



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Reclutamiento - selección de personal y desempeño laboral de la
Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Panduro Pua, Kathia Simith (ORCID: 0000-0002-2493-4460)

ASESOR:

Dr. Sanchez Davila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por el constante apoyo y ayuda para construir mi vida profesional a base de responsabilidad, dedicación, esfuerzo y por el apoyo incondicional que me brindaron.

Kathia

Agradecimiento

A nuestros docentes, quienes nos brindaron todos sus conocimientos académicos adquiridos y sobre todo por su arduo trabajo y tiempo que nos ofrecieron.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Variables y Operacionalización	28
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad....	30
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Métodos de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de reclutamiento - selección de Personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.....	36
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.....	36
Tabla 3.	Relación entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.....	37
Tabla 4.	Relación entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.....	38

Índice de figuras

Figura 1.	Dispersión de puntos del reclutamiento - selección personal y el desempeño laboral.....	38
------------------	---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 67 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de reclutamiento - selección de Personal fue regular en 49 %, el desempeño laboral fue malo en 40 %. Concluyendo que existe relación significativa entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

Palabras clave: Comunicación, productividad, evaluación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the recruitment - selection of Personnel with the job performance of the Provincial Municipality of Alto Amazonas 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 67 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of recruitment - selection of Personnel was regular in 49%, the work performance was bad in 40%. Concluding that there is a significant relationship between recruitment - selection of Personnel with the work performance of the Provincial Municipality of Alto Amazonas 2021, since the statistical analysis of the correlation coefficient of Spearman's Rho was .966 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$).

Keywords: Communication, productivity, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Como parte de los efectos que se han producido en el mercado laboral, en la actualidad las instituciones públicas a nivel internacional, presentan grandes deficiencias para llevar a cabo los procesos selección de personal de manera eficiente, lo cual está provocado por la amplia versatilidad del mercado y los cambios en los gustos y preferencias de las personas aspirantes a un puesto de trabajo, dentro de los cuáles se resaltan las orientaciones a la flexibilidad laboral la digitalización y la necesidad de personal altamente capacitado para las organizaciones No obstante, en Guatemala las instituciones públicas han mostrado deficiencias en cuanto al recurso humano con la que cuenta, debido a la pérdida de productividad, mal ambiente de trabajo, el 32% del personal renuncia a sus puestos de trabajos, con alta rotación de los mismos, generando pérdidas económicas debido a los gastos ocasionados del personal entrante (Jiménez, 2019, p. 3)

Durante los últimos años, en el país de Colombia, se ha notado un alto índice de rotación en los colaboradores, el cual está sustentado en un promedio de 20% superior a la media acostumbrada en Latinoamérica. En este sentido Vargas (2019), sostiene que esta problemática está sustentada en los cambios organizacionales los cuales no se adaptan a la cultura y las costumbres de los colaboradores, otra de las causas es la coyuntura de mercado y los deficientes proceso de selección de personal, aunado por la baja remuneraciones que provocan insatisfacción en los colaboradores quienes optan por renunciar a su puesto de trabajo.

En el Perú es una problemática el tema de la informalidad sobre todo en temas orientados a los procesos para seleccionar al personal, así mismo existe técnicas para llevar a cabo los procedimientos de capacitación profesional para el ejercicio de las funciones que se requieren dentro de un determinado ámbito mostrando un desempeño en las funciones que son de índole totalmente paupérrimas; sin embargo, en las instituciones

que son del ámbito estatal, cuyos procesos tienen una serie de fallas identificadas, por lo que en un momento se trasgreden normas de carácter laboral por la forma en que se accede a puestos de trabajo vía favor o direccionamiento político y que sus debidas autoridades de turno, deben estimar que en desmedro de personas aptas y ocurre un menoscabo cuando nos referimos al índice de productividad, calidad y la excelencia que se requiere para efectuar desempeño de las tareas laboral (Martínez & Vargas, 2019).

En la región Loreto, la gran mayoría de instituciones públicas y dentro de ellas el Gobierno regional, enfrentan la problemática de no poseer procesos eficientes de selección de personal, el cual dificulta la captación de personal capacitado y calificado, también la carencia de programas que incentiven y promuevan la productividad y desempeño laboral de los colaboradores.

A nivel local, la Municipalidad Provincial de alto Amazonas, a pesar de contar con los lineamientos de procedimientos para la incorporación de colaboradores en cumplimiento al ROF y al MOF, en el cual precisan todas aquellas acciones que relaciona a cargo; sin embargo actualmente, que ha observado que existe una sobre contratación de colaboradores, es decir, las funciones y responsabilidades que se encuentra la entidad no son muchas al comparar la cantidad de personal existente; todo ello está sustentado en procesos de selección llevados a cabo sin criterio y sustento técnico; todo ello ha generado que el desempeño laboral de los colaboradores no sea el esperado u optimo, en la medida que no logran cumplir las tareas encomendadas, no ayudan a conseguir los objetivos institucionales, por las sobrecargas laborales de algunas áreas determinadas, bajo compromiso con la institución.

