



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del Talento Humano y Selección de Personal en una
Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Huaman Espinoza, Frederick Lui (ORCID: 0000-0002-2240-7384)

ASESOR:

Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios por bendecirme con la sabiduría y la fuerza de todos los días por brindarme su amor incondicional conjuntamente con mi madre Adelaida que me apoya a seguir cumpliendo en lograr mis objetivos y metas.

Agradecimiento:

A Dios por brindarme fuerzas en continuar, a mis familiares por el soporte absoluto por su comprensión y paciencia. A los docentes de la UCV que nos guiaron e hicieron que culmináramos este peldaño mediante el grado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1	Relación de validadores	26
Tabla 2	Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano	26
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento Selección de Personal	27
Tabla 4	Grado de relación según coeficiente de correlación	28
Tabla 5	Tabla descriptiva de la variable: Gestión del Talento Humano	29
Tabla 6	Tabla descriptiva de la dimensión: Planificar la Gestión de los recursos humanos	29
Tabla 7	Tabla descriptiva de la dimensión: Adquirir el equipo	30
Tabla 8	Tabla descriptiva de la dimensión: Desarrollar el equipo	30
Tabla 9	Tabla descriptiva de la dimensión: Dirigir el equipo	30
Tabla 10	Tabla descriptiva de la variable: Selección de Personal	31
Tabla 11	Tabla descriptiva de la dimensión: Elección Precisa	31
Tabla 12	Tabla descriptiva de la dimensión: Clasificación	32
Tabla 13	Tabla descriptiva de la dimensión: Entrevista	32
Tabla 14	Tabla descriptiva de la dimensión: Capacitación	32
Tabla 15	Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Selección de personal	33
Tabla 16	Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Elección Precisa	33
Tabla 17	Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Clasificación	34
Tabla 18	Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Entrevista	34
Tabla 19	Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Capacitación	35
Tabla 20	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	35
Tabla 21	Correlación entre variables: Gestión del talento humano y Selección de personal	36
Tabla 22	Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Elección precisa	37
Tabla 23	Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Clasificación	37
Tabla 24	Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Entrevista	38
Tabla 25	Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Capacitación	38

Resumen

Esta investigación se procedió a elaborar con el objetivo de conocer la relación entre las variables de Gestión del Talento Humano y Selección de Personal en una Municipalidad local de la Provincia de Pasco durante el ejercicio del año 2020, el desarrollo de esta investigación se consideró en el nivel descriptivo correlacional con el enfoque cualitativo para poder obtener en que se mida las variables, llegando a obtener la relación entre estas dos variables respectivas después del análisis de los datos que se consiguieron. Se emplearon los cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos dentro de la institución pública objeto de investigación.

El desarrollo de la investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental. Se empleo un enfoque cuantitativo utilizando la recolección de datos mediante la técnica de las encuestas usando una muestra de tipo censal de 67 servidores y directivos de la entidad, se aplicaron preguntas en dos cuestionarios de Gestión del Talento Humano y para Selección de Personal.

Después del análisis de los datos se obtuvieron los resultados donde se manifiesta que Gestión del Talento Humanos es de carácter alto con un 64.2%, un 35.8% que es de nivel Medio. En la variable Selección de personal se obtuvo un 61.2% considerando que es medio y un 6.0% que es bajo; obteniendo un $Rho=0.414$ corroborando con un grado de significancia de $p=0.000$ que es $p<0.05$, por lo consiguiente se obtiene que hay correlación positiva media.

Palabras clave: Capacitación, Talento Humano, Inducción, Selección.

Abstract

This research was developed with the aim of knowing the relationship between the variables of Human Talent Management and Personnel Selection in a local Municipality of the Province of Pasco during the year 2020, the development of this research was considered at the descriptive level correlational with the qualitative approach to be able to obtain in which the variables are measured, getting to obtain the relationship between these two respective variables after the analysis of the data that were obtained. Questionnaires were used as instruments for data collection within the public institution under investigation.

The development of the research is of an applied type of non-experimental design. A quantitative approach was used using data collection using the survey technique using a census-type sample of 67 servers and managers of the entity, questions were applied in two questionnaires of Human Talent Management and personnel Selection.

After the analysis of the data, the results were obtained where it is stated that Human Talent Management is of a high character with 64.2%, 35.8% that is of Medium level. For the variable of Personnel Selection, 61.2% was obtained considering that it is medium and 6.0% that it is low; obtaining a $Rho = 0.414$ corroborating with a degree of significance of $p = 0.000$ that is $p < 0.05$, therefore it is indicated that there is an average positive correlation.

Keywords: Training, Human Talent, Induction, Selection.

I. INTRODUCCIÓN

Los objetivos en los gobiernos de Sudamérica y el Caribe se enfocaron en querer llenar las brechas de capital humano para satisfacer las demandas de sus ciudadanos de más y mejores servicios públicos a pesar de haber ingresado a un evento de pandemia COVID-19 durante el año 2020; en consecuencia de esta anomalía de la pandemia del COVID-19 se exacerbó la necesidad de conseguir la forma de impulsar la gran demanda de los ciudadanos para conseguir un puesto laboral de manera digital y de servidores con gran potencial en los diferentes campos de una empresa.

En el artículo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), “El Caribe y América Latina deben enfatizar en invertir en los empleados públicos capacitándolos y de esta manera se facilitaría la transformación hacia el gobierno digital” (BID 2020). Moisés J. Schwartz - Gerente del Sector de Instituciones para el Desarrollo del BID.

El gran cambio que se vinieron dando en estas últimas décadas y más aún en el año 2020 de las variaciones tecnológicas, económicos, sociales, científicos y políticas en especial por el COVID-19, nos obliga a replantear en el aspecto de la forma que se viene dando en la GTH dentro de las organizaciones privadas y públicas, se vino dando e incorporando las nuevas tendencias dentro de las instituciones públicas en donde se promovieron el alto desempeño de los empleados públicos para que apoyen a fortalecer los planes de las políticas públicas y los objetivos que se vinieron planteando al inicio de cada gestión, estos planteamientos enriquecieron los procesos para el desarrollo de implementación de cómo realizar los procesos de selección o reclutamiento y encontrando a las personas idóneas para dar respuesta a las necesidades que se integran en una sola visión, estos servidores con gran capacidad ayudaron a solucionar los problemas de la sociedad que el país necesita.

Weller (2020). Afirma que “la digitalización está abarcando enormemente en las gigantes tendencias de la evolución de los mercados laborales donde se inspeccionan las posibilidades en que esta crisis transgrede en las tendencias de

devastación, generación y transformación del trabajo, las amenazas de una creciente diferencia gremial, y su impacto en la productividad gremial, así como en el corto mediano plazo” (p.08).

A nivel nacional las instituciones estatales enfatizaron cada vez más la importancia de la GTH y su trato entre la satisfacción, el desempeño e idoneidad, ligados a la reputación, como la calidad de atención al cliente. La GTH ofrece un valor agregado a las instituciones estatales. El desafío es dar respuesta a las necesidades que se tienen en cada gobierno de acuerdo al documento normativo que emite el CEPLAN “Visión del Perú al 2050” CEPLAN (2019), menciona “*Con un clima gubernamental, jurídico favorable y estable para atraer inversión privada; y el fomento de la innovación, la investigación, la transmisión tecnológica y científica, la creación, la adaptación. Hemos relacionado exitosamente al Perú en la economía global*” (p.03). es por ello que Weller (2020), nos menciona “que debemos de ingresar a los mercados laborales mediante la digitalización y potencializando la satisfacción y el desempeño de los participantes en las convocatorias que se desarrollan” (p. 10).

Entonces hemos sentido que el impacto que ha dejado la pandemia y en donde más ha sacudido fuertemente fue en la economía del Perú y en las convocatorias que se venían dando para los puestos laborales en los diferentes órganos estatales en sus tres niveles incluyendo en las municipalidades e instituciones públicas disminuyendo e incluso se realizaron las cancelaciones de manera abrupta. Un resultado que se obtuvo fue que en el segundo trimestre del año 2020 se perdieron más de seis millones de empleos públicos y privados, la ciudadanía ocupada se redujo en 39.6% por los despidos por motivos de la no necesidad de labores o por la suspensión perfecta según DS 011-202-TR - 2020; en consecuencia se tuvo una reducción en el Producto Bruto Interno (PBI) en un 30.2%, durante la misma fase; las posibilidades de acrecentamiento pasaron de cifras positivas de entre dos (2%) y tres (3%) a principios del año, a una contracción de niveles cercanos al catorce (14%). Por la gravedad de estos resultados en contra, las proyecciones de crecimiento económico para el 2020 se contrajeron

sustancialmente. Entonces, nos preguntamos, ¿cómo está la situación laboral en el Perú? ¿Qué se hizo bien y qué estrategias se pueden mejorar? (IPE, 2020, p.7).

La Provincia de Pasco no fue ajena a esta pandemia que se venía desarrollando y afectando en todo el planeta, según el CENEPRED (2021) nos indica que, “en la provincia de pasco a finales de febrero del 2021 se obtuvo registros de la cantidad de ciudadanos que fueron afectados por esta pandemia con una cantidad de 11,452 casos positivos por COVID-19” (p.6).

De igual forma según IPE (2021) mencionó, “que la región de Pasco fue una de las más afectadas sobre la informalidad laboral y la contracción laboral de la economía durante los meses que se venía desarrollando todo este fenómeno de los despidos y suspensión perfecta de los servidores dentro de una municipalidad de la provincia de Pasco, esta tasa se incrementó del 78% a un 87%, reduciendo el ingreso promedio de los servidores a un 30% en Pasco. Pasco por ser una región pequeña fue una de las más afectadas donde se incrementó la pobreza a un 25%” (p.2).

A raíz de estos resultados el estado peruano emitió algunas normativas impartidas y sus respectivas modificatorias y/o actualizaciones con relativa a la crisis sanitaria por el COVID-19, todos estos estuvieron relacionadas con los procesos de selección, como la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 065-2020-SERVIR-PE en donde se aprueba la “Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo N°1057”. Publicado el 14 de agosto del 2020, en donde se hizo referencia en su anexo 01, desde las situaciones previas al inicio de un concurso público hasta el momento de las convocatoria y recepción de postulantes como también las diferentes etapas que se desarrollan en las evaluaciones y los resultados de cada proceso.

De igual forma se contó con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°039-2020-SERVIR-PE, en donde se aprueba la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”, publicado el 05 de junio de 2020, nos muestra en su directiva la aplicación del trabajo remoto que se debe de impartir a los concursos públicos ante la

coyuntura que se venía dando, en uno de sus artículos nos menciona que las labores remotas no se limita a los servicios que pueden ser prestados mediante equipos tecnológicos, de telecomunicaciones o análogos, sino que se amplía a cualquier tipo de servicio que no sea necesario la presencia física del empleado, incluso se menciona que realizar las labores remotas es similar y/o compatible con las labores presenciales. Las entidades públicas determinan el grupo de empleados que realicen de manera integral o bajo ambas modalidades denominada mixtas de prestación de labores.

Teniendo conocimiento de estos instrumentos de trabajo se evidencio que en las entidades de Pasco los funcionarios quienes hacen la labor de jefe de recursos humanos o los que hacen de estas funciones de contrataciones no se encuentran capacitados, esto debido a la falta de conocimiento de como poder desarrollar los concursos para la selección de personal y obtener a las mejores postulantes o servidores, para así poder desarrollar una buena gestión conforme a la GTH que se debe de impartir mediante la selección de personal en sus diversas etapas como se muestra en el Decreto Legislativo N°1057 del 2011, como también con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°312-2017-SERVIR/PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N°313-2017-SERVIR/PE, estos dos documentos de suma importancia para realizar dichos concursos.

Finalmente, habiendo expuesto las distintas problemáticas, y conociendo que esta investigación se basó en conseguir a los mejores elementos para que ingresen a laborar dentro de la institución, y estos servidores apoyaran en lograr las metas y objetivos que se plantea, se desarrolló esta investigación de nivel descriptivo correlacional que mida las variables de GTH y selección de personal en una MPP, para que podamos indicar la relación que existe entre estas dos variables. El instrumento que se usó para obtener el resultado de esta relación, se utilizó los cuestionarios como una herramienta para la obtención de datos de estas variables dentro de la institución pública local.

El enunciado del problema general fue: ¿Cómo se relacionó la Gestión del Talento Humano (GTH) con la Selección de Personal en una Municipalidad de la

Provincia de Pasco (MPP), año 2020?, así mismo como los problemas específicos: ¿Cómo se relacionó la GTH y la elección precisa del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020?, ¿Cómo se relacionó la GHT y la clasificación del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020? ¿Cómo se relacionó la GTH y la entrevista del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020?, ¿Cómo se relacionó la GTH y la capacitación del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020?

Las justificaciones que se realizaron en esta investigación impartiendo desde la justificación teórica ya mencionadas siendo importante porque se requiere comprobar si las dimensiones del teórico Lledó se ajustan al contexto de la realidad para esta entidad en Pasco, asimismo para las dimensiones del teórico Chiavenato. De igual manera la justificación práctica, obtuvo como finalidad en aportar a los funcionarios públicos de la entidad pública a conocer la vinculación existente entre estas dos variables que se están desarrollando, de esta manera las mejores aplicaciones en la selección del personal calificado respecto a lo que mejor convenga para la culminación de los objetivos de la institución.

