. (1964). *Tipo de familia de acuerdo con sus patrones e intereses culturales a la escuela*. Perú: Editorial Cataneo.
- Fernández, B. (1998). *Protagonismos de los padres de familia*. P. 66. Perú: Editorial family. Citado en la tesis, de Cassullo Gabriela, "Algunas consideraciones acerca del auto concepto del clima social y su evolución". Pág.8.
- Fernandez, J. (2019). *Programa tutorial disciplina positiva para el clima sociofamiliar en estudiantes de la institución educativa "Jorge Basadre Grohmann"- Ferreñafe*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Fosco, G.; Van, M.; Xia, M. &Feinberg, M. (2016). *Trajectories of adolescent hostile aggressive behavior and family climate: Longitudinal implications for young adult romantic relationship competence*. *Developmental Psychology*, vol. 52, p.11391150. Retrieved from <http://europepmc.org/backend/ptpmcrender.fcgi?accid=PMC5148822&blobtype=pdf>
- Flores, G. (1963). *Disciplina y legislación en la Educación Secundaria*. Editorial Lima. s.n.
- García, S. Francisco (2001) Mesa Redonda: Conceptualización del desarrollo y la atención temprana desde las diferentes escuelas psicológicas. Modelo Ecológico/ Modelo integral. XI Reunión Interdisciplinar sobre Poblaciones de Alto Riesgo de Deficiencias. Madrid. Recuperado de

- http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Kolbe, L. (2019). *SchoolHealth as a strategy to improve birth public Health and Education*. *Annual Review of Public Health*, vol. 40, p. 443. Retrieved from <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-publhealth-040218043727>
- Moos, R. (1974). *The Social Climate Scale: An overview*. Palo alto California: Consulting Psychologists Press.
- Ostrander, R., Weinfurt, K. y Nay, W. (1998). *The role of age, family support, and negative cognitions, in the prediction of depressive symptoms*. *School Psychology Review*, 27, 121-138.
- O'Toole, B.; Dadds, M.; Burton, M.; Rothwell, A. & Catts, S. (2018). Growing up with a father with PTSD: *The family emotional climate of the children of Australian Vietnam veterans*. *Psychiatry Research*, vol. 268, p. 175. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165178118305882>
- Pérez F. Francisco (2004) El medio social como estructura psicológica. Reflexiones a partir del modelo ecológico de Bronfenbrenner. *Revista de Psicología y Psicopedagogía eduPsykhé*, 2004, Vol. 3, No. 2, 161-177. Universidad Camilo José-Madrid. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1071166.pdf>
- Perez, J. (2018). *Clima social escolar y conductas disruptivas en estudiantes de una institución educativa de José Leonardo Ortíz, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Pichardo E., M.C; Fernández Haro, E. y Amezcua, J.A. (2002). *Importancia del clima social familiar en la adaptación personal y social de los adolescentes*. Recuperado de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-Importancia DelClimaSocialFamiliarEnLaAdaptacionPer-294345.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-Importancia%20Del%20Clima%20Social%20Familiar%20En%20La%20Adaptacion%20Per-294345.pdf)
- Romero, A. (1997). *El fracaso de sus propias acciones*. Pág. 314. México: Editorial Broom.
- Rúgolo, Sánchez, et al. (2008). *Escuela para padres*. Argentina: Circulo Latino Austral. S.A. 2007
- Sim, L., Adrian, M., Zeman, J., Cassano, M. & Friedrich, W. (2009). *Adolescent Deliberate Self-Harm: Linkages to Emotion Regulation and*