Para la formulación del problema, se planteó el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas

2021? De la cual se suscitan los siguientes **problemas específicos**:
¿Cuál es el nivel de reclutamiento - selección de Personal de la
Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021? ¿Cuál es el nivel
desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de
alto Amazonas 2021?

En cuanto a la justificación del estudio, **por conveniencia**, permitió mejorar la gestión que viene desarrollando la institución, con procesos de selección de personal de forma eficaz, eficiente y transparente, contando así con personal capacitado en todas las áreas de trabajo. **Relevancia Social**: Permitted brindar un adecuado servicio al usuario, en la medida que se tuvo personal idóneo y con los requisitos mínimos para que este pueda brindar una atención de calidad y satisfacer las necesidades de los usuarios, buscando así el bien común. **Valor Teórico**, se brindó un aporte a la comunidad científica, logrando ampliar los conocimientos relacionados a la selección de personal y el desempeño, para ello se hizo uso de teorías, enfoques y normativas que ayudaron a describir las variables. **Implicancia Práctica**, permitió brindar un diagnóstico de cómo estuvo la institución y brindar al mismo tiempo alternativas de solución para poder contar con procesos de selección adecuados poder captar personal idóneo en cada área de trabajo. **Utilidad metodológica**, presenta este tipo de utilidad debido a que se hará uso del método descriptivo, mediante el cual se buscará dar una respuesta a la problemática encontrada y a los objetivos establecidos, todo ello mediante la aplicación de instrumentos debidamente validados, con la finalidad de recopilar datos resaltantes para dar cumplimiento al objetivo general.

En cuanto a los objetivos, como **objetivo general**: Determinar la relación entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, de la cual nacen los siguientes **objetivos específicos**: Identificar el nivel de reclutamiento - selección de Personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas

2021. Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Asimismo, se planteó las hipótesis. **Hipótesis general**, H_i : Existe relación significativa entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021
 H_o : No existe relación significativa entre el reclutamiento - selección de Personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021. Y como **hipótesis específicas**, H_1 : El nivel de reclutamiento - selección de Personal de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, es buena. H_2 : El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, es buena.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Veintenilla & Velásquez (2017), desarrollaron una investigación de tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra fue de 45 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que las instituciones cuentan con diversas estrategias y procedimientos de selección que le permite contar con personal idóneo en cada área de trabajo.

Además, Guartan et al. (2019), quienes realizaron un tipo de investigación descriptiva, diseño no experimental, la cantidad poblacional y muestral estuvo constituida por el acervo documentario, la técnica análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyeron que el sin número de indeterminables es decir enfoques que se deben tener en cuenta tales como el prospecto, mecanismo de prevención protocolar, la efectiva, así como el respectivo desarrollo de las controversias dándoles la solución a las mismas que de alguna forma se dieron al principio del examen de rendimiento laboral teniendo como sustento aquella estadística que nos muestra a la luz de las diferentes zonas o sectores de Latinoamérica, nos dieron un punto de partida que brinda ayuda como eje principal en el ámbito gerencial, logrando ser un medio de relevancia en el factor de dirección/gestión sobre los correspondientes recursos del talento humano.

Por su parte, Martínez & Vargas (2019), desarrollaron un tipo de investigación de tipo descriptivo, que su respectivo diseño es no experimental, con una población y muestra fue de acervo documentario, así mismo con la técnica análisis documental y el debido instrumento la guía de análisis documental. Concluyeron que, en al hacer un examen detallado de manera estricta sobre los mecanismos antes manifestados que se pueden observar que hay una manifestación en los debidos medios concernientes al reclutamiento del talento humano: (a) Planeación haciendo referencia a la estructura orgánica adecuada con la que se debe proceder o actuar en el RC, (b) Reclutamiento es decir al proceso que se hace para segmentar al talento humano, (c) Selección y Contratación,

cabe mencionar que después de los dos primeros pasos se debe escoger al personal idóneo para la colaboración con la institución y así mismo se le debe contratar.

En tanto también Álvarez et al. (2017), quienes abordaron una investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental, la cantidad poblacional y muestral estuvo determinada por el acervo documentario, la técnica análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyeron que a través de los medios en que se toman el reclutamiento con respecto a las opiniones y firmezas que involucran en el plano universitario público, no contribuyen o ejercer la función de tributar en las universidades, que sin duda alguna siendo de esta u otra manera en que se puedan cumplir de manera eficiente de acuerdo a la dirección que ocupan. Por otro lado, el País ecuatoriano tiene una pieza clave que ejerce una jurídica el cual debe mejorar y aplicar de acuerdo a nuestra espacio y tiempo de la sociedad siendo así indispensable que las Instituciones Públicas que son de entorno privadas como se pueden manifestar reflejan de un u otro modo el correspondiente monto de salario o remuneraciones, que son proporcionales siendo el único fin que el objetivo es de poder llegar a un salario que sea prudencial para el trabajo digno, que sin duda alguna nuestra carta magna o también llamada constitución política del Perú establece y no debemos darlo por simple letra muerta o perdida.