En la justificación metodológica debemos de mencionar que esta investigación resulta ser muy importante por cuanto suma en la preparación de los instrumentos para la medición de las variables, estos resultados que se obtienen servirán para que sean utilizadas en otras investigaciones de similares problemas conjuntamente con sus respectivas dimensiones, marcando hitos. Con respecto a la justificación Social, esta investigación es relevante en la mejoría de la selección de personal mediante la GTH, logrando en mejorar la elección precisa con una buena clasificación, entrevista y capacitación del personal para la institución, influyendo así en mejorar las capacidades de las diferentes áreas de la entidad, por último la Justificación epistemológica considera la importancia de Seleccionar al Personal calificado, con interacción a la administración del Talento, se hizo conocer el valor de los individuos como primordial virtud competitiva en las instituciones, más todavía tomando en cuenta que el elemento humano deja de ser un representante pasivo a quien se administra y se convierte en un representante activo que apoya en regir los recursos en la organización.

El objetivo general de esta investigación se enfocó en la de averiguar la posible relación que se quiere conocer entre la variable “Gestión del Talento Humano” y la variable de “Selección de Personal”, dentro de una entidad local municipal de la Provincia de Pasco en el año 2020, con respecto a los objetivos específicos que se plantearon son el de: Determinar la relación entre la GTH y la elección precisa del personal, como también el de Determinar la relación entre la GTH y la clasificación del personal, Determinar la relación entre la GTH y la entrevista del personal, Determinar la relación entre la GTH y la capacitación del personal todos estos en una Municipalidad de la Provincia de Pasco en el año 2020.

Finalmente se establecieron como hipótesis general planteados: Existe relación entre la GTH y Selección de Personal en una MPP, año 2020, planteando también las hipótesis específicas como son: Existe relación entre la GTH y la elección precisa del personal, Existe relación entre la GTH y la clasificación del personal, Existe relación entre la GTH y la entrevista del personal, Existe relación entre la GTH y la capacitación del personal, todos estas hipótesis se plantean en una Municipalidad de la Provincia de Pasco en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como precedentes nacionales se contó con los siguientes:

(Ahumada, 2019) presentó en su investigación el objetivo general fue el de formar la relación entre la selección de personal y el progreso organizacional. Nos menciona que su dimensión contingente positiva se relaciona significativamente con su variable según la correlación de Spearman de 0.641 y una significancia de $p=0.001$, por lo tanto, se admite la correlacional e hipótesis, concluyendo que la correlacional significativa entre la dimensión selección y su variable de organizacional teniendo un resultado moderado.

(Tellez, 2016) en su investigación de maestría menciona como objetivo general, establecer la incidencia del proceso de selección de servidores y el reclutamiento de ingenio humano de la gerencia de recursos humanos del conjunto inmobiliario G&M. Nos menciona que la relación entre las prácticas y la GTH existe relación debido a que otorga programas para mejorar el desempeño laboral ya que con todo ello se podrá lograr a una productividad en la organización y este inciden en la mejora de como seleccionar el talento humano de la Gerencia de Recursos Humanos del grupo Inmobiliario. Posteriormente se concluyó y se recomendó en estrecha relación con los problemas, objetivos e hipótesis planteadas.

(Tapia, 2020) planteó como principal objetivo el modelo de cómo realizar la selección de personal para mejorar la productividad en los servidores de la Municipalidad de El triunfo, de la provincia de Chiclayo en esta investigación nos refleja que la relación entre sus dos variables se obtuvo un 48 % de encuestados en donde manifiestan que es deficiente el nivel de su productividad estudiando sus dimensiones institucionales, responsabilidad positivismo e inducción.

(Chuquilin, 2019) en el trabajo de investigación la finalidad es establecer la interacción existente relación en sus variables de Selección de personal e inserción gremial en la entidad local municipal de Cieneguilla en el año 2019. Dando como resultado que cuenta con una eficaz en 27 (54%) siendo efectiva en un 28.85% y su correlación con Rho de spearman es $=0,562$ siendo positivo considerable. En

esta investigación se concluyó que si existe una correlación directa y moderada entre las variables planteadas.

(Zegarra, 2017) el planteamiento general fue el de la interacción que coexiste entre el reclutamiento del personal y la administración del ingenio humano y como fin general fue que existen axiomas suficientes para indicar que el grado de correlación como el valor $\text{sig.}=0.039$ rechazando de esta manera la hipótesis nula y concluyendo que la correlación obtenida es directa, positiva y significativamente es moderado bajo según como se menciona en los índices de correlación de Spearman.

Con relación a los antecedentes internacionales se contó con: (Elias, 2020) en su trabajo nos menciona que el objetivo general fue de analizar la utilización del software de reclutamiento 2.0 en TCS en el país de Ecuador obteniendo resultados que nos indica que su ejecución en el último año. Este estudio resultó ser descriptivo. El procedimiento usado en la indagación es mixto, tomando en cuenta que se recibe información de forma cuantitativa mediante los datos logrados sobre el reclutamiento por medio de redes sociales, y cualitativa por medio de la ejecución de entrevistas con el personal involucrado en el proceso de reclutamiento. Con un elevado índice de contrataciones llevadas a cabo basado en reclutamiento por medio de redes sociales y portales digitales (67%), se concluye que el usar esta fuente de reclutamiento resulta efectivo y benéfico para la compañía.

(Salazar, 2017) en su menciona que su indefinido sencillo consistió en repasar y averiguar lo que se ha escrito sobre mejores prácticas de salvaguardia del talento humano en empresas de servicios, este trabajo es de carácter descriptivo, se desarrolló para contribuir con un hito más para la mejora del artículo de investigación. Para que este propósito se cumpla se clasificaron en tres grupos: por retención, modelos y motivación; se analizaron dichos estudios llegando a la conclusión que es importante laborar en el asunto en el país de Colombia, ya que se encuentra muy pocos estudios, incluso las organizaciones tienen que conocer y usar las tácticas de retención en grupo, no necesariamente como se venía dando

que es de forma presencial, es decir que en las prácticas de recursos humanos en sus diferentes niveles de la organización, conciliación trabajo de familia e indemnización de recompensa flexible.

(Molina, 2021) en este trabajo de investigación nos encontramos cuyo objetivo es el de que la incidencia de una compleja actividad de tener el proceso de selección y contratación de cajeros. Indicándonos que para una optimización en el proceso de convocatoria siendo una actividad necesaria para las instituciones con el que se verifica de donde se verifica su lugar de procedencia, los datos fueron analizados con la relación de procesos de RR.HH. encontrando que existe una correlación del área que hace las funciones de Talento Humano de las entidades bancarias cuentan con un programa de reclutamiento en donde se optimiza el tiempo para su ejecución, de esta manera se obtuvo muy buenos resultados en la contratación de nuevos colaboradores.

(Reinoso, 2015) en su trabajo plantea en el de Exponer un Modelo de Gestión por aptitudes del Talento Humano dentro del Departamento de Enfermería de un hospital Básico Píllaro para conocer si se consigue en mejorar la calidad del servicio, según los resultados que nos muestra en su investigación el de diseñar un modelo por competencias del talento humano para conseguir en mejorar la calidad de servicio en el Hopital Basico Pilaro, después del análisis de datos se obtuvo un resultado de $30.04 > 3.84$ aceptando la correlación de este trabajo.

(Cepeda, 2021) contribuyo en su investigación en plantear un modelo de administración de ingenio humano como táctica organizacional en las entidades del sector curtiembre de la provincia de Tungurahua. Nos menciona que cada componente se determinó con la eficacia de cada proceso, considerando que los componentes se mantengan en siempre y casi siempre para que continúe con una efectividad y cumplimiento de la GTH frente a las demás áreas cumpliendo la correlación al nivel de eficacia que es de 0.07 con una relación positiva.

En este trabajo de investigación se tomó como base teórico a Lledó (2011) en sus teorías encontramos que nos afirma que los ciudadanos son las que harán

realidad un proyecto exitoso, dándole ahí la importancia de saber liderarlos, motivarlos y retribuirlos de manera de estímulo de forma más apropiada, de igual manera se le dé un valor agregado a todas las instituciones públicas como privadas dentro de la localidad como el país; es indispensable mostrar estos cambios a través del ejemplo, la confianza y la obligación de abandonar esquemas rígidos que en su momento se venían desarrollando y complejos en las instituciones públicas. El futuro, que sin duda seguirá siendo moldeado por el cambio que mejorará por la tecnología, traerá consigo un entorno cada vez más complejo y difícil de predecir.

Por tanto, las instituciones deben proceder más allá de los sistemas de gestión habituales para diferenciarse y ser más competitivas. Los diferentes autores indican que la GTH en el Perú conlleva un enfoque de gestión estratégica, cuya meta y objetivo es el de generar a lo máximo la importancia para los servidores, empleados, los clientes y la sociedad según el CEPLAN “Visión del Perú al 2050”. Teniendo en cuenta a Lledó (2011), se recogieron las cuatro (04) dimensiones que suma a la investigación las cuales son:

1. Planificar la gestión de los recursos humanos: Mediante organigramas, descripciones de los puestos, el inicio de las relaciones de trabajo y la teoría de la organización, se determinan algunos roles y dando responsabilidades al personal que se encuentra inmerso en el proyecto, estas habilidades requeridas y las relaciones de comunicación; además se desarrolla el plan para la dirección del personal (Lledó, 2011).
2. Adquirir el equipo: Para conseguir y poder adquirir a los miembros del equipo del proyecto, es cuando se corroboran los puestos disponibles formando de esta manera el equipo necesario para completar las asignaciones y tareas del proyecto, se necesita de asignaciones y coordinaciones previas, estas negociaciones para conseguir los mejores personales que tenga la empresa, la adquisición de personal y la formación de equipos virtuales. A través del uso de estas herramientas se consigue el personal para las actividades del proyecto, la disponibilidad y calendario de los recursos (Lledó, 2011).

3. Desarrollar el equipo: La gestión del recurso humano, en que las herramientas a utilizar son las habilidades interpersonales tales como liderazgo, motivación, trabajo en equipo en lograr inspirar al equipo que conforma en el proyecto para que todos y cada uno de los integrantes logren un alto desempeño y alcancen los objetivos. Por otra parte, las capacitaciones de todos los miembros del equipo donde se incluyen actividades para mejorar las competencias del personal. Además, están las distintas tareas para que se sigan desarrollando del espíritu de equipo, establecer las normas básicas de la conducta que se aguarda por los miembros del equipo, se reubican los recursos en un mismo lugar para mejorar su capacidad de trabajo en equipo con la parte de recompensas y reconocimiento hacia los miembros del equipo por conseguir los objetivos y las metas que se establecieron (Lledó, 2011).

4. Dirigir el equipo: Se deben realizar actividades de rastreo del desempeño de los integrantes del equipo, se debe de dar la retroalimentación hacia el equipo y las resoluciones de conflictos y polémicas que son generadas. Dentro de las herramientas que ambas lecturas proponen están las Conversaciones y las Observaciones, las Evaluaciones del Desempeño, la resolución de Conflictos, los Registros de Incidentes, Habilidades Interpersonales. Al final de este proceso, lo que se consigue es la actualización a los elementos ambientales de la institución, la actualización de los activos de proceso de la institución, los pedidos de cambio, las mejoras al plan para la dirección del proyecto (Lledó, 2011).

Al respecto se conoce que la GTH es una expresión muy vinculado con el desarrollo de una organización, y se le reconoce como un proceso para contratar nuevos talentos o servidores de valor con capacidad de lograr las metas en la institución. (González & Molina, 2016). En la actualidad, el ser humano cumple una base fundamental para las instituciones, su marcha y su evolución, es por eso que la GTH se propuso a que el individuo sea una prioridad dentro de las instituciones. (Lawler, 2017) también nos menciona en su libro que el trabajo ha ido cambiando considerablemente por estos tiempos, por lo que hay que reinventarse en la GTM.

(Borrero, 2018) resalta que es importante y fundamental resaltar que, en muchas empresas, la designación de gestión de recursos humanos se está sustituyendo por administración del talento humano, administración de capital humano, administración de ayudantes, administración de aliados, gestión del capital intelectual e inclusive administración de individuos entre otras.

De igual forma (Callaghan, 2018) menciona que el capital humano surgió para reflejar lo importante que es dentro de una gestión de los recursos humanos o los talentos humanos es así que la contribución que manifiesta es relativamente única para la competitividad. También según la PNM (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, 2013) identifica una de las principales deficiencias, una mala e inadecuada política y gestión del recurso humano; a partir de ello varios regímenes laborales y por la carencia de un marco legal e institucional que, en vez de dar la lenidad que siempre es necesario para ser atendida en sus distintas necesidades de las entidades heterogéneas, esto conlleva a estandarizar la mayoría de los puntos críticos de una buena administración de recursos humanos, por ejemplo, se debe de estandarizar o nivelar los sueldos e incentivos y aguinaldos, es bastante inflexible al contratar y desvincular al personal de plaza indeterminada o en sus distintas condiciones en la que se puede contratar con el personal de naturaleza temporal.

Esta investigación se profundizo al abordar la segunda variable, se verificaron a varios autores que iremos mencionando en el trascurso de este punto, el autor (Chiavenato, 2009) nos refrenda que la selección del personal es una etapa donde las empresas constantemente reclutan a las nuevas personas que integrarán sus diferentes cuadros dentro de la institución. Una vez que algunos servidores renuncian o las abandonan y/o son sustituidos, o porque la empresa al crecer en su magnitud de personal necesita de un mayor número de colaboradores para realizar las ocupaciones que se necesitan, entonces se realiza el proceso de convocatoria para la integración a otros colaboradores o servidores. El reclutamiento de personas forma parte del proceso para sumar y adherir la proporción de servidores y opera justo a partir del reclutamiento. Tanto éste como la selección de personal forman parte de un mismo proceso.