- Family Emotional Climate*. Journal of Research on Adolescence (Wiley-Blackwell), vol. 19, p. 75–91. Retrieved from <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=36551606&S=R&D=sih&EbscoContent=dGJyMNHr7ESep7Y4v%2BvIOLCmr1Gepq9SsK%2B4SbCWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGutk%2B2q7NOuePfgex44Dt6fIA>
- Sobrado, Enrique (1998). La disciplina escolar 1998. *Revista mexicana Orientación Educativa*. 3ra. vol. 11, número 26, enero-junio, 2014. P. 412.
- Sznitman, A.; Zimmermann G. & Petegem, S. (2019). Further insight into adolescent personal identity statuses: Differences based on self-esteem, family climate, and family communication. *Journal of Adolescence*, vol. 71, p. 99.
- Vara, A. (2012). *Desde la Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.
- Victor, R. (2015). *Clima social familiar y la disciplina escolar en la institución educativa adventista "El Porvenir" de Chepén, La libertad, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Viveros C., E. F. (2006). Noción del desarrollo familiar. *Revista Fundación Universitaria Luís Amigó*. Medellín. (9) 14. P. 14 – 21. ISSN 0123-9864.
- Watkins, K. (2011). *Disciplina escolar y su repercusión en el aprendizaje*. Ed. Mercurio. Chile
- Watson & Clay (1991). *Contribución del 29 de junio de 2010*. Maestría Psic. Comunitaria Escuela de posgrado PUC enviado por pames 0512 29/06 <http://www.buenastareas.com/ensayos/Ambiente-Familiar/472935.html>
- Zambrano, C. y Almeida, E. (2017). Clima social familiar y su influencia en la conducta violenta en los escolares. *Revista Ciencia UNEMI*. 10(25). Ecuador.
- Zuluaga U. (2007). *Una mirada a la familia desde el enfoque sistémico* <https://beatrizzuluaga.wordpress.com/2007/02/09/las-relaciones-de-pareja-y-su-influencia-en-los-hijos/>

ANEXOS

ANEXO N° 01:

Tabla 17: Cuadro Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Aplicación científica de conceptos y postulados para obtener la eficiencia y eficacia de las instituciones y organizaciones, permitiendo lograr la excelencia, a través del potencial y talento humano de los mismos, porque sin el personal no es posible la presencia de las compañías. (Tovar 2011)	Para definir la variable selección de personal se operacionalizó a través de las dimensiones factores de selección de personal y reclutamiento e los involucrados en este interesante estudio.	<ul style="list-style-type: none"> Factores de selección de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Difusión de los procesos de selección. Cantidad sobre calidad. Estandarización y conformidad. 	Encuesta realizada a los trabajadores. Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> Nunca. Casi nunca A veces Casi siempre. Siempre.
			<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento 	<ul style="list-style-type: none"> Selección del talento humano. Incorporación. Retención. 	
DESEMPEÑO LABORAL	Cumplimiento de los colaboradores de una compañía, que establece uno de los elementos importantes para conseguir la efectividad y el éxito en la empresa. Razón por la cual las compañías tienen como objetivo mejorar los sistemas de gestión en los cuales se respaldan, reconociendo el mejor rendimiento, (Castellanos, 2011)	Para definir operacionalmente la variable desempeño laboral se aplicó un cuestionario teniendo en cuenta los factores de desempeño de personal y los criterios de desempeño personal a los participantes inmersos en el presente estudio	<ul style="list-style-type: none"> Factores de desempeño de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Orientación a los resultados. Calidad de trabajo. Iniciativa y organización. 	Encuesta realizada a los trabajadores. Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> Nunca. Casi nunca A veces Casi siempre. Siempre.
			<ul style="list-style-type: none"> Criterios de desempeño de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos internos. Retener personal clave. Evaluar performance del personal. 	

Elaboración propia

ANEXO N° 02:

Tabla 18: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: “Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017?	GENERAL: Determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.	GENERAL: H1 Existe influencia significativa entre la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.	V1 Selección De Personal	- Factores de selección de personal -Reclutamiento	Métodos: Teóricos. Análisis y síntesis Diseño: No experimental, transeccional,

	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Describir los factores de selección de personal de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar la influencia de los factores de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.</p> <p>Determinar la influencia del reclutamiento del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1,1 Existe una influencia significativa entre los factores de selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.</p> <p>H1,2 Existe influencia significativa del reclutamiento del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017.</p>	<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>-Factores de desempeño laboral -Manejo de la frustración -Criterios de desempeño laboral</p>	<p>Correlacional – Causal</p>  <p>Población muestra y muestreo</p>
--	---	---	----------------------------------	---	---

Elaboración Propia

ANEXO N° 03:

ENCUESTA SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

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

ÍTEM	1	2	3	4	5
FACTORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL					
1. Considera que existe una buena difusión de los procesos de selección.					
2. Cree usted que se realiza una verificación de los procesos de selección.					
3. Considera que existe una gran demanda de postulantes en la institución.					
4. Considera que los bajos sueldos y recortes de beneficios sociales disminuye el porcentaje de postulantes.					
5. Cree usted que los procesos de selección están estandarizados y cumplen con todos los criterios de selección.					
6. A su criterio considera que la institución está conforme con el personal a cargo.					
7. Considera adecuada la remuneración de sus empleados.					
8. Cómo califica la publicación de los procesos de selección de personal.					
9. El nivel profesional de los candidatos es el óptimo para cubrir las plazas vacantes.					