Asimismo, Jiménez (2017), utilizó un tipo de investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, población y muestra fue de acervo documentario, la técnica análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyó que existiendo unas serie de factores en el ámbito de las sociedades se puede visualizar o diferencias los contextos en que se desarrollan o desenvuelven la manera de reclutación de talento humano antes denominado personal, siendo que en de manera reducida es poco relevante o tomada en cuenta siendo indispensable en la actualidad tomarla con énfasis siendo así que han ocurrido una serie de sucesos en el cual se visto involucrada la discriminación hacia el

mismo talento muchas veces se ha visto ligeras discriminaciones como por ejemplo la manera en que se pronuncia o conversa por otro lado también referido a su carácter, personalidad, aspecto físico rasgos de fisionomía como el pelo, vestimenta, por lo cual existe una problema en el reclutamiento siendo así que se hace conflictivo por el la educación con los axiología interna que expresa.

A nivel nacional Espinoza et al. (2021), desarrollo un tipo de investigación de tipo correlacional, diseño no experimental, población y muestra fue el acervo documentario, la técnica el análisis documental y el instrumento la guía del análisis documental, Concluyeron de modo cierto en cuanto al temas de los contratos administrativos de servicios, que de un forma no tienen un sistema para evaluación estadística del rendimiento o control sobre el mismo, el por lo cual las diferentes respuestas que pueden dar por concerniente en lo pueden ser sistematizado y los resultados no pueden ser sistematizados, sin ser considerado su trabajo, pues no se puede saber con exactitud el aporte correspondiente que brinda a las objetivos financieros como también al establecer de manera adecuado el nombre de la institución, pues esto trae consigo un desarrollo adecuado del rendimiento del colaborador en el régimen de los contratos de administración por servicios o denominado y conocidos contratos CAS, en el marco regular, normativo de la ley 1057 – CAS.

Mientras tanto Tejada et al. (2020), realizaron un tipo de investigación descriptivo – correlacional, diseño no experimental, la población y muestra 26 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que se ha podido el fenómeno de acuerdo al resultado obtenido en el coeficiente de correlación de Pearson en cual según el indicador establece una debida manifestación de una relación existente entre variables, con el dato de 0.058. Por lo tanto, se deduce que existe una correcta manifestación que apunta de manera prudencial y graduada proporcional entre la variable de reclutamiento de personas, que guardan una estrecha relación con el desempeño laboral, puesto que si al

momento del reclutamiento, se escoge un personal idóneo esto repercute de una manera favorable en la entidad o empresa.

Por su parte Cieza et al. (2021), quienes desarrollaron un tipo de investigación bibliográfico, diseño no experimental, la población y muestra acervo documentario, la técnica el análisis documental y el instrumento la guía de análisis documental. Concluyeron que, las entidades públicas tienen una enorme e importante responsabilidad de gestionar los recursos públicos para dar solución a las diferentes problemáticas sociales en busca del crecimiento económico mediante la utilización eficiente de los recursos asignados, rescatando las necesidades de la población tal y como suceden en su ámbito natural; todo ello bajo un enfoque de valores compartidos y la inclusión social, donde no se tenga que marginar a ninguna persona o grupo social por su condición económica, creencias u otros factores de activos, y una manera efectiva de lograrlo es optimizando el desempeño laboral de los colaboradores, capacitándolos de manera oportuna, poniendo a su alcance material para el desarrollo de sus funciones.

A nivel local Garate (2017), quien desarrollo una investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, población fue de 749 colaboradores, la muestra fue de 252 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, después de haber encontrado un valor de correlación determinado por el Rho de Spearman igual a 0.373, se determinó que las variables abordadas poseen correlación de tipo positivas, pero que estas se encuentran dentro de un nivel bajo, por lo tanto se determinó que, los niveles de estrés laboral presente en los colaboradores presentan una incidencia baja sobre el desempeño laboral; asimismo se logró conocer que el 74% de colaboradores tienen un nivel de estrés regular, a diferencia del 26% que presenta un alto nivel de estrés.

Finalmente, Pezo (2017), desarrollo un tipo de investigación correlacional, diseño no experimental, población y muestra 21 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que se ha puesto

en conocimiento la existencia entre el vínculo respectivo con normativa regulada por la Ley del Servicio Civil N° 30057 con el rendimiento que tiene el talento humano, es decir desempeño laboral. Es decir que la presente manifestación se encuentra enmarcada en la debida respuesta que se obtiene en los valores encontrados del Xc 2 (13.74) pues cede ser mayormente elevado al valor que puede proporcionar en el tabular con un indicador de 0.05 que obtiene su respuesta de medianamente relevante y 06 niveles de grados que oscilan de libertad dirigido al Xt 2 (12.59), de lo que se puede concluir la relación entre la selección de personal y del desempeño laboral de los mismos dentro de la entidad.