(Chiavenato, 2009) en este texto el autor nos refiere cuatro (04) dimensiones las cuales pasaremos a mencionarlas:

1. Elección precisa: el autor nos exige que las características descritas y el análisis del puesto solicitado mediante las competencias o funciones requeridas se transformen en una especie de ficha de especificaciones principales o secundarias que funcionará como un instrumento de medición que servirá para organizar el proceso de reclutamiento con más rigidez (Chiavenato, 2009).
2. Clasificación: Cada selección a equilibrio con un participante involucra al personaje en un trato determinado. El trato significa que el tipo de resultado que se tomará para el participante. El número de tratos y de individuos varía de una decisión a otra. Con sometimiento del trato, se distinguen tres modelos de decisión respecto a los candidatos. Las limitaciones más frecuentes son el número de tratos por personas y el número de personas por tratos (Chiavenato, 2009).
3. Entrevista: Las entrevistas es una de las opciones donde se optará un juicio de comunicación entre dos o más individuos que es necesario la interacción entre ellos y en el que una de las partes tomara la opción de evaluar del aprendizaje recibido de la otra. Aquí se encuentra el entrevistador o quien toma la función de tomar una decisión, por otro lado, encontramos al entrevistado o candidato. Este candidato se asemeja a una caja negra, como las que se usan en los aviones comerciales, que será necesariamente abrirla como se va dando la entrevista. La conversación que se da en una entrevista padece de todos los males de la comunicación como son, el ruido, el tropiezo, la distorsión, la molestia, la incomodidad, el nerviosismo y, sobre todo, las barreras personales que cada individuo se crea. Para reducir esas limitaciones se puede introducir un poco de mecanismos al sistema personal como la neurolingüística (Chiavenato, 2009).

4. Capacitación: Una de las formas que cada empleado tiene es la capacitación, ya que es un mecanismo para apalancar el conocimiento y el desempeño en el trabajo con las labores asignadas, casi siempre ha sido comprendida como el medio por el cuál un servidor se prepara para que refuerce su desempeño laboral con eficiencia y eficacia las actividades específicas del puesto que ocupa (Chiavenato, 2009).

Fayol (1974) nos refiere en la segunda variable, indicándonos que es una función administrativa muy indispensable e importante para articular la actividad general de trabajo en las organizaciones. De igual concepto el autor Frederick Taylor nos hace mención en su famosa frase que indica que *“Es horrible vivir con los obreros, ver en sus ojos todo el día la hostilidad y sentir que cada uno es un enemigo”*.

El procedimiento de selección en los municipios se realiza a través de una convocatoria en la que se establecen ciertos requisitos y de conformidad con Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento N° 075-2008-PCM, se promueve la contratación de manera pertinente, transparente, y oportuna, mediante el sistema CAS, D.L. 1057 y sus modificatorias, en algunos casos, sin embargo, hay servidores permanentes que en su mayoría no está capacitados para el puesto. Debido a eso es que la inserción laboral de las personas en los municipios es claramente política, por lo que nos encontramos con que hay muchos problemas dentro de ellos, porque todo el mundo entra tratando de enriquecerse en distintos trabajos de forma ilegal. En otras palabras, por este motivo en la mayoría de los casos el personal que es contratado a los municipios en sus 3 niveles, no es personal capacitado ni competente para los puestos y cargos.

La capacitación de los empleados se debe de considerar como una inversión dentro de los recursos del personal para el fortalecimiento, crecimiento y potencialización de conocimiento, para que con su capacidad y conocimiento sea capaz de competir no sólo dentro del ámbito local, sino nacional e incluso poder lograr internacionalmente, ya que nos encontramos en un escenario de competencia globalizada.

Ante estos autores se sugiere la selección por capacidad de conocimiento, ya que mediante el cuestionario que se desarrolló a los entrevistados, se indaga sobre comportamientos durante el proceso y descubriendo el conocimiento de la institución, estos sean predictores de su comportamiento según el puesto al que postula conocimiento y experiencia que tiene. Se sugiere que se realice una evaluación periódica del desempeño del personal administrativo y operativo dentro de la institución para obtener los indicadores de una buena selección de personal.

Para que se cumpla y se obtengan resultados positivos, es necesario elegir al personal idóneo, con los conocimientos y sobre todo la experiencia necesaria en los puestos claves según el perfil, para que se asegure el cumplimiento de los objetivos. De acuerdo con lo señalado por Chiavenato (2009). Las competencias expresadas en comportamientos predicen el manejo famoso en un definido puesto, y por medio del manejo se puede mejorar la efectividad y eficiencia en las municipalidades; y tal cual mejorar la calidad de servicios prestados a los habitantes.

Debemos de conocer que no solo en el Perú se usó el Home Office o el trabajo remoto que se empezó a usar mediante la resolución de presidencia ejecutiva N° 039-2020-SERVIR-PE en donde se aprueba la directiva para que las instituciones puedan emplear a sus servidores y colaboradores en el trabajo remoto, en Colombia de acuerdo con la Federación de Aseguradores, dan una cifra de entre dos (2) y tres (3) millones de habitantes fueron enviados a laborar a partir de sus viviendas gracias a la enfermedad pandémica; de éstos, el 62% vinieron sufriendo de ansiedad, estrés y sensaciones de aislamiento en lo largo del confinamiento, también manifiesta que por lo menos el 38% de los encuestados extrañan el ambiente laboral clásico.

IPE (2020) en su informe de mercado laboral peruano nos menciona que el impacto en el empleo ha sido notorio a las medidas de cuarentena que se dio para evitar la propagación del COVID-19 esto significó la detención de gran parte de las principales actividades económicas y del funcionamiento de las actividades en

muchas instituciones públicas y privadas. Así no solo compromete a la economía sino al deterioro de los sistemas que se tenían y se venían usando para las diferentes etapas que se desarrolla en la integración de nuevos servidores para una buena gestión humana comprometida con su institución.

En consecuencia, las áreas de RR.HH. o las que realizan las funciones propias vienen evaluando la gestión humana, se ha venido enfocando a un cambio dinámico de labores distintos de, que requieren una extensa capacidad de alteración y el objetivo en mejorar la vivencia de los servidores, no es solo en el momento de atender la novedosa necesidad frente a las labores desde el hogar, sino además para conservar intacto el parentesco entre la organización y sus colaboradores, ahora bien, para no perder la identidad que tiene la empresa, mitigando la incertidumbre y el estrés propio de este caso. De este modo “No solamente debemos aprender a convivir con la Coronacrisis, sino que también, a lo largo de este lapso difícil, las zonas de Recursos Humanos de las instituciones deben de ser más humanas que antes”.

Se encontraron diversos enfoques epistemológicos de las dos variables Talento Humano y Selección de Personal.

En la primera variable se nos hace la crónica a las diferentes teorías empleadas, donde durante mucho tiempo aparecen y desaparecen en el escenario mundial en donde se caracteriza por querer lograr un mayor sostenimiento de las empresas reduciendo al máximo los bienes financieros invertidos. La base para establecer una figura teórica que pueda dar cuenta de forma ordenada, de los procesos de administración del recurso humano, para ello se debe de establecer en las teorías clásica de la Administración y la Sociología como son: Max Weber, Idalberto Chiavenato, Michael Porter, Geertz, Harry Abravanel, entre otros, quienes desde sus distintas alcances y visiones han estado contribuyendo al estudio de la institución y de todas las interacciones que se dan, inclusive partiendo desde que se empezó a alertar o largar como los posibles humanos.

Mintzberg (1979), nos menciona que con una corriente neopragmático de la Administración, vendría aportando un enfoque de la importancia de la comunicación. Sin embargo, con los postulados clásicos de la administración, dando sus inicios a partir de Taylor & Fayol, centrándose en el ser humano, automatizando las relaciones de trabajo y ajustando la administración humana a eso que puede denominarse, en términos de Bédard (2003), "*Administración de Personal*". Esa administración se reúne en los distintos procesos que inicia desde el reclutamiento propio en sus distintas etapas, hasta la desvinculación y en los que parece no existir ningún tipo de humanización. En este aspecto según Klisberg (1995), se mira al hombre dentro de la organización a partir de una óptica puramente mecanizada y lo sitúa únicamente como un medio o un instrumento que sirve a los objetivos productivos de la institución y que podría ser apartado en cualquier instante. El ser humano es únicamente y sólo un recurso para la producción.

Al igual que los autores como Fayol y Taylor, encontramos las teorías de Weber (1993) que, desde su particular perspectiva de la sociedad, contribuyó al ámbito administrativo en donde el tipo de organización y las sociedades ideales son puramente burocráticas, y el rasgo principal una de ellas es la orientación de la acción social de las personas al igual que la racionalización de la organización social. Al trasladar la concepción de burocracia de Weber al ámbito de la administración y la gestión de personas, se resalta la capacidad de efectuar una estrategia de gestión que justifique el control sobre los servidores, según el autor Perrow (1991), se convierte en la piedra angular de la eficacia organizacional.

(Chiavenato 2002c) nos habla que la gestión de los recursos humanos como: "El grupo de políticas y prácticas indispensables para administrar aspectos de los puestos de alto nivel relacionados los servidores o recursos humanos, incluyendo la selección, el reclutamiento, la recompensa, la capacitación y la evaluación del desempeño". Siguiendo un punto de vista similar, los autores de García y Casanueva (1999) nos manifiestan que su principal enfoque es la gestión de recursos humanos por encima de la gestión de personas y soslayan que la gestión de recursos humanos es un procedimiento de prácticas, técnicas y políticas

destinadas a orientar e involucrar a los servidores que se encuentran en la institución, de forma que desempeñan sus funciones de manera más eficiente y eficaz para que la empresa alcance sus objetivos.

Esta percepción de la gestión de personas (para otros empleados de reducción) es largamente compartido por los directores y les permite centralizar su atención en los servidores como un órgano renovable, desechable y recurso específico de la institución. También, sobre esta base, se debe seguir una serie de pasos incluidos en el escenario de gobernanza de forma coherente, ordenada y lógica para aseverar el éxito de la gestión y formulación de la estrategia del recurso humano que requiere tendencia de publicación y aplicabilidad en cualquier institución.

Marín (2006) ha salvado la necesidad de realizar una gestión administrativa y de personas en favor de la reducción del carácter instrumental a lo largo de los años ha acompañado a la Autoridad a gestionar y comprender a las personas desde una diferente perspectiva en la organización y la gestión de servidores no es la implicancia de aplicar el contenido sin significado y significado una verdadera comprensión del papel de las personas en la institución.

Estos axiomas también tienen contexto para Aktouf (1998) cuando reafirma que el gobierno debe de dejar de ser mecánico como se venía realizando desde antes y tratar al hombre como si fuera una máquina, porque el hombre por su propia naturaleza siempre existe en su instinto la necesidad de sentirse involucrado e incorporado en lo que se está haciendo. Esto significa que el hombre es siempre un ser que necesita instaurar un vínculo psicológico con las actividades que se realiza, para ello se necesita ser visto y apreciado como un ser inseparable más no simplemente como una rueda más en el proceso de fabricación.

Estas y entre otras teorías de la administración humana y de las personas en la clasificación y organización, determinan las tendencias, perspectivas y actividades que se efectúan cotidianamente en cada una de las organizaciones para hacer la organización positiva y eficiente del servidor. Cada una de ellas tienen

en su interior "directrices" para regir las técnicas organizacionales en ventaja de conseguir la idoneidad.

De igual manera, para la segunda variable que es selección de personal, según Cohen (1981) menciona que es esencialmente en cotejar las posibilidades y aptitudes del postulante con el perfil o especificaciones del puesto convocado. Por ende, en la selección de personal el término de moderación en medio de las exigencias del puesto, las potencialidades y propiedades del individuo.

En las últimas tres (3) décadas, las investigaciones que se desarrollaron respecto a selección de personal ha avanzado mucho en el ámbito del conocimiento de la eficacia de las herramientas predictivas, esto es gracias a las herramientas y técnicas metodológicas recientemente empleadas, el rendimiento de la gráfica psicométrica (Hunter y Schmidt, 2004). De esta manera se mencionan cuáles son las herramientas de selección más válidas y fiables, además cuál de ellas aportarán un mayor aporte económico a la institución (Salgado, 2007; Salgado & Moscoso, 2008; Schmidt & Hunter, 1998; Schmitt, 2014). De igual forma se han venido estudiado cuál de las herramientas son de mejor percepción por los postulantes (Anderson, Salgado & Hülsheger, 2010; Moscoso & Salgado, 2004; Steiner & Gilliland, 1996) y los que no producen, o al impacto adverso (Alonso, 2011; Hough et al., 2001; Sackett, Borneman & Connelly, 2008; Schmitt, 2014; Schmitt, Clause & Pulakos 1996).

Si bien durante este corto tiempo se viene dando grandes saltos con respecto al ámbito laboral en los profesionales que realizan la selección de personal que se vienen reforzando en su rol dentro de las instituciones, esto es cada vez más apreciado y reconocido (Salgado & Moscoso, 2008), de igual manera es sabido que todavía existe una grieta entre el mundo académico y el espacio profesional (Anderson, Herriot y Hodgkinson, 2001; Dakin y Armstrong, 1989; Shackleton & Newell, 1991).

Esta manifestación se realiza cuando los servidores encargados de la selección de personal, diseñando el procedimiento de selección reflejan el

desconocimiento de las nuevas técnicas y enfoques que se desarrollaron por los investigadores, estas evidencias empíricas que realizan, determinan la forma de realización frente a otras que si tienen en baja acreditación de respaldo científico (Alonso & Moscoso & Cuadrado, 2015).

Chiavenato en sus distintas percepciones nos dice que: *"Los individuos planean, dirigen y controlan las organizaciones para que operen y funcionen. Estas organizaciones sin personas no existirían, de modo que toda institución está compuesta por servidores de las cuales dependen para lograr el éxito y conservar su continuidad"* (Chiavenato, 2000).