10. Considera importante que las convocatorias deben publicarse en redes sociales.					
RECLUTAMIENTO					
11. Considera que el personal reclutado cumple con los requisitos necesarios.					
12. El personal cumple con los objetivos de la institución.					
13. El personal presenta iniciativa en el cumplimiento de funciones.					
14. Cree usted que la incorporación del personal obliga al trabajador a enfocarse y buscar su eficiencia.					
15. Considera que la retención de personal es la adecuada.					
16. Considera que se establece el perfil del profesional entrevistado y sí cumple y se adecua al puesto ofertado.					
17. Considera que es imperante que el candidato cause una impresión positiva.					
18. Para seleccionar a un nuevo personal se tiene como requisito necesario que el candidato trasmita la información de manera positiva y sincera.					
19. La institución capacita al personal para mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles.					
20. Considera que el candidato demuestre ser competente en el puesto laboral.					

ANEXO N° 04:
ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

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

ÍTEM	1	2	3	4	5
FACTORES DE DESEMPEÑO LABORAL					
1. Considera que el desempeño de los trabajadores seleccionados cumple con orientar a los resultados.					
2. Cree usted que la el personal seleccionado tiene la calidad óptima para desempeñar su trabajo					
3. Considera que uno de los factores de desempeño laboral es la orientación a los resultados.					
4. Cree usted que el desempeño de los trabajadores es organizado y coordinado.					
5. Existe iniciativa por parte de los trabajadores nuevos.					
6. A su criterio las capacitaciones mejoran la relación jefes – trabajadores.					
7. Considera que las capacitaciones incrementan la productividad y calidad del trabajo.					
8. Al evaluar al personal los resultados refuerzan la toma de decisiones.					

9. Considera que el personal contribuye a mejorar su desempeño.					
10. Cree usted que la evaluación permite detectar errores que afecten en el desempeño del personal.					
CRITERIOS DE DESEMPEÑO LABORAL					
11. Considera que el personal conoce los procesos internos y asume el compromiso de sus funciones.					
12. Cree usted que sus colaboradores conocen los procesos internos de la institución.					
13. Considera que la institución retiene el personal clave.					
14. Considera que el personal retenido por eficiencia es el adecuado.					
15. El Director de la institución evalúa a su personal y mide su desempeño.					
16. Cómo considera la comunicación interpersonal y de mutuo respeto.					
17. El personal se muestra amable y respetuoso con sus compañeros.					
18. El personal cumple con todas las actividades dentro del plazo establecido.					
19. Cree usted que existe un buen clima laboral.					
20. Considera usted que trabaja bajo presión como lo califica.					

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 05: Evidencias de Validación de instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo Edwin Alberto Ubillus Agurto, con DNI N° 02875229, con el grado profesional de Maestro en Administración de Negocios y Especialista en Gestión Pública, y ejerciendo la carrera de Contador y Docente Universitario. Por medio de la presente, dejo constancia de haber revisado con fines de validación, los ítems del instrumento (encuesta), que el investigador **Lesly Vanessa Gómez Silva** usará para su trabajo de investigación titulado: **"Influencia de la Selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tumbes, 2017"**.

En efecto, dicho instrumento previsto para el estudio en mención, guarda coherencia con las variables, dimensiones, indicadores e ítems; además muestra un dominio específico de contenidos en lo que se busca medir y es consecuente con mediciones previas que han surgido en investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la referida investigadora para su aplicación.

Tumbes, 05 de diciembre de 2017

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'E' followed by 'A', 'U', 'A', and 'G'.

Mg. Edwin Alberto Ubillus Agurto
DNI 02875229



N° Dcto.	220577
N° Exp.	189232

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Tumbes, 17 NOV 2017

CARTA N° 04 -2017/GOB.REG.TUMBES-DRTPE-DR.

Srta.
LESLY VANESA GOMEZ SILVA
DNI N° 43505285

Asunto : AUTORIZACION

Ref. : Solicitud de Reg. N° 218689-187690

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, esta Dirección **AUTORIZA** y se le brinda las facilidades para que ejecute su Tesis denominada: "INFLUENCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE TUMBES - 2017".

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle muestras de consideración y estima.

Atentamente,


DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - TUMBES
Mg. CPUL. HENRY BERNARDO GARAY CAVALES
DIRECTOR REGIONAL SECTORIAL

HBGC/DR
Jcc/sec.

Email: trabajo_tumbes@hotmail.com
Teléfono Fijo 072-523061