Referente a las teorías relacionada al tema, para la variable de selección, que según Chiavenato (2009) el procedimiento que se lleva a cabo en las organizaciones para escoger a los mejores talentos que serán incorporados para desarrollar las actividades necesaria, los cuales están sujetos al perfil de puesto y las necesidades organizacionales explícitas; de esta manera el proceso de selección es considerado como un filtro de las competencias y habilidades de los aspirantes al puesto de trabajo, lo cual permite seleccionar a la mejor opción posible. (p. 137). Es decir que del talento humano se encuentra la pieza clave sobre el cual se respeta el adecuado sistema organizado que se requiere tiene porque si el nivel intelectual que tienen es preponderante los resultados de generar riqueza aumentara el capital de la institución.

Además, Saldaña et al. (2021) pues lo definen de manera estricta como aquella herramienta que es indispensable para todo el sistema que se tiene que seguir en el reclutamiento del talento humano como el proceso que lleva a cabo las instituciones, para escoger, sobre una serie de postulantes a un determinado centro de labores, siendo así que se tiene que elegir a colaborador, talento que reúne los aspectos indispensables para poder asegurar su cargo, destacamento, asignación en el centro de labores, este tendrá que reunir una serie de condiciones indispensables para desempeñar en su labor diaria. Es decir que nos encontramos en la búsqueda de talentos como así mismo la lectura de currículos que

involucran tanto habilidades blandas como habilidades duras y si este cumpliera como estas habilidades pues puede ser acreedor al puesto de trabajo. (p. 5844). En cambio, para Hernández (2012) este autor expresa que consiste en un proceso en el cual se tiene que tomar en cuenta las siguientes variables ponerlas en paralelo de descripción: en un determinado aspecto se debe tener en cuenta las exigencias que requiere el cargo a ocupar (es decir aquellas exigencias que exige el puesto a ocupar) por otro lado no restar importancia sobre el curriculum, aspectos del concursante a la convocatoria, de aquellos que concursar a la vacante. (p. 179)

Por otro lado, Rivera (2019) hace un enfoque de luz sobre el concepto que toda selección o reclutamiento de talento, que cuando hablamos de selección de talento esta se pronuncia al respecto sobre la composición del perfil físico, intelectual, habilidades blandas y duras sobre aquella persona que ocupará el puesto en determinado tiempo en el que se requiere.

En otras expresiones más concretas o en sentido más extenso, cuando nos referimos selección pues no encontramos en la dicotomía que existe una serie de perfiles que se deberán observar de manera detallada y someter a evaluación , pues este busca que sean proporcionales así como también sobresalientes pero sobre todo que adquieran esos valores indispensables como colaborador, bueno en el sometimiento de la evaluación podremos tener una perspectiva de cuáles son los que reúnen ciertas cualidades mencionadas y sobre todo han sobresalido de una manera más adecuada para ocupar los puesto y desenvolverse en el desarrollo de las actividades que les será encomendadas, por eso es de vital importancia un proceso de selección porque es el factor indispensable que permitirá ver el crecimiento del potencial así como el desempeño ocupacional del colaborador . Es decir que el extracto de esto es que el talento humano es de suma importancia y su campo de acción se desenvuelve sobre fondo y lo que tenemos en juego es la manera de cómo se comporta o desarrollo sus funciones u obligaciones el talento

humano, si su intelectualidad es un pilar fundamental para la promoción de riqueza en las instituciones, organizaciones, entidades, en las cuales se necesite potencializar con el apoyo de personal, colaborador o talento humano eficiente. (p. 64)

Es necesario establecer metas para el proceso de selección, para el maestro Naranjo (2012) no brinda un sustento o apreciación de que cuando hablamos de selección de talento es necesario recurrir la respuesta, motivo por el cual se amerita obtener el talento más adecuado de una manera específica o especial en el momento de la elección, siendo de vital importancia la utilización de aquellos medios como técnicas de difusión, promoción, búsqueda sobre aquellas personas que serán el futuro talento de la institución que promovió la búsqueda sobre aquellos personajes que concursan aun puesto de trabajo con aquellas diferencias indispensables que tienen para mostrar la relevancia. Es necesario mencionar que lo que se quiere lograr de manera simplificada es la selección, búsqueda y captura de aquel candidato que reúne los elementos esenciales para que trabaje en la institución así mismo este cumpla con los lineamientos puestos por la institución de manera eficiente. Por otro lado, es fundamental mencionar que en el desarrollo de esta acción ejecutada por la institución en lo que involucra el proceso de selección se manifiesta aún existen paradigmas o por así llamarlas pequeños problemas sobre el proceso de selección. (p. 88)