Dedeu (2006), afirma que el mayor problema que enfrentan las organizaciones al seleccionar un nuevo talento es la expectativa de si tienen las habilidades, actitudes y experiencia real adecuadas para el puesto que ocupan, según se requiera en la región, área o no. Para minimizar esta incertidumbre, debe existir un proceso que incluya descripciones de puestos, perfiles personales, reclutamiento, evaluación de candidatos y controles de selección, cuyo objetivo es estudiar los procedimientos de selección y reclutamiento.

De este modo es que esta investigación resalta la correlación e jerarquía de la GTH y selección de personal para obtener una contratación con la mejor prestación de servicios en las entidades públicas como en esta municipalidad. A través de la revisión bibliográfica, el estudio contribuye al conocimiento y es una fuente de recursos para futuras investigaciones relacionadas con la gestión de talentos humanos. Asimismo, el estudio apoya en mejorar de manera eficiente la atención de los ciudadanos a través de una selección efectiva de empleados.

III. METODOLOGÍA

Bernal (2010), nos explica que en la investigación descriptiva es el aporte para conseguir en seleccionar las características principales del objeto de estudio y su descripción, por lo tanto, es uno de los procedimientos con investigación más usados de mayor popularidad para todos los que estamos iniciando en la actividad de investigar.

3.1. Tipo y diseño de investigación

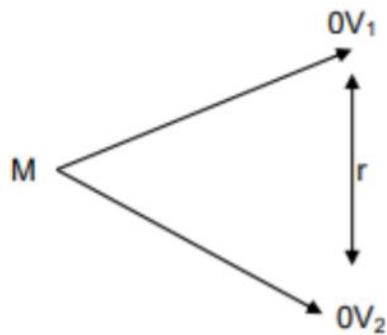
Tipo

Carrasco (2013) nos dice que la investigación aplicada “*se desarrolla para modificar, actuar, transformar o producir los cambios en un determinado sector de la realidad*” (p. 43).

Por lo tanto, esta investigación se desarrolló es de tipo aplicada, conocida también como investigación empírica o práctica, donde una de sus características es la de buscar o la de aplicar o utilizar los conocimientos que fueron adquiridos (Murillo, 2008).

Diseño de investigación

El diseño usado ha sido la no experimental, usamos este diseño debido a que se desarrolla sin manipular ni modificar las variables planteadas en esta investigación. Lo que se realiza es observar los fenómenos tal y como se dan en su forma natural, para que después sean analizados.



Dónde:

M: Muestra

OV1: Gestión del talento Humano

OV2: Selección de Personal

r: Correlación entre las variables

Esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, es decir, “[...] se usa la obtención de los datos para luego probar las hipótesis planteadas con base a la comprobación numérica y el proceso de análisis estadístico, con el fin de obtener pautas de comportamiento y probar la teoría planteada” (Hernández et al., 2014, p.4).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual

Pablo Lledó (2011), considero que la GTH tienen un enfoque de aplicación y práctica de las labores más fundamentales dentro de la institución o empresa siendo este un pilar principal para el desarrollo exitoso de los procesos de la institución, al final los individuos son los responsables de realizar de forma eficiente las actividades porque los planes y las tareas no se desarrollan por sí solos.

Definición Operacional

Es la parte principal y fundamental para el desarrollo de la institución y las acciones a tomar en cuenta deben estar dirigidas según las dimensiones: Planificar la Gestión de los Recursos Humanos, Adquirir el equipo, Desarrollar el equipo, Dirigir el equipo.

Indicadores: De acuerdo a Pablo Lledó (2011), se encontraron los indicadores en sus diferentes dimensiones como son: Roles, Responsabilidad, Habilidades, Confirmar, Obtener los mejores, Disponibilidad, Liderazgo, Motivación, Trabajo en equipo, Inspirar al equipo, Seguimiento, Retroalimentación y Resolución.

Variable 2: Selección de Personal

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), reafirma en su concepto que la etapa de seleccionar al personal funciona como tamiz dentro de las instituciones, esto se desarrolla para que sólo se permita ingresar en la institución a determinadas personas, aquellas que cuentan con las peculiaridades deseadas para ocupar un determinado cargo.

Definición Operacional

En el proceso de selección de personal es un proceso de toma de decisión, con una base de datos que garantice añadir los mejores talentos con las competencias necesarias para que contribuyan al éxito de la institución a mediano o largo plazo, las dimensiones que se desarrollaron son: Elección Precisa, Clasificación, Entrevista, Capacitación.

Indicadores: Según nos demuestra Chiavenato (2009), se cuenta con los indicadores de: Requisitos de Puesto, Perfil de características, Descripción de puesto, Características, Eficacia, Confiabilidad, Comunicación, Prueba, Conocimiento, Desempeño, Competencias, Contribución, Formación.

Escala de medición

Se empleo la escala ordinal de tipo Likert, este tipo de escala tiene como intención de dar el orden (establecer prioridades) a los diferentes datos ya sea de forma descendente o ascendente según como se dan las preguntas, básicamente miden el grado o la intensidad de sentimiento respecto a un rango (Bernal, 2010).

La escala utilizada es del siguiente rango:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

El conjunto o grupo de población que se usaron para esta investigación estuvo comprendida por una población finita de sesenta y siete (67) servidores o colaboradores, que cumplieron los siguientes criterios.

- **Criterios de inclusión:** Estos servidores conformaron los directivos y demás servidores de ambos sexos del rango que comprende entre los 18 a 65 años de edad, estas personas con colaboradores que laboraron y laboran dentro de una institución o en una municipalidad de la provincia de Pasco.
- **Criterios de exclusión:** Son colaboradores que no conformaron ser parte de una municipalidad de la provincia de Pasco.

Muestra

Bernal (2010), nos indica que la muestra consiste en una fracción de la población a estudiar, este es el elemento básico y primordial que nos brinda la información para el desarrollo del cálculo y el análisis de las variables que son estudiadas en la investigación.

Para el desarrollo de esta investigación se tomaron los datos de tipo censal de sesenta y siete (67) colaboradores para aplicar fórmulas estadísticas.

Muestreo

En esta investigación, se realizó con una muestra aleatoria simple, el uso de este tipo de muestras se realiza cuando en la fracción de la población, cualesquiera de las personas tienen la variable o las variables de objeto de la medición.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se recabó datos mediante cuestionarios que se encontraron dentro de las encuestas como herramienta principal, estos datos recabados fueron siendo de información primaria de todos los colaboradores encuestados que apoyaron en el desarrollo de este trabajo.

Bernal (2010) indica que la obtención de los datos de información se debe de realizar con un mayor cuidado y rigurosidad metodológica, debido a que esta información fue procesada para la obtención de los resultados que conformaron este estudio, de este proceso se extrajeron las conclusiones como también se realizaron las recomendaciones de acuerdo a los objetivos que se plantearon en un principio. Como se menciona con anterioridad se aplicó la técnica de la encuesta, se realizó las preguntas dentro de un conjunto de cuestionarios que se enviaron para la recolección, de esta manera se consiguió los datos para el proceso y desarrollar la información de importancia.

También Bernal (2010) nos menciona que una vez que se haya conseguido el valor de medición que se requiere se solicita establecer la validez de los instrumentos mediante expertos en donde se indica el rango de inferencia con las conclusiones. Existen cinco (05) formatos de validez; para esta investigación se utilizó a través de la validez de contenido mediante el juicio de expertos, quienes son maestros registrados en SUNEDU.

Tabla 1*Relación de Validadores*

Validador	Grado Académico	Resultado
Candia Menor, Marco Antonio	Maestro	Aplicable
Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth	Maestro	Aplicable
Caro Morales, Jose Luis	Maestro	Aplicable
Ruiz Diaz, Alfonso	Maestro	Aplicable
Diaz Ureta, Inés Iris	Maestro	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos de medición que se utilizaron, como lo menciona Hernández et al. (2014), hace referencia que se debe de basar a que se cumpla satisfactoriamente con el fin para el que se ha desarrollado. Es decir, que estos instrumentos tengan la credibilidad que tienen una implicancia al momento de realizarlo varias veces brindará resultados iguales o de similar resultado.

Para este trabajo de investigación se desarrolló una prueba piloto o conocido como prueba de confiabilidad, se tomó una muestra de diez (10) colaboradores de la población, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2*Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	24

Fuente: SPSS 22 basado en los datos

Los resultados completos se visualizarán en el anexo.

Los resultados conseguidos en esta prueba piloto podemos hacer mención que el ,905 de confiabilidad de la primera variable Gestión del Talento Humano, el resultado obtenido es mayor 0.80, este resultado nos indica que tiene un grado de confiabilidad de muy alta.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento Selección de Personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

Fuente: SPSS 22 basado en las encuestas
Los resultados completos se visualizarán en el anexo.

Tras el análisis de datos, se consiguieron los resultados de ,924 de confiabilidad de la segunda variable Selección de Personal, el resultado obtenido es mayor 0.80, este resultado nos indica que tiene un grado de confiabilidad de muy alta.

3.5. Procedimientos

La información que se recabo para esta tesis se desarrolló mediante dos(2) cuestionarios, previa autorización de una municipalidad de la provincia de Pasco y los colaboradores que apoyaron en la obtención de información primaria para realizar dichos estudios, La solicitud de recabar información se realizó por mesa de partes y el trabajo de recolección de información fue realizada mediante Google Forms enviando a cada uno de los colaboradores y recogiendo la información de manera rápida y optima. Toda la información que se recabó se procesó mediante el Excel y el SPSS V22 para una mejor elaboración de los resultados numéricos, todos estos para demostrar la hipótesis que se planteó al inicio de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El Alcance que se usó para esta investigación fue de carácter descriptiva, ya que para este tipo de análisis estadístico se debe de conseguir de apilar o acoplar todos los datos o según sus características de una serie de valores, para luego describir mediante determinados aspectos de la cadena, siendo estos identificados como una estadística deductiva. Este método cuando logra la obtención de los datos de la investigación, cabe resaltar que es importante y muy necesario acoplar los mismos datos y resumirlos a través de uno o varios valores que establezcan los principales caracteres de las variables que se estudian. Las medidas que forman

este tipo de métodos estadísticos son las que logran dicho resumen. (Grudemi, 2021).

En la obtención del análisis de datos se requirió el uso de programas o sistemas que son ejecutados en las computadoras (Hernández et al. 2014), de igual forma para el análisis de los datos, se establece un método estadístico o lógico para aclarar y aplicar los datos obtenidos (Arias, 2006).

Para este estudio se utilizó el programa SPSS en su versión 22 que nos ayudó en el análisis de datos recopilados y para el análisis descriptivo.

La escala de estadística utilizado para el estudio de datos es el Rho de Spearman, la siguiente tabla se utilizó para poder explicar el grado relativo de coeficiente de correlación que se obtiene en cada uno de los datos que se obtiene.

Tabla 4

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 débil
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: Mondragon 2014

3.7. Aspectos éticos

La información que se obtuvo mediante las encuestas, fueron en total reserva, también se procedió a citar a todos los autores que ayudaron para esta investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se llegaron a obtener fueron los siguientes:

Resultados descriptivos univariados de las Variables y Dimensiones

Tabla 5

Tabla descriptiva de la variable: Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	24	35,8	35,8	35,8
	Alto	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la primera Variable que tiene un nivel Medio de 35.8% (24), nivel alto de 64.2% (43). Estableciéndose un nivel alto en la primera variable.

Tabla 6

Tabla descriptiva de la dimensión: Planificar la Gestión de los recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	12	17,9	17,9	17,9
	Alto	55	82,1	82,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la primera dimensión que tiene un nivel Alto de 82.1% (55), nivel medio de 17.9% (12). Estableciéndose un nivel alto en la primera dimensión.

Tabla 7*Tabla descriptiva de la dimensión: Adquirir el equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	26,9	26,9	26,9
	Alto	49	73,1	73,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la segunda dimensión que tiene un nivel Alto de 73.1% (49), nivel medio de 26.9% (18). Estableciéndose un nivel alto en la segunda dimensión.

Tabla 8*Tabla descriptiva de la dimensión: Desarrollar el equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,5	1,5	1,5
	Medio	35	52,2	52,2	53,7
	Alto	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la tercera dimensión que tiene un nivel Medio de 52.2% (35), nivel alto de 46.3% (31) y un nivel bajo de 1.5% (1). Estableciéndose un nivel medio en la tercera dimensión.

Tabla 9*Tabla descriptiva de la dimensión: Dirigir el equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,5	1,5	1,5
	Medio	7	10,4	10,4	11,9
	Alto	59	88,1	88,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la cuarta dimensión que tiene un nivel Alto de 88.1% (59), nivel medio de 10.4% (7) y un nivel bajo de 1.5% (1). Estableciéndose un nivel alto en la cuarta dimensión.

Tabla 10

Tabla descriptiva de la variable: Selección de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6,0	6,0	6,0
	Medio	41	61,2	61,2	67,2
	Alto	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la segunda Variable que tiene un nivel Medio de 61.2% (41), nivel alto de 32.8% (22) y un nivel bajo de 6.0% (4). Estableciéndose un nivel medio en la segunda variable.

Tabla 11

Tabla descriptiva de la dimensión: Elección Precisa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,5	4,5	4,5
	Medio	40	59,7	59,7	64,2
	Alto	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la primera dimensión que tiene un nivel Medio de 59.7% (40), nivel alto de 35.8% (24) y un nivel bajo de 4.5% (3). Estableciéndose un nivel medio en la primera dimensión.

Tabla 12*Tabla descriptiva de la dimensión: Clasificación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	26,9	26,9	26,9
	Alto	49	73,1	73,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la segunda dimensión que tiene un nivel alto de 73.1% (49), nivel medio de 26.9% (18). Estableciéndose un nivel alto en la segunda dimensión.