Sin embargo, cuando hablamos del vínculo que es el nexo de importancia para el maestro Rodríguez & Calcerrada (2020) menciona que todas las instituciones cuando hacen su selección de persona lo hacen con el mismo fin de que las postulantes más destacadas accedan con suma importancia al puesto de trabajo que son los más destacados. En resumido si se quiere llegar a comprobar que el postulante, candidato es idóneo es necesario tomar en cuenta el mercado al cual se dirige la institución, para lo cual dichos candidatos tienen que favorecer su cumplimiento. Por otro motivo es que cuando mencionamos sobre los recursos humanos que de alguna forma tiene un beneficio productivo para

la adquisición de aquellos resultados que se espera tener sobre aquellos programas a productivos aumenten el resultado que se quiere recibir, así como también aumente la competitividad de los postulantes que quieren acceder al mismo. (p. 2)

Si nos referimos que cuando hablamos de un adecuado procedimiento de selección hay que tener en cuenta dos aspectos o elementos imprescindibles que son los de selección y comparación; referente a esto tenemos al maestro Flores (2016) quien menciona que cuando uno quiere hablar sobre la selección debe hacerse valer el elemento de comparación entre aquellas variables que se establece entre estas dos variables: por un lado tenemos que mencionar y hacer presente sobre lo esencial que elementos esenciales que es evidente que se necesita para ocupar el puesto, (nos referimos a las exigencias de la vacante del cual e quiere ocupar) y el perfil que engloba cada uno de los participantes, mientras en la variable uno se engloba sobre la información y examen de puesto a ocupar así como también los detalles del puesto a ocupar, la variable numero dos se manifiesta todo en cuando se puede dilucidar que con una serie de procesos o mecanismos que él lo que se quiere seleccionar. (p. 83-84)

Según Ortiz et al (2018) menciona que cuando queremos hablar de las obligaciones necesarias sobre el que los evaluadores, que llevan a cabo el proceso de selección son los que toman criterios de como evaluar el rendimiento de las personas tanto a nivel emocional como intelectual. Las pruebas sobre las que están de alguna u otra manera planteada para medir el nivel intelectual y de habilidades del personal del cual se va evaluar que están destinadas a: conocimientos que se deben utilizar en el campo de acción, referido al centro de labores y a las funciones correspondientes que requieren desarrollar habilidades y actitudes para su actividad laboral (p. 123- 124). Es decir que se pone en conocimiento y relación a lo mencionado anteriormente, López (2010) lo cual hace notorio que se establece un reflejo sobre los mecanismos que se utilizan sobre el proceso de selección siendo así que se ha encontrado un número

aproximado de cinco factores que son importantes, las cuales tienen una relevancia significativa como la utilización de entrevista, por otro lado también aquellas pruebas que buscan medir el nivel intelectual de conocimientos sobre el postulante, así mismo se cuenta con pruebas psicométricas que se aplican en el proceso de selección, también es debido a las pruebas tendientes a evaluar el carácter o tipo de personalidad que tiene el participante y aquellas técnicas que se utilizan para evaluarlo por lo tanto son las más recurrentes al momento de evaluar al personal en el proceso de selección del talento humano idóneo.

En ese sentido tenemos al autor Salinas & Malpartida (2020) que nos explica sobre las técnicas que se utilizan en el proceso de selección las que nos van a permitir identificar la personalidad del postulante con un seguimiento del comportamiento que tiene al momento de estar en evaluación.

Para que una técnica que sea utilizada en el proceso de selección de talento humano debe reunir ciertas condiciones como asertividad, confiabilidad, rapidez. Siendo de esa manera que nos permitiera dar un prospecto de cómo es el postulante en el futuro que se incorpora para con la entidad, instituto u organización. Este cuando con un factor que hace mención al buen asertividad que se tiene con respecto a la herramienta o también denominada técnica que se utiliza para la selección del personal examinando de una u otra forma el comportamiento del candidato a la vacante o puesto ocupacional, por lo cual se ha obtenido resultado cuando se vino aplicando esta técnica. Para poder hacer una aproximación de la prueba se tiene que tomar una muestra que está dirigida a los candidatos siendo que de una vez tiene que ser evaluado de acuerdo al desempeño que se ha venido generalizando. (p. 30)

Para los autores Armijos et al. (2019) afirman que el debido planteamiento del problema en las instituciones, organizaciones o sectores públicos no tiene una respectiva área dirigida u orientada a recursos humanos, por lo cual utilizan instrumentos que sean altamente fuera de utilidad en estado no óptimo para su manipulación que sirven para el proceso de selección

(como test de proyección), por lo general se recurre de una u otra forma a buscar el talento en base a ciertos criterios que son determinantes para ver el rendimiento del postulante o candidatos criterios referidos como, coeficiente intelectual, actitud, personalidad. (p. 165). También nos menciona, Heredia et al. (2020) que de acuerdo al análisis realizado aquellas instituciones que tienen dificultad en mover y disponer sus personal de forma rotativa son las que tienen un mayor índice de dificultad para reclutar en talento humano idóneo que requieren disponer para su institución, pues esto se debe porque la existencia de sectores fundadas en el poco talento humano que se quiere encontrar, por ejemplo que tienen las habilidades competitivas tanto duras como blanda, o que también se encuentra con una cualificación por encima del que se busca también se tiene en cuenta que hay un índice elevado referido al aspecto remunerativo que quieren obtener, a esto se le suma que no reúnen la experiencia necesaria para el puesto en mención, siendo que de esta forma surgen propuestas de mejoras por parte del empleador y las institución en el alza de la remuneración, mayores beneficios laborales como también lo indispensable y primordial una comunicación más asertiva con el trabajador, colaborador, talento humano que está postulando todo esto debido a la dificultad de encontrar al talento humano relevante para el desenvolvimientos de sus funciones en la institución. (p. 174-175).

Estando de acorde a lo manifestado y mencionado anteriormente a ello, Gómez (2007) es preciso indicar que cada proceso de selección tiene sus prerrogativas y acciones estratégicas diferentes, así como también el mecanismo de evaluación puesto que los puestos para ocupar no son los mismo consecutivamente, sino diferentes. Por eso es necesariamente tener un plan de contingencia en el cual se pueda tener en cuenta en ciertas circunstancias como se va afrontar la selección de personal o talento humano; existiendo de manera muy singular una serie de toma de decisiones a tomarse en cuenta, de las cuales se tiene que evaluar, analizar y optar por la toma de la más correspondiente de acuerdo al tema

referido y teniendo a la dirección en que corresponde a los estudiantes sobresalientes, por otro lado tenemos al maestro Alfaro (2012) que expone que el principio del procedimiento/proceso referido a la selección de personal tiene raíz en su debida composición de una serie concatenada de sucesos indispensables para que ocurra con un factor de tiempo sumamente prudencial y las debidas prerrogativas que son un tanto difíciles de manera para la contratación de la contratación. (p. 80). Así mismo por su parte, Alles (2012) nos brinda información que está destinada a describirla como el conjunto determinado que se tiene sobre el proceso de selección en las cuales se aplica un examen riguroso por el que debe pasar el candidato, el examen para poder ver el rendimiento del candidato así como también la observancia de sus habilidades y destrezas para que en última instancia se proceda a sus respectiva selección con sustento en criterios idóneos que sirvan para el adecuado reclutamiento del personal, talento humano que este calificado y optimo con las condiciones que servirán para las competencias que debe realizar en el ámbito laboral. (p. 315)

Sin embargo, también es necesario mencionar que existen diversos métodos para el proceso de selección que se utiliza, para Balderas (2012) afirmó que de acuerdo a la declaración sobre los requisitos planteado en el proceso de selección no aseguran su productividad en la ejecución, así como el de: La prueba que se hace para la admisión del personal, la cual está envuelta en una serie de interrogantes, cuestionarios de acuerdo a las competencias del trabajo a donde se postula. Por otro lado la respectiva hoja de vida del expediente de admisión que está conformado desde la misma solicitud que se hace para el empleo, con los distintos exámenes y pruebas que se realizan, el legajo más importante que certifica tus competencias y logros se encuentra en el cv (curriculum vitae currículum) vitae, así mismo se logra ver si se tiene el examen de la entrevista, la cual está orientada a evaluar sus habilidades tanto físicas y no físicas, siendo importante hacer un examen de las habilidades blandas y duras del colaborador para asegurar así una buena elección en el

personal cualificado que se requiere para la institución, otro factor indispensable que se chequea es el currículum vitae que contiene hoja de vida del concursante, los conocimientos y competencias con las que cuenta y puede brindar a la institución.

Las dimensiones concernientes a la variable selección de personal de acuerdo Chiavenato (2009) a son: Dimensión 1: **Reclutamiento**, es definido como la agrupación de diferentes técnicas procedimentales cuyo objetivo es atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles y potenciales que cuenten con las especificaciones y el perfil del puesto vacante, de modo que esto pueda alimentar a la siguiente etapa del proceso. (p. 106). Según Rivera (2019) consiste en un sistema de información a través del cual se puede realizar la divulgación de una oportunidad de trabajo en la organización, la cual permite al mercado laboral, presentar sus aspiraciones de pertenecer a ella; de esta manera se busca atraer a candidatos potenciales para cubrir los puestos vacantes. (p. 45). Cuyos indicadores son: Fuentes internas. Significa priorizar el reclutamiento interno, es decir, entre los miembros que componen actualmente la institución, de modo que se ofrezca una línea de carrera y se incentive a la competitividad organizacional. Fuentes externas. Es valorar la oferta del mercado a la hora de realizar un proceso de reclutamiento a través del cual se evalúan las competencias y conocimientos que poseen los aspirantes para ocupar un cargo en específico.