Tabla 13*Tabla descriptiva de la dimensión: Entrevista*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	7,5	7,5	7,5
	Medio	34	50,7	50,7	58,2
	Alto	28	41,8	41,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la tercera dimensión que tiene un nivel medio de 50.7% (34), nivel alto de 41.8% (28) y un nivel bajo de 7.5% (5). Estableciéndose un nivel medio en la segunda dimensión.

Tabla 14*Tabla descriptiva de la dimensión: Capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	23,9	23,9	23,9
	Medio	32	47,8	47,8	71,6
	Alto	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Observamos que nos muestra los datos de la cuarta dimensión que tiene un nivel medio de 47.8% (32), nivel alto de 28.4% (19) y un nivel bajo de 23.9% (16). Estableciéndose un nivel medio en la cuarta dimensión.

Resultados descriptivos de las tablas cruzadas

Tabla 15

Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Selección de personal

				Selección de Personal			
				Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Medio	Recuento		3	19	2	24
		% del total		4,5%	28,4%	3,0%	35,8%
	Alto	Recuento		1	22	20	43
		% del total		1,5%	32,8%	29,9%	64,2%
Total		Recuento		4	41	22	67
		% del total		6,0%	61,2%	32,8%	100,0%

Se describe en la Tabla 15, se evidencia que, en GTH, que un 64,2% considera que es alto y un 35.8% que es de nivel Medio. Por otro lado, para Selección de personal, que un 61.2% considera que es medio y un 6.0% que es bajo. Considerando estos resultados y queriendo medir la relación que existe entre las dos variables; se afirmó que cuando la GTH es de nivel alto con 64.2%, Selección de personal es alto con 29.9%.

Tabla 16

Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Elección Precisa

				Elección Precisa			
				Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Medio	Recuento		3	16	5	24
		% del total		4,5%	23,9%	7,5%	35,8%
	Alto	Recuento		0	24	19	43
		% del total		0,0%	35,8%	28,4%	64,2%
Total		Recuento		3	40	24	67
		% del total		4,5%	59,7%	35,8%	100,0%

Se describe en la Tabla 16, se evidencia que, en GTH que un 64.2% considera que es alto y un 35.8% que es de nivel Medio. Por otro lado, para Elección Precisa que un 59.7% considera que es medio y un 35.8% que es alto. Considerando estos resultados y queriendo medir la relación que existe entre la variable y la primera dimensión; se afirmó que cuando la GTH es de nivel alto con 64.2%, Elección precisa es alto con 28.4%.

Tabla 17*Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Clasificación*

				Clasificación		
				Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Medio	Recuento		13	11	24
		% del total		19,4%	16,4%	35,8%
	Alto	Recuento		5	38	43
		% del total		7,5%	56,7%	64,2%
Total	Recuento			18	49	67
	% del total			26,9%	73,1%	100,0%

Se describe en la Tabla 17, se evidencia que, en GTH que un 64.2% considera que es alto y un 35.8% que es de nivel Medio. Por otro lado, para Elección Precisa que un 73.1% considera que es alto y un 26.9% que es medio. Considerando estos resultados y queriendo medir la relación que existe entre la variable y la segunda dimensión; se afirmó que cuando la GTH es de nivel alto con 64.2%, Clasificación es alto con 56.7%.

Tabla 18*Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Entrevista*

				Entrevista			
				Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Medio	Recuento		3	18	3	24
		% del total		4,5%	26,9%	4,5%	35,8%
	Alto	Recuento		2	16	25	43
		% del total		3,0%	23,9%	37,3%	64,2%
Total	Recuento			5	34	28	67
	% del total			7,5%	50,7%	41,8%	100,0%

Se describe en la Tabla 18, se evidencia que, en GTH que un 64,2% considera que es alto y un 35.8% que es de nivel Medio. Por otro lado, para Entrevista que un 50.7% considera que es medio y un 7.5% que es bajo.

Considerando estos resultados y queriendo medir la relación que existe entre la variable y la tercera dimensión; se afirmó que cuando la GTH es de nivel alto con 64.2%, Entrevista es alto con 37.3%.

Tabla 19*Tabla cruzada: Gestión del Talento Humano y Capacitación*

				Capacitación			
				Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del Talento Humano	Medio	Recuento		11	11	2	24
		% del total		16,4%	16,4%	3,0%	35,8%
	Alto	Recuento		5	21	17	43
		% del total		7,5%	31,3%	25,4%	64,2%
Total	Recuento		16	32	19	67	
	% del total		23,9%	47,8%	28,4%	100,0%	

Se describe en la Tabla 19, se evidencia que, en GTH que un 64,2% considera que es alto y un 35.8% que es de nivel Medio. Por otro lado, para Capacitación que un 47.8% considera que es medio y un 23.9% que es bajo.

Considerando estos resultados y queriendo medir la relación que existe entre la variable y la cuarta dimensión; se afirmó que cuando la GTH es de nivel alto con 64.2%, Clasificación es alto con 25.4%.

Relación entre las variables

Tabla 20*Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones*

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano		,413	67	,000
Selección de Personal		,354	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para esta prueba se usó la prueba llamada de Kolmogórov-Smirnov por tener un resultado menor a cincuenta (>50), esta prueba es perteneciente a la estadística inferencial, este tipo de prueba nos sirve para verificar si los resultados que hemos obtenido de la muestra siguen o no una distribución normal.

Para analizar la Hipótesis, el grado de significancia está en rango $p < 0.05$ por lo que se corrobora que la distribución no es normal, por lo tanto, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis, teniendo en cuenta:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Resultados inferenciales

Tabla 21

Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Selección de personal

		Gestión del Talento Humano		Selección de Personal	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,414**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	67	67	
	Selección de Personal	Coefficiente de correlación	,414**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	67	67	

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

Los resultados de la tabla 21, demuestra que tienen una correlación positiva y de nivel media (Rho= 0,414) y el grado de significancia de 0,000, que es menor a 0.05. Objetivo General: Determinar la relación entre la GTH y la Selección de Personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020. Por lo que señala que se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Tabla 22*Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Elección precisa*

		Gestión del Talento Humano y Elección Precisa	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,293*
		N	67
	Elección Precisa	Coeficiente de correlación	,293*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,016
			67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Los resultados de la tabla 22, demuestra que tienen una correlación positiva y de nivel media (Rho = ,293) y el grado de significancia de ,000, que es menor a 0.05. Objetivo Especifico 1: Determinar la relación entre la GTH y la elección precisa del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020. Por lo que señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 23*Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Clasificación*

		Gestión del Talento Humano y Clasificación	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,460**
		N	,000
	Clasificación	Coeficiente de correlación	67
		Sig. (bilateral)	,460**
		N	1,000
			,000
			67

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

Los resultados de la tabla 23, demuestra que tienen una correlación positiva y de nivel media (Rho = ,460) y el grado de significancia de ,000, que es menor a 0.05.

Objetivo Especifico 2: Determinar la relación entre la GTH y la clasificación del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020. Por lo que señala que se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Tabla 24

Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Entrevista

		Gestión del Talento Humano		Entrevista
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Entrevista	Coeficiente de correlación	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Los resultados de la tabla 24, demuestra que tienen una correlación positiva y de nivel media (Rho = ,436) y el grado de significancia de ,000, que es menor a 0.05. Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la GTH y la entrevista del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020. Por lo que señala que se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Tabla 25

Correlación entre las variables: Gestión del talento humano y Capacitación

		Gestión del Talento Humano		Capacitación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Los resultados de la tabla 25, demuestra que tienen una correlación positiva y de nivel media ($Rho = ,433$) y el grado de significancia de $,000$, que es menor a 0.05 .

Objetivo Especifico 4: Determinar la relación entre la GTH y la capacitación del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020. Por lo que señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

V. DISCUSIÓN

En este trabajo de investigación se condujo como objetivo general en Determinar la relación entre la GTH y la Selección de Personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020. Así mismo se quiso verificar si se podría determinar la relación entre la GTH y cada una de las dimensiones de la variable de Selección de personal.

Como se vino mencionando en esta investigación los instrumentos que fueron aplicados para lograr con los objetivos ya planteados han sido revisados y evaluados por expertos, quienes emitieron sus respectivas opiniones de aplicabilidad. También al determinar la fiabilidad de los instrumentos aplicando el Alfa de Cronbach, se obtuvo los resultados de 0.905 en la primera variable y de 0.924 para la segunda variable, con ambos resultados obtenidos y encontrándose dentro del intervalo al que pertenece el coeficiente que es entre 0.9 y 1 podemos determinar que la valoración de esta investigación en fiabilidad de las variables analizadas resulta excelente o de magnitud muy alta, según Ruiz Bolívar (2002).

Los resultados descriptivos de las variables que se vino identificando en el presente proyecto de investigación respecto a la variable de GTH se obtuvo un porcentaje en un nivel alto con un 64.2% y de la variable de Selección de Personal se obtuvo en un nivel medio con un 61.2%, con estos resultados de porcentajes altos se establece en un nivel alto. Por lo tanto, podemos afirmar que coexiste una correlación entre las dos variables, se sustentó mediante la prueba de estadística y demostrando que la correlación fue positiva de nivel media ($R_s = 0,414$; $p = 0.000 < 0.05$).

A partir de los hallazgos de los resultados de las investigaciones que se mencionaron Chuquilin (2019), Ahumada (2019), Elias(2020), Molina (2021) Reinoso (2015) y Cepeda (2021) señalan que entre sus variables también existe una correlación conjuntamente con sus hipótesis planteadas, obtenido como resultado efectivo y moderado. Estos autores nos expresan que para una buena ejecución de cumplimiento de las metas que se plantean dentro de una gestión es

necesario llevar a cabo el mejor reclutamiento de los personales que serán contratados y formarán parte de la organización.

Sin embargo, Tellez (2016), Tapia (2020), Zegarra (2017) y Salazar (2017) nos hace mención que la relación entre sus variables de su investigación se evidenció que hay deficiencia con respecto a su nivel de dimensiones como el de responsabilidad, positivismo e inducción, e incluso nos refieren que se viene demostrando que el personal de reclutamiento no conoce y no saben usar las estrategias y herramientas para la retención de los servidores potenciales para la gestión.

Respecto a la relación entre la GTH y la elección precisa del personal en una MPP, año 2020, se aprecia que tenemos un 64.2% considerable en la V1 que es alto para Elección Precisa que un 59.7% considera que es medio, estos hallazgos se asemejan con la investigación de Tapia (2020) nos demostró que la relación entre sus dos variables obtuvieron un resultado de 48 % de encuestados en donde manifiestan que es deficiente el nivel de su productividad estudiando. De igual forma Chuquilin (2019) nos muestra que cuenta con una eficaz en 27 (54%) siendo efectiva en un 28.85% y su correlación con Rho de Spearman es $=0,562$ siendo positivo considerable. Molina (2021) nos menciona que se debe de tener un programa de reclutamiento para la optimización de tiempo para la elección de sus nuevos colaboradores.

Con respecto a la correlación para determinar la relación entre la GTH y la clasificación del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020, nos encontramos con la evidencia que, en V1 es de 64.2% considera que es alto. Por otro lado, para Clasificación que un 73.1% considera que es alto, concordando con Zegarra (2017) menciona que existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación como el valor $\text{sig.}=0.039$ rechazando la hipótesis nula y se concluye que el grado de correlación es directa, positiva y significativamente es moderado bajo de acuerdo a los índices de correlación de Spearman. Reinoso (2015) nos muestra que en su tesis debe de diseñar un modelo por competencias del talento humano para lograr una mejor calidad de servicio en el Hospital Básico

Pilaro, con un resultado de $30.04 > 3.84$ aceptando la correlación. Elias (2020) nos hace mención que su forma de reclutamiento al usar el software resultó efectivo y muy benéfico para su compañía al momento de su clasificación de personal.

Dado que se Determina la relación entre la GTH y la Entrevista del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020. Se describe en la Tabla 8, se evidencia que, en GTH que un 64,2% considera que es alto y Entrevista que un 50.7% considera que es medio. Incidentemente Ahumada (2019) nos menciona que su dimensión contingente positiva se relaciona significativamente con su variable según la correlación de Spearman de 0.641 y una significancia de $p=0.001$, por lo tanto, se acepta la correlacional e hipótesis, concluyendo que la correlacional significativa entre la dimensión selección y su variable de organizacional teniendo un resultado moderado. De la misma línea de investigación nos dice Molina (2021) nos indica que para una optimización en el proceso de selección con una actividad necesaria para la institución con al que se verifica el lugar de su residencia estos modelos fueron analizados con base a los procesos de RR.HH. habiendo una correlación.

Con respecto en determinar la relación entre la GTH y la Capacitación del personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020, Se evidencia que un 64,2% considera que es alto y que un 47.8% considera que es medio, Cepeda (2021) nos identifica que cada componente se determinó con la eficacia de cada proceso, considerando que los componentes se mantengan en siempre y casi siempre para que continúe con una efectividad y cumplimiento de la gestión del talento humano frente a los demás áreas cumpliendo la correlación al nivel de eficacia que es de 0.07 con una relación positiva. Tellez (2016) nos menciona que la relación entre las prácticas y la gestión del talento humano existe relación, porque otorga programas para un alto desempeño profesional ya que con todo ello se podrá llegar a una fertilidad en la institución y este trasgreden positivamente en la selección de talento humano de la Gerencia de Recursos Humanos del grupo Inmobiliario Graña Montero. Cepeda (2021) nos indica en su investigación que se debe de considerar componentes que mantengan siempre y casi siempre una efectividad para el desarrollo de capacidades en cumplimiento a la GTH.

VI. CONCLUSIONES

Habiendo analizado los resultados descriptivos univariados de las Variables y Dimensiones concluimos.

Primero: Que la variable GTH se estableció un nivel alto de 64.2%. de igual manera para su primera dimensión de planificar la Gestión de los recursos humanos se estableció un nivel alto de 82.1%, en la segunda dimensión Adquirir el equipo se estableció un nivel alto de 73.1%, en la tercera dimensión Desarrollar el equipo se estableció un nivel medio de 52.2%, y en su cuarta dimensión Dirigir el equipo se estableció un nivel alto de 88.1%.

Segundo: Que la variable Selección de Personal se estableció un nivel medio de 61.2%. de igual manera para su primera dimensión de Elección Precisa se estableció un nivel medio de 59.7%, en la segunda dimensión Clasificación se estableció un nivel alto de 73.1%, en la tercera dimensión Entrevista se estableció un nivel medio de 50.7%, y en su cuarta dimensión Capacitación se estableció un nivel medio de 47.8%.

Tercero El propósito de esta investigación fue de obtener la relación que existe entre la GTH y Selección de personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco del año 2020. De los resultados se señala que la Gestión del Talento Humanos de carácter alto; obteniendo un $Rho = 0.414$ corroborando con un grado de significancia de $p = 0.000$ que es $p < 0.05$, por lo que señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o , concluyendo que hay correlación positiva media.

Cuarto: El propósito de esta investigación fue de obtener la relación que existe entre la GTH y la dimensión elección precisa en una Municipalidad de la Provincia de Pasco del año 2020. De los resultados se señala que la Gestión del Talento Humanos de carácter alto; obteniendo un $Rho = 0.293$ corroborando con un grado de significancia de $p = 0.000$ que es $p < 0.05$, por lo que señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o , concluyendo que hay correlación positiva media.

Quinto: El propósito de esta investigación fue de obtener la relación que existe entre la GTH y la dimensión clasificación en una Municipalidad de la Provincia de Pasco del año 2020. De los resultados se señala que la Gestión del Talento Humanos de carácter alto; obteniendo un $Rho = 0.460$ corroborando con un grado de significancia de $p = 0.000$ que es $p < 0.05$, por lo que señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o , concluyendo que hay correlación positiva media.

Sexto: El propósito de esta investigación fue de obtener la relación que existe entre la GTH y la dimensión entrevista en una Municipalidad de la Provincia de Pasco del año 2020. De los resultados se señala que la Gestión del Talento Humanos de carácter alto; obteniendo un $Rho = 0.436$ corroborando con un grado de significancia de $p = 0.000$ que es $p < 0.05$, por lo que señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o , concluyendo que hay correlación positiva media.

Séptimo: El propósito de esta investigación fue de obtener la relación que existe entre la GTH y la dimensión capacitación en una MPP del año 2020. De los resultados se señala que la Gestión del Talento Humanos de carácter alto; obteniendo un $Rho = 0.433$ corroborando con un grado de significancia de $p = 0.000$ que es $p < 0.05$, por lo que señala que se acepta la H_a y se rechaza la H_o , concluyendo que hay correlación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

Terminado la investigación y teniendo en cuenta lo hallazgos obtenidos acerca de la GTH y Selección de Personal en una Municipalidad de la Provincia de Pasco, año 2020, se propone lo siguiente:

Al responsable y/o responsables del área de Selección de personal debe de tener muy en cuenta que nos refleja que la relación es alta entre las dos variables y es importante que conozcan los diversos aspectos que comprende las etapas de una convocatoria para poder escoger y obtener a los mejores servidores que van a pertenecer a la institución. Haciendo de conocimiento la inducción laboral y las normativas correspondientes a la cual se va a tener que alinear al momento de la contratación.

La institución se ve reflejada que no se está tomando en cuenta el aspecto de una elección precisa no se está ejecutando adecuadamente por el nivel medio que se tiene con un 59.7% y un 4.5% que refleja la falta de normar las etapas según indica las normas de Servir.

El reflejo del proceso de Clasificación es un pilar que se evidencia que se viene exigiendo las capacidades y conocimientos del área en donde postularon para que puedan crecer profesionalmente y con la experiencia que es indispensable dentro de toda organización.

Es necesario que se debe de ir capacitando constantemente mediante reuniones y plataformas virtuales, de esta forma debe de incluir las actividades de aseo y/o recreativas, estos ejercicios servirían para la integración a la institución y de igual manera para que se cuente con un ambiente laboral más agradable, con una comunicación fluida y asertiva.

A todo personal nuevo se debe de enseñar a las buenas prácticas, de esta forma se tendría un desempeño laboral alto y esto generaría una mejora continua en las áreas por el bien de la institución.

REFERENCIAS

- Ahumada Mendoza, 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 Maestra, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Show full ítem record. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4067>
- Aktouf, O. (1998). La administración: entre tradición y renovación. Cali, Colombia: Artes Gráficas Universidad del Valle.
- Alonso, P. (2011). ¿Producen Resultado Adverso de Género las Entrevistas Estructuradas de Selección de Personal?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27(1), 43–53
- Alles, M. A. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por Competencias (1ª ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Anderson, N., Lievens, F., Van Dam, K. & Ryan, A. M. (2004). Future perspectives on employee selection: *Key directions for future research and practice*. *Applied Psychology*. 54(4), 487-501.
- Anderson, N., Salgado, J. F. y Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 291–304. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x>
- Arias, F. G. (2006). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. (5ta edición). Caravacas, Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Atalaya Pisco, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista De Investigación En Psicología*. 4(2), 133–144.

Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3era edición). Colombia. Editorial Person Educación.

BID. (2020). TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EMPLEO PÚBLICO El futuro del trabajo del gobierno. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Transformacion-digital-y-empleo-publico-El-futuro-del-trabajo-del-gobierno.pdf>

Blasco, R. D. (2004a). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2), 141-167.

Blackman, M. C. (2002). The Employment Interview via the Telephone: Are We Sacrificing Accurate Personality Judgments for Cost Efficiency?. *Journal of Research in Personality*, 36(3), 208–223.

Borrero.R (2018). Processes of human talent management in the management educational sector of Colombiat, *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307.

Callaghan C.W. (2018). Strategic human resources management or talent management: a theoretical non sequitur?. *Journal of Contemporary Management*, 15(redo), 763–783

Campion, M. A., Palmer, D. K. & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50(3), 655–702.

Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.

Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (2021). *Escenarios de riesgo por covid-19, Departamento de Pasco, Ciudad cerro de pasco.*, recuperado de: https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/storage/biblioteca//10519_escenario-de-riesgo-por-covid-19-para-la-ciudad-de-cerro-de-pasco-provincia-y-departamento-de-pasco.pdf

Cepeda, D. (2021). La gestión del talento humano como estrategia organizacional en el sector curtiembre de la provincia de Tungurahua [Tesis de Magister, Universidad Técnica de Ambato.] Administración de Empresas. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33023>

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. (9ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato I. (2002). "Gestión del Talento Humano" 1ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002c). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2012). Introducción a la Teoría General de la Administración. (8ª ed.). México: McGraw-Hill.

Chuquilin Muñoz, M. (2020). Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019 [Tesis de Maestra, Universidad Cesar Vallejo] Show full item record. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41486>

Crescendo D. (2015). Gestión del talento humano en empresas. Casos de éxito. Recuperado de

<http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestionalento-humano-empresas-casos-exito>.

Cohen, Blanco.(1981).Como Seleccionar Nuestro Personal.México. Edit.Limusa.Chiavenato

Daena: International Journal of Good Conscience. 13(1)121-136. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13\(1\)121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13(1)121-136.pdf)

Dakin, S. y Armstrong, J. S. (1989). Predicting job performance: A comparison of expert opinion and research findings. *International Journal of Forecasting*, 5, 187–194.

David A. Cenzo y Stephen P. Robbins, Human Resource Management, John Wiley, Nueva York, 1996, p. 171.

Dedeu, O. (2006). Control y Gestión Estratégica. Centro de Estudios de Dirección Empresarial y Territorial. La Habana, Cuba.

D.L N°1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Reglamento y Modificatorias. 28 de junio de 2008.

D.L. N°1401-2018. Aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N°083-2019-PCM. 11 de setiembre de 2018.

D.S. N° 011-2020-TR, (2020, 21 de abril). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Diario oficial N° 15376.22 Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

D.U. N° 014-2019. Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020. 22 de noviembre de 2019.

Editorial Grudemi (2021). Estadística descriptiva. Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/estadistica-descriptiva/>).

Elías, A. (2020). El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador] Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/7873>

Fayol, H. (1974). Administración Industrial y General. (17.a ed). México: Herrero Hermanos, SUCS.

Felipe, A. (2016). Sistema web para la selección del personal de la empresa sii colombia [Tesis de Grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Bogotá D.C.] Show full item record. Recuperado de: <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/7278>

García, J. y Casanueva, C. (1999). *La Gestión del Conocimiento y el Factor Humano. Pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional*. México: Thomson.

George T. Milkovich y John W. Boudreau, Human Resource Management, Richard D. Irwin, Burr Ridge, Ill., 1994, p.333.

Gonzáles, M. de los R., & Molina, A. M. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la atención primaria de la salud. *Medisur*, 14(2), 97-100

Hernández-Sampieri, M. (2019). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. (1.a ed). México: McGraw-Hill.

- Hernández, R, Fernández, C. y Batista, P. (1991). Metodología de la investigación. México. Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hunter, J. E. y Schmidt, F. L. (2004). Methods of meta-analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings. Newbury Park, CA: Sage
- Idalberto. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia, Edit. McGraw Hill
- Idalberto Chiavenato (1994). Gerenciando Pessoas: O Passo Decisivo para a Administração Participativa, Pearson/Makron Books, São Paulo, p. 82-83.
- Instituto Peruano de Economía. (2020), Mercado laboral peruano: Impacto por COVID y Recomendaciones de Política, obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Instituto Peruano de Economía. (2021), Evolución del empleo y la pobreza durante el 2020, obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/hablemos-sobre-la-evolucion-del-empleo-y-la-pobreza-en-2020/>
- John M. Ivancevich (1995). Human Resource Management, Richard D. Irwin, Nueva York, p. 777.
- Klisberg, B. (1995). *El pensamiento organizativo: de los dogmas al nuevo paradigma gerencial*. Buenos Aires, Argentina: Tesis.
- Lawler, E. E. (2017). Reinventing Talent Management : Principles and Practices for the New World of Work. Berrett-Koehler Publishers.
- Ley 29849 de 2012. (2012, 6 de abril). Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales.

Ley 27674 de 2002. (2002, 21 de febrero). Ley que establece el acceso de deportistas de Alto Nivel a la Administración Pública.

Ley 29973 de 2012. (2012, 14 de junio). Ley General de la Persona con Discapacidad.

Ley 29248 de 2008 (2008, 28 de junio). Ley del Servicio Militar y su Reglamento.

Ley 29733 de 2011 (2011, 03 de julio). Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

Lledó, Pablo, (2011). Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.

Mamani M. (2019). Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019. (Tesis para obtener el grado de Maestra). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/Mamani_VMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marín, D. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 135 - 156.

Maverick Research: Motivation, Momentum and Meaning: How Gamification Can Inspire Engagement. Recuperado de: <https://www.gartner.com/doc/1818015/maverick-research-motivation-momentum-meaning>

Molina, E (2021). Análisis del proceso de selección de personal en instituciones bancarias del sistema financiero ecuatoriano durante el 2019 – 2020 [Tesis de Grado, Universidad Universidad de Guayaquil.] Show full item record. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/55576>

- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Consultado el 12 de julio de 2021 de [http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacion.shtm](http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacion/investigacion.shtm)
- Ortiz, A., Guerra, P., Barragán, J., Villalpando, P. (2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del “Método Adizes”
- Perrow, C. (1991). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las administraciones públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29, 16–24.
- Salgado, J. F. (2007). Análisis de utilidad económica de la Entrevista Conductual Estructurada en la selección de personal de la administración general del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, 139–154.
- Schmidt, F. L. y Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 45–65. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091255>
- Shackleton, V. y Newell, S. (1994). European management selection methods: A comparison of five countries. *International Journal of Selection and*

Assessment, 2, 91–102. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.tb00155.x>

Reinoso, M. (2015). Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro [Tesis de Magister, Universidad Técnica de Ambato.] Maestría en Gerencia Pública Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/13269>

Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-SERVIR/PE, Formaliza la aprobación de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos– MPP”. 29 de diciembre 2017.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR/PE, Aprueba la “Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” y la “Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”. 29 de diciembre de 2017.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 330-2017-SERVIR/PE, Formaliza la modificación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°61-2010-SERVIR/PE, en lo referido a procesos de selección. 29 de diciembre de 2017.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 140-2019-SERVIR-PE. Aprueba los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público”. 20 de octubre de 2019.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 039-2020-SERVIR-PE. Aprueba la “Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto”. 05 de junio de 2020.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 065-2020-SERVIR-PE. Aprueba la “Guía para la virtualización de concursos públicos del Decreto Legislativo N°1057”. 14 de agosto del 2020.

Valderrama, S. (2007). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Editorial San Marcos E. I. R.L.

Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 24–44. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>.