Así también se menciona la dimensión 2: **Evaluación**, es definida como la etapa del proceso de selección en la cual se evalúan las diferentes habilidades y competencias de los aspirantes al puesto vacante, de modo que se pueda constatar aquellas habilidades declaradas por las personas, de modo que se pueda dar paso a la siguiente etapa; todo ello con la finalidad de encontrar a las personas que cuenten con los conocimientos necesarios en la organización. (Chiavenato, 2009, p. 162). La evaluación de las competencias laborales de los aspirantes a un puesto de trabajo, debe estar llevado a cabo de manera imparcial por el personal designado

para cumplir con esta actividad, de modo que se puede evaluar las habilidades y competencias de los potenciales colaboradores de manera eficiente de acuerdo a los intereses organizacionales. (Alles, 2012, p. 207). Cuyos indicadores son: Psicología. Forma parte de una de las evaluaciones del proceso de selección en el cual se pretende conocer las posibles actuaciones y comportamientos de los colaboradores frente a los escenarios que se plantean al interior de la institución. Conocimiento. Se refiere a las capacidades cognitivas que han sido adquiridas por el colaborador a lo largo de su experiencia laboral y la forma en el que éste lo traslada hacia el beneficio de la institución. Currículo. Es un documento físico o virtual en el cual se detalla los conocimientos, experiencias laborales, preparación, capacitaciones, entre otros los cuales se convierten en un atributo esencial a la hora de aplicar los criterios de selección.

De igual modo, se presenta la dimensión 3: **Contratación**. Según Chiavenato (2009), se define como la etapa en la que se celebra el comparativo con las personas que ha resultado seleccionada para ocupar el puesto vacante; mediante contrato a la persona se compromete a prestar los servicios a la organización de acortar las bases estipuladas, mientras que por parte de la organización, esta se compromete a pagar la remuneración pactada y entregar las condiciones laborales necesario; asimismo se estipula aquellas cláusulas en caso de incumplimiento de contrato, dentro de las cuales se estipula la facultad de la organización para fiscalizar y sancionar a los malos procedimientos por parte del colaborador. (p. 186). Cuyos indicadores son: Tipo de contrato. El contrato es concebido como el acuerdo de voluntades en la que el empleador se compromete a cumplir con la disponibilidad de recursos y contribuciones a los colaboradores, mientras que, este último asume la responsabilidad de desarrollar sus funciones de forma eficiente. El contrato laboral debe contemplar los derechos laborales y regirse bajo el respeto a la normativa vigente que se haya establecido. Tipo de remuneración. Se refiere a las compensaciones que recibe el colaborador, que bien pudiesen ser

monetarias y no monetarias por el desarrollo eficiente de sus funciones; para que esté sea altamente atractivo situarse por encima de la media del mercado.

Finalmente se presenta la dimensión 4: **Inducción**. De acuerdo a Chiavenato (2009) consiste en la primera interacción que tiene el colaborador recientemente contratado con la organización, en la cual lleva a cabo la orientación correspondiente sobre su puesto de trabajo, sus funciones, los horarios laborales, entre otras precisiones que permitan al colaborador conocer el funcionamiento organizacional y la integración al equipo de trabajo. Según Koontz & Weihrich (2004), los programas de introducción, son considerados como la agrupación de diferentes metas, normativas y políticas organizacionales, las cuales son transmitidas al colaborador para su fiel cumplimiento mientras dure su relación laboral. (p. 101). Cuyos indicadores son: Entidad. Está vinculada con el proceso de inducción y capacitación que brinda al colaborador para desarrollar efectivamente sus funciones al interior de la institución. Puesto. Se enmarca bajo la estructura organizacional la cual define las actividades y labores que cada persona debe cumplir para alcanzar los objetivos institucionales.

Con respecto a la segunda variable referida al **desempeño laboral**, según Chiavenato (2011) el desempeño se debe de acuerdo al ámbito donde se desenvuelve el personal y también de su contexto de vida privada en como la lleva, la cual suele ser diferente en todos los casos pues los postulantes o talento humano cada de uno de ellos es un mundo distinto. Para aumentar el nivel de desempeño se debe incentivar al personal y establecer un sistema de incentivos que sirvan para poder mejor el desarrollo de personal y que de uno u otro modo este puede motivarse a diario para poder lograr los incentivos y metas pues se encontrara en un factor competitivo para y este puede ser productivo para mejor el rendimiento del personal, así como también el incremento de riqueza / ganancia de la institución. (p. 202)