Weber, M. (1993). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Weller, Jürgen. (2020) *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11362/45759>

Zegarra Salazar, N. (2017). Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016 [Tesis de Maestro, Universidad

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización de la Variable: Gestión del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	La Gestión del Talento Humano se define: El talento humano tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo este un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos de la empresa, pues al final las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos y actividades no se desarrollan por sí solos. (Lledó, 2011)	Es la parte principal y fundamental para el desarrollo de la organización y las acciones a tomar en cuenta deben estar orientadas según las dimensiones.	<p>1. Planificar la gestión de los recursos humanos</p> <p>2. Adquirir el equipo</p> <p>3. Desarrollar el equipo</p> <p>4. Dirigir el equipo</p>	<p>1.1 Roles 1.2 Responsabilidad 1.3 Habilidades</p> <p>2.1 Confirmar 2.2 Obtener los mejores 2.3 Disponibilidad</p> <p>3.1 Liderazgo 3.2 Motivación 3.3 Trabajo en equipo 3.4 Inspirar al equipo 3.5 Seguimiento</p> <p>4.1 Retroalimentación 4.2 Resolución</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16,17,18</p> <p>19,20,21,22,23,24</p>	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 24 reactivos de opción múltiple:</p> <p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>

Fuente: adaptado de Lledó (2011)

ANEXO 2

Matriz de Operacionalización de la Variable: Selección de Personal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Selección de Personal	Definición Conceptual: Chiavenato (2009) La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas.	La selección de personal es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo.	1. Elección Precisa 2. Clasificación 3. Entrevista 4. Capacitación	1.1 Requisitos de Puesto 1.2 Perfil de características 1.3 Descripción de puesto 2.1 Características 2.2 Eficacia 2.3 Confiabilidad 3.1 Comunicación 3.2 Prueba 3.3 Conocimiento 4.1 Desempeño 4.2 Competencias 4.3 Contribución 4.4 Formación	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12 13,14,15,16,17,18 19,20,21,22,23,24	Ordinal El inventario está compuesto por 24 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

Fuente: adaptado de Chiavenato (2009)

ANEXO 3

Confiabilidad de Instrumentos de la Variable: Gestión del Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?	88,50	138,500	,625	,899
¿Le brindaron alcance de gestión municipal?	89,00	144,222	,439	,903
¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?	88,20	130,622	,812	,894
¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?	88,10	128,544	,785	,894
¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?	88,00	134,444	,751	,896
¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?	89,00	133,333	,806	,895
¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?	88,50	131,167	,885	,893

¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?	88,80	135,067	,791	,895
¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?	88,40	132,267	,860	,893
¿Cumplió con las metas que se trazaba?	88,00	141,111	,651	,900
¿Adquirió conocimientos de su área?	87,80	140,400	,628	,900
¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?	88,80	136,844	,696	,897
¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?	89,70	155,789	-,180	,926
¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?	89,40	131,600	,517	,903
¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?	88,20	131,067	,792	,894
¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?	88,20	141,511	,588	,900
¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?	87,60	142,711	,484	,902
¿Le capacitaron en algún tema de importancia?	89,10	144,322	,192	,910
¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?	87,70	145,789	,410	,903
¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?	87,90	138,767	,759	,898

¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?	87,80	139,956	,656	,899
¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?	88,00	149,778	,046	,910
¿Realiza el feedback propio y entorno?	88,20	151,511	-,041	,910
¿Conlleva a buena resolución de problemas?	87,70	149,122	,097	,908

ANEXO 4

Confiabilidad de Instrumentos de la Variable: Selección de Personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?	81,10	273,656	,645	,919
¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?	81,00	283,111	,379	,923
¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?	80,80	278,844	,510	,921
¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?	80,90	274,767	,598	,920
¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	81,40	296,711	-,030	,930
¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	82,80	287,733	,187	,927

¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	81,70	287,122	,217	,926
¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?	81,30	266,233	,837	,916
¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?	81,10	276,322	,564	,921
¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?	80,50	284,278	,414	,923
¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?	80,50	284,278	,414	,923
¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?	81,40	259,600	,869	,915
¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	80,70	276,456	,637	,920
¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	81,10	265,433	,745	,917
¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	81,10	267,211	,698	,918
¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	80,70	279,567	,628	,920
¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	81,20	279,511	,516	,921
¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	81,40	267,822	,786	,917
¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	81,80	261,067	,643	,919

¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	82,00	265,778	,611	,920
¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	82,30	255,567	,767	,916
¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?	81,90	255,656	,773	,916
¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?	81,90	256,100	,764	,916
¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?	82,10	280,100	,293	,926

ANEXO 5

Instrumentos de Validación



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?	x		x		x		
2	¿Le brindaron alcance de gestión municipal?	x		x		x		
3	¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
4	¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?	x		x		x		
5	¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?	x		x		x		
6	¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?	x		x		x		
7	¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: ADQUIRIR EL EQUIPO								
8	¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?	x		x		x		
9	¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?	x		x		x		
10	¿Cumplió con las metas que se trazaba?	x		x		x		
11	¿Adquirió conocimientos de su área?	x		x		x		
12	¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR EL EQUIPO								
13	¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?	x		x		x		
14	¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?	x		x		x		



15	¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?	x		x		x		
16	¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?	x		x		x		
17	¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?	x		x		x		
18	¿Le capacitaron en algún tema de importancia?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: DIRIGIR EL EQUIPO								
19	¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?	x		x		x		
20	¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?	x		x		x		
21	¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?	x		x		x		
22	¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?	x		x		x		
23	¿Realiza el feedback propio y entorno?	x		x		x		
24	¿Conlleva a buena resolución de problemas?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Marco Antonio Candia Menor** DNI: **10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de diciembre del 2021

Firma del Experto Informante.
Máster Universitario en Dirección de
Empresas

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de Selección de Personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ELECCIÓN PRECISA								
1	¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?	x		x		x		
3	¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?	x		x		x		
4	¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?	x		x		x		
5	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	x		x		x		
6	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	x		x		x		
7	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CLASIFICACIÓN								
8	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?	x		x		x		
9	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?	x		x		x		
10	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?	x		x		x		
11	¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?	x		x		x		
12	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ENTREVISTA								
13	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	x		x		x		
14	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	x		x		x		
15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		

DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN								
19	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	x		x		x		
20	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	x		x		x		
21	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	x		x		x		
22	¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?	x		x		x		
23	¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?	x		x		x		
24	¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Marco Antonio Candia Menor** DNI: 10050551

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

30 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Máster Universitario en Dirección de
Empresas



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?	x		x		x		
2	¿Le brindaron alcance de gestión municipal?	x		x		x		
3	¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
4	¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?	x		x		x		
5	¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?	x		x		x		
6	¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?	x		x		x		
7	¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: ADQUIRIR EL EQUIPO								
8	¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?	x		x		x		
9	¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?	x		x		x		
10	¿Cumplió con las metas que se trazaba?	x		x		x		
11	¿Adquirió conocimientos de su área?	x		x		x		
12	¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR EL EQUIPO								
13	¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?	x		x		x		
14	¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?	x		x		x		



15	¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?	x		x		x		
16	¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?	x		x		x		
17	¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?	x		x		x		
18	¿Le capacitaron en algún tema de importancia?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: DIRIGIR EL EQUIPO								
19	¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?	x		x		x		
20	¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?	x		x		x		
21	¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?	x		x		x		
22	¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?	x		x		x		
23	¿Realiza el feedback propio y entorno?	x		x		x		
24	¿Conlleva a buena resolución de problemas?	x		x		x		

Es aplicable.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

DNI: 43370792

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de diciembre del 2021

Firma del Experto Informante.
Magister en Docencia y Gestión Educativa

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de Selección de Personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ELECCIÓN PRECISA								
1	¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?	x		x		x		
3	¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?	x		x		x		
4	¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?	x		x		x		
5	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	x		x		x		
6	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	x		x		x		
7	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CLASIFICACIÓN								
8	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?	x		x		x		
9	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?	x		x		x		
10	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?	x		x		x		
11	¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?	x		x		x		
12	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ENTREVISTA								
13	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	x		x		x		
14	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	x		x		x		
15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		

15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CAPACITACION								
19	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	x		x		x		
20	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	x		x		x		
21	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	x		x		x		
22	¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?	x		x		x		
23	¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?	x		x		x		
24	¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Miriam Elizabeth Napaico Arteaga**

DNI: **43370792**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Magister en Docencia y Gestión Educativa



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?	x		x		x		
2	¿Le brindaron alcance de gestión municipal?	x		x		x		
3	¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
4	¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?	x		x		x		
5	¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?	x		x		x		
6	¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?	x		x		x		
7	¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: ADQUIRIR EL EQUIPO								
8	¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?	x		x		x		
9	¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?	x		x		x		
10	¿Cumplió con las metas que se trazaba?	x		x		x		
11	¿Adquirió conocimientos de su área?	x		x		x		
12	¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR EL EQUIPO								
13	¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?	x		x		x		
14	¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?	x		x		x		



15	¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?	x		x		x		
16	¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?	x		x		x		
17	¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?	x		x		x		
18	¿Le capacitaron en algún tema de importancia?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: DIRIGIR EL EQUIPO								
19	¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?	x		x		x		
20	¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?	x		x		x		
21	¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?	x		x		x		
22	¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?	x		x		x		
23	¿Realiza el feedback propio y entorno?	x		x		x		
24	¿Conlleva a buena resolución de problemas?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Inés Iris Díaz Ureta** DNI: **04016828**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de diciembre del 2021

Firma del Experto Informante.

Maestro en Liderazgo y Gestión Educativa



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de Selección de Personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ELECCIÓN PRECISA								
1	¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?	x		x		x		
3	¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?	x		x		x		
4	¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?	x		x		x		
5	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	x		x		x		
6	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	x		x		x		
7	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CLASIFICACIÓN								
8	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?	x		x		x		
9	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?	x		x		x		
10	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?	x		x		x		
11	¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?	x		x		x		
12	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ENTREVISTA								
13	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	x		x		x		
14	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	x		x		x		



15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN								
19	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	x		x		x		
20	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	x		x		x		
21	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	x		x		x		
22	¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?	x		x		x		
23	¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?	x		x		x		
24	¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Inés Iris Díaz Ureta DNI: 04016828

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

30 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

Maestro en Liderazgo y Gestión Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?	x		x		x		
2	¿Le brindaron alcance de gestión municipal?	x		x		x		
3	¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
4	¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?	x		x		x		
5	¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?	x		x		x		
6	¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?	x		x		x		
7	¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: ADQUIRIR EL EQUIPO								
8	¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?	x		x		x		
9	¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?	x		x		x		
10	¿Cumplió con las metas que se trazaba?	x		x		x		
11	¿Adquirió conocimientos de su área?	x		x		x		
12	¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR EL EQUIPO								
13	¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?	x		x		x		
14	¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?	x		x		x		

15	¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?	x		x		x		
16	¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?	x		x		x		
17	¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?	x		x		x		
18	¿Le capacitaron en algún tema de importancia?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: DIRIGIR EL EQUIPO								
19	¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?	x		x		x		
20	¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?	x		x		x		
21	¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?	x		x		x		
22	¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?	x		x		x		
23	¿Realiza el feedback propio y entorno?	x		x		x		
24	¿Conlleva a buena resolución de problemas?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jose Luis Caro Morales

DNI: 41361463

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

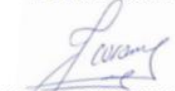
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.
 Maestro en Gestión Pública

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de Selección de Personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ELECCIÓN PRECISA								
1	¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?	x		x		x		
3	¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?	x		x		x		
4	¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?	x		x		x		
5	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	x		x		x		
6	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	x		x		x		
7	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CLASIFICACIÓN								
8	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?	x		x		x		
9	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?	x		x		x		
10	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?	x		x		x		
11	¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?	x		x		x		
12	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ENTREVISTA								
13	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	x		x		x		
14	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	x		x		x		
15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		

15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN								
19	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	x		x		x		
20	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	x		x		x		
21	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	x		x		x		
22	¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?	x		x		x		
23	¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?	x		x		x		
24	¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jose Luis Caro Morales

DNI: 41361463

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

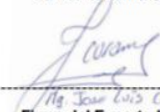
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

30 de noviembre del 2021


 Mg. Jose Luis Caro Morales
Firma del Experto Informante.
 Maestro en Gestión Pública

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?	x		x		x		
2	¿Le brindaron alcance de gestión municipal?	x		x		x		
3	¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
4	¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?	x		x		x		
5	¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?	x		x		x		
6	¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?	x		x		x		
7	¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: ADQUIRIR EL EQUIPO								
8	¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?	x		x		x		
9	¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?	x		x		x		
10	¿Cumplió con las metas que se trazaba?	x		x		x		
11	¿Adquirió conocimientos de su área?	x		x		x		
12	¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR EL EQUIPO								
13	¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?	x		x		x		
14	¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?	x		x		x		

15	¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?	x		x		x		
16	¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?	x		x		x		
17	¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?	x		x		x		
18	¿Le capacitaron en algún tema de importancia?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: DIRIGIR EL EQUIPO								
19	¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?	x		x		x		
20	¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?	x		x		x		
21	¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?	x		x		x		
22	¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?	x		x		x		
23	¿Realiza el feedback propio y entorno?	x		x		x		
24	¿Conlleva a buena resolución de problemas?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Alfonso Ruiz Diaz** DNI: **04002514**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

07 de diciembre del 2021



Alfonso Ruiz Diaz
Firma del Experto Informante.
 Magister en Ciencias de la Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión de Selección de Personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: ELECCIÓN PRECISA								
1	¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?	x		x		x		
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?	x		x		x		
3	¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?	x		x		x		
4	¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?	x		x		x		
5	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	x		x		x		
6	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	x		x		x		
7	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: CLASIFICACIÓN								
8	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?	x		x		x		
9	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?	x		x		x		
10	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?	x		x		x		
11	¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?	x		x		x		
12	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: ENTREVISTA								
13	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	x		x		x		
14	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	x		x		x		
15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		

15	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	x		x		x		
16	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	x		x		x		
17	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	x		x		x		
18	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN								
19	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	x		x		x		
20	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	x		x		x		
21	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	x		x		x		
22	¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?	x		x		x		
23	¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?	x		x		x		
24	¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?	x		x		x		

Es aplicable

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Alfonso Ruiz Díaz** DNI: **04002514**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Magister en Ciencias de la Educación

ANEXO 6

Base de Datos de la variable 1

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
Encuesta 1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	4	1	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
Encuesta 2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
Encuesta 3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	1	2	5	4	5	1	4	4	4	4	4	3	
Encuesta 4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	
Encuesta 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	
Encuesta 6	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	4	3	5	
Encuesta 7	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 8	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	
Encuesta 9	4	2	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	1	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	
Encuesta 10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	
Encuesta 11	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	1	2	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 12	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	2	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	
Encuesta 13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
Encuesta 14	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	
Encuesta 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	
Encuesta 16	4	3	3	5	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	3	1	4	
Encuesta 17	4	4	5	5	5	3	3	1	4	5	4	1	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	
Encuesta 18	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	1	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	
Encuesta 19	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	3	1	3	3	4	5	2	5	5	5	3	4	5	5	
Encuesta 20	4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	2	1	3	4	4	5	4	5	4	5	3	2	4	
Encuesta 21	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	2	1	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	
Encuesta 22	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	1	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	
Encuesta 23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
Encuesta 24	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	
Encuesta 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 26	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5	5	5	2	3	4	
Encuesta 27	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	
Encuesta 28	4	1	5	5	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	
Encuesta 29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	
Encuesta 30	5	2	5	4	5	4	4	3	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	1	3	5	5	
Encuesta 31	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 32	4	4	2	5	5	3	5	4	4	4	5	3	1	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	
Encuesta 33	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4
Encuesta 34	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	
Encuesta 35	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 36	4	3	5	5	5	2	4	3	3	4	5	3	1	1	5	5	5	1	5	5	5	4	2	5	
Encuesta 37	5	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	4	
Encuesta 38	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
Encuesta 39	4	3	5	3	5	3	3	3	2	5	5	3	2	3	3	4	5	2	5	4	5	4	3	5	
Encuesta 40	4	3	3	5	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
Encuesta 41	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	
Encuesta 42	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	2	3	4	5	3	5	5	4	3	2	5	5	
Encuesta 43	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
Encuesta 44	4	4	5	3	5	2	4	5	4	4	5	5	2	2	4	4	5	1	4	4	5	5	4	4	
Encuesta 45	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	
Encuesta 46	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	1	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	
Encuesta 47	3	2	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 48	3	2	5	5	5	2	2	5	4	4	4	2	1	4	2	1	5	1	2	2	2	2	1	4	
Encuesta 49	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
Encuesta 50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	1	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	
Encuesta 51	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 52	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	
Encuesta 53	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
Encuesta 54	4	4	5	3	5	3	3	5	3	3	4	1	3	3	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	
Encuesta 55	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	
Encuesta 56	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	
Encuesta 57	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
Encuesta 59	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
Encuesta 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 61	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	2	2	3	3	5	3	4	5	5	4	3	4	
Encuesta 62	3	3	5	4	5	1	3	5	2	3	4	4	1	2	4	4	4	3	5	5	3	3	2	4	
Encuesta 63	2	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
Encuesta 64	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	
Encuesta 65	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	1	1	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	
Encuesta 66	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
Encuesta 67	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	4	5	3	5	4	4	2	3	3	

ANEXO 7

Base de Datos de la variable 2

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuesta 1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	1
Encuesta 2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	4	2
Encuesta 3	3	5	5	5	5	1	5	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	1	1	1	1	3	1
Encuesta 4	3	3	4	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	1	1	2
Encuesta 5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
Encuesta 6	4	4	3	3	3	1	3	2	5	5	5	2	5	4	3	3	3	2	2	2	1	3	1	5
Encuesta 7	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 8	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
Encuesta 9	5	5	5	5	4	1	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	1	1	1	1	1	3
Encuesta 10	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Encuesta 11	4	3	3	3	3	1	1	1	3	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1
Encuesta 12	2	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
Encuesta 13	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4
Encuesta 14	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 15	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
Encuesta 16	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	1	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5
Encuesta 17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2
Encuesta 19	2	2	5	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	1	2	3
Encuesta 20	3	3	4	4	4	1	1	5	4	4	5	3	3	4	4	3	2	3	3	1	3	4	2	2
Encuesta 21	3	4	4	3	3	1	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
Encuesta 22	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3
Encuesta 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 24	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 25	4	2	4	4	4	1	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 26	4	4	4	4	3	1	1	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2	3	2	3
Encuesta 27	3	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	3	3	3
Encuesta 28	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3
Encuesta 29	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3
Encuesta 30	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3	2
Encuesta 31	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3
Encuesta 32	2	3	4	4	4	1	3	3	4	5	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
Encuesta 33	4	5	4	4	5	1	1	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4
Encuesta 34	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5
Encuesta 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 36	3	3	5	5	1	1	3	2	4	5	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuesta 37	4	4	5	5	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	4	4	3
Encuesta 38	3	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 39	3	3	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	3	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Encuesta 40	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	1	1	1	2	1	2
Encuesta 41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
Encuesta 42	3	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3
Encuesta 43	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
Encuesta 44	4	2	5	4	2	1	5	5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	1	3	3
Encuesta 45	3	4	4	4	5	1	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4
Encuesta 46	4	5	5	5	2	1	1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3
Encuesta 47	3	3	4	4	1	1	3	3	5	5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1
Encuesta 48	2	2	2	2	1	1	1	1	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	1
Encuesta 49	5	5	5	5	1	1	2	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3
Encuesta 50	4	3	4	4	5	1	1	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4
Encuesta 51	4	4	4	4	2	1	1	4	4	5	5	3	1	1	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4
Encuesta 52	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4
Encuesta 53	3	3	3	4	4	1	4	4	4	5	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
Encuesta 54	3	3	5	5	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4
Encuesta 55	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
Encuesta 56	5	4	4	5	5	2	1	5	5	4	5	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	2	2	4
Encuesta 57	2	2	2	2	1	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Encuesta 58	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3
Encuesta 59	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 60	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuesta 61	2	2	2	3	3	1	3	2	3	5	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
Encuesta 62	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1
Encuesta 63	1	3	4	4	3	1	1	5	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2
Encuesta 64	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 65	4	3	5	4	2	1	5	4	4	5	4	3	2	2	4	2	4	2	2	1	1	1	1	1
Encuesta 66	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4
Encuesta 67	3	3	4	4	2	1	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2

ANEXO 8

Tabla de especificaciones Variable 1

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	29%	7	integración	1. ¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?
				alcance	2. ¿Le brindaron alcance de gestión municipal?
				tiempo	3. ¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?
				habilidad	4. ¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?
				habilidad	5. ¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?
				planificación	6. ¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?
				comunicación	7. ¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?
	ADQUIRIR EL EQUIPO	21%	5	apoyo	8. ¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?
				libertad	9. ¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?
				metas	10. ¿Cumplió con las metas que se trazaba?
				adquirio	11. ¿Adquirió conocimientos de su área?
				disponibilidad	12. ¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?
	DESARROLLAR EL EQUIPO	25%	6	inducción	13. ¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?
				ascenso	14. ¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?
				conocimiento	15. ¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?
				capacidades	16. ¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?
				responsable	17. ¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?
				capacitación	18. ¿Le capacitaron en algún tema de importancia?
	DIRIGIR EL EQUIPO	25%	6	promueve	19. ¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?
				cooperación	20. ¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?
				participa	21. ¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?
				equipo	22. ¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?
				feedback	23. ¿Realiza el feedback propio y entorno?
				resolución	24. ¿Conlleva a buena resolución de problemas?
TOTAL	100%	24			

ANEXO 9

Tabla de especificaciones Variable 2

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
DESEMPEÑO LABORAL	ELECCIÓN PRECISA	29%	7	selección	1.¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?
				procedimiento	2.¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?
				convocatoria	3.¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?
				convocatoria	4.¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?
				proceso	5.¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?
				seleccionar	6.¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?
				reclutamiento	7.¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?
	CLASIFICACIÓN	21%	5	conocimientos	8.¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?
				conocimientos	9.¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?
				desempeño	10.¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?
				experiencia	11.¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?
	ENTREVISTA	25%	6	verificación	12.¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?
				pruebas	13.¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?
				pruebas	14.¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?
				evalua	15.¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?
				preguntas	16.¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?
				informacion	17.¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?
	CAPACITACIÓN	25%	6	tecnicas	18.¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?
				funcinamiento	19.¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?
				procesos	20.¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?
				informacion	21.¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?
				inducción	22.¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?
				identificación	23.¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?
				capacitacion	24.¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?
TOTAL	100%	24			

ANEXO 10

Instrumento de la Variable 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TEST GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre desarrollo, equipo, dirigir, capacitación. Lee cada una con mucha atención; luego, escribe la respuesta que mejor te describe con un valor de 1 - 5 según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	¿Se sintió integrado con la municipalidad y colegas?	N	CN	AV	CS	S
2.	¿Le brindaron alcance de gestión municipal?	N	CN	AV	CS	S
3.	¿Cumplió con la inducción que le brindaron para desempeñar sus funciones?	N	CN	AV	CS	S
4.	¿Considera que a través de sus funciones ha podido mejorar sus competencias profesionales?	N	CN	AV	CS	S
5.	¿Lo capacitan regularmente en sus funciones relacionadas al puesto que desempeña?	N	CN	AV	CS	S
6.	¿La institución coordina con su personal sobre las metas a cumplir en tiempos y áreas?	N	CN	AV	CS	S
7.	¿Contaba con comunicación clara para el desarrollo de sus actividades?	N	CN	AV	CS	S
8.	¿Siente que recibe apoyo de su equipo para el desarrollo sus funciones?	N	CN	AV	CS	S
9.	¿Le brindan autonomía y libertad para formular propuestas de mejora a su área?	N	CN	AV	CS	S
10.	¿Cumplió con las metas que se trazaba?	N	CN	AV	CS	S
11.	¿Adquirió conocimientos de su área?	N	CN	AV	CS	S
12.	¿Contaba con la disponibilidad de realizar otras actividades?	N	CN	AV	CS	S
13.	¿Considera que al interior de su equipo de trabajo ha aprendido o fortalecido habilidades de liderazgo?	N	CN	AV	CS	S
14.	¿Se siente motivado a trabajar en esta institución por el ambiente laboral que se tiene entre compañeros?	N	CN	AV	CS	S
15.	¿Se fortalece y propicia el trabajo en equipo en el logro de metas?	N	CN	AV	CS	S
16.	¿Se motiva a los equipos de trabajo a través de incentivos y reconocimientos laborales?	N	CN	AV	CS	S
17.	¿Se evalúa el desempeño a través de instrumentos claros que son difundidos a los trabajadores?	N	CN	AV	CS	S
18.	¿Le capacitaron en algún tema de importancia?	N	CN	AV	CS	S
19.	¿Promueve las relaciones de confianza y compañerismo?	N	CN	AV	CS	S
20.	¿Se fomenta el aprendizaje en equipo?	N	CN	AV	CS	S
21.	¿Al finalizar una evaluación de desempeño se brinda una capacitación para mejorar las habilidades del trabajador?	N	CN	AV	CS	S
22.	¿Se cuenta con un plan de capacitación al personal interno, solventada por la propia institución?	N	CN	AV	CS	S
23.	¿Realiza el feedback propio y entorno?	N	CN	AV	CS	S
24.	¿Conlleva a buena resolución de problemas?	N	CN	AV	CS	S

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 11

Instrumento de la Variable 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TEST GESTIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre capacitación, entrevista, técnica de selección. Lee cada una con mucha atención; luego, escribe la respuesta que mejor te describe con un **valor de 1 - 5** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	¿Se realiza un proceso de selección de acuerdo a las necesidades de personal?	N	CN	AV	CS	S
2.	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas?	N	CN	AV	CS	S
3.	¿Las bases de la convocatoria detalla el perfil del puesto?	N	CN	AV	CS	S
4.	¿Las bases de la convocatoria detalla los requisitos generales y específicos de la plaza vacante?	N	CN	AV	CS	S
5.	¿Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización con el cargo?	N	CN	AV	CS	S
6.	¿Se utilizan a empresas reclutadoras para seleccionar personal?	N	CN	AV	CS	S
7.	¿El reclutamiento es el mismo empleado por otras instituciones similares?	N	CN	AV	CS	S
8.	¿Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y capacidades del puesto?	N	CN	AV	CS	S
9.	¿Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas?	N	CN	AV	CS	S
10.	¿Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño del cargo?	N	CN	AV	CS	S
11.	¿Posee la experiencia mínima para el desempeño del cargo?	N	CN	AV	CS	S
12.	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales?	N	CN	AV	CS	S
13.	¿Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección?	N	CN	AV	CS	S
14.	¿Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo?	N	CN	AV	CS	S
15.	¿Se evalúa al personal que postula de acuerdo al requerimiento de un perfil específico para el cargo solicitado?	N	CN	AV	CS	S
16.	¿Le realizaron las preguntas de conocimiento general?	N	CN	AV	CS	S
17.	¿Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo?	N	CN	AV	CS	S
18.	¿Las técnicas de selección de personal son adecuadas?	N	CN	AV	CS	S
19.	¿Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento de la institución?	N	CN	AV	CS	S
20.	¿Se le invita a conocer la institución y sus diversos procesos?	N	CN	AV	CS	S
21.	¿Recibe información sobre lo relacionado con la historia de la institución?	N	CN	AV	CS	S
22.	¿Se realiza la inducción general de acuerdo a sus funciones?	N	CN	AV	CS	S
23.	¿La inducción laboral logra que te identifiques con la institución?	N	CN	AV	CS	S
24.	¿Las capacitaciones que recibe son suficientes para sus funciones?	N	CN	AV	CS	S

Gracias por completar el cuestionario.