Asimismo, los autores Barboza et al. (2021) los autores manifiestan que la composición y significado es que se orienta a las distintas formas de oportunidad que tienden a mejorar la personalidad, así como también el mejoramiento con el debido sistema en que se organiza el personal, por lo tanto este debe velar por el efectivo desempeño que realizan los colaboradores así como también se dirigen a las respectivas metas trazadas por el cual se tiene que examinar y poder analizar el rendimiento del trabajo como el rendimiento enfocado a resultado, por lo cual es necesario capacitarlos y orientarlo, así como también darles una correspondiente incentivo para que mejoren su rendimiento en los exámenes que se les tome sobre el rendimiento / desempeño en las evaluaciones. (p. 2). En tanto, Bautista et al. (2020) estos autores mencionan que lo que respecta al rendimiento sobre desempeño laboral es uno de los mecanismos o procedimientos que son de importancia para poder velar por el buen funcionamiento y mejora de la actividad laboral creando un ambiente sumamente productivo que involucre la calidad satisfacción del sector laboral, en este sentido también se debe tener en cuenta la correspondiente capacitación que necesita el personal para mejor su calidad institucional en la que se desenvuelve en el trabajo pudiendo obtener resultados favorables, mejorando su nivel de productividad y permitiéndolo sentirse seguros. (p. 2)

Además, Jara et al. (2018) sostienen que todas las organizaciones, para poder obtener un buen desempeño laboral, necesitan de la integración de diferentes recursos, estrategias y procedimientos que le permitan incentivar el buen desempeño de los colaboradores para mejorar la competitividad. (p. 743). En relación al factor primordial del desempeño laboral para Castro & Delgado (2020), la eficiencia laboral es uno de los factores primordiales para crecimiento de la organización, la cual debe estar sostenida un enfoque de compromiso para cumplir con los objetivos y las metas establecidas, de modo que cada uno de los colaboradores puedan aportar de manera individual al cumplimiento del objetivo organizacional general.

Aunado a ello, Ramírez et al. (2020) es aquel que ponen al alcance que se debe tener en cuenta ciertas habilidades, como también llamadas características para mejorar el rendimiento efectivo en la institución teniendo como sustento algunos factores que se le deben tener preponderancia como estas: Un adecuado seguimiento al efectivo control de aquellas circunstancias que se deben tener en cuenta en la forma en que se desarrollen pero también por otro lado pone en conocimiento la manera adecuada en la que se debe actuar para poder generar una potencia personal que puede mejorar a la persona así como también se debe manejar las actitudes y aptitudes interiores como intrínsecas con razonamiento, empatía, análisis y valores determinados para tener que mejorar, así como también en el manejo y regulación del personal. (p. 101)

Por su parte, Lluncor et al (2021) sostiene que el desempeño laboral suele tener decadencia porque no se está actuando en contra de este y es necesario tomar o implantar nuevas herramientas generadoras de cambio para con la institución, por ello es necesario velar por la integridad del personal e involucrarse tanto en el ámbito profesional como personal pues sus actitudes y aptitudes que tengan debe originarse con responsabilidad porque también se puede ocasionar ciertas actividades que disminuyan el desempeño laboral motivo por el cual debe realizarse con responsabilidad el control del rendimiento sobre el personal, por lo contrario se tendría que incorporar medidas para la mejora organizacional. (p. 3) Los autores Chiang & San Martín (2015) nos manifiestan que no existe una serie de factores sobre criterios que poner en marcha el efectivo crecimiento en la institución, así como también es necesario advertir para poder velar por el desempeño del mismo pero estas no están separadas de aquellos requisitos indispensables referentes a contribuciones, habilidades, comunicación, así como también las efectivas y correspondientes actividades que son necesarias para el cumplimiento y obligaciones en la institución como también al desempeño que se debe tener para poder utilizar los recursos correspondientes de la institución, puesto que el

desempeño dirige voluntariamente la eficacia con el que se desarrolla. (p. 160)

Siguiendo el mismo enfoque, Riera et al. (2020) así como se puede referir a los diversos factores que se involucran en el proceso de desempeño laboral, en los diferentes contextos pues es necesario saber cómo es el desempeño del personal. también es importante saber cuáles son los incentivos que se tiene para recompensar al trabajador y poder realizar un crecimiento del rendimiento laboral, es también adecuado poder ver las remuneraciones como se pueden mejorar pero deben estar vinculadas a mejorar el rendimiento laboral que suele ser de vital importancia para que el talento humano se sienta recompensado cuando mejora su rendimiento, se sienten más comprometidos y del mismo modo son más proactivos pues el incentivo reconoce el valor del trabajador para con la institución y lo involucra a ser más comprometido. (p. 4).

Además, Alles (2005), nos menciona que con respecto al rendimiento laboral está ligado en un estrecho vínculo con la gestión pública así como también la administración por eso en la actualidad es necesario saber el rendimiento con el cual se están desarrollando los trabajadores, colaboradores, talento humano que son el recurso necesario para la realización de las actividades a diario de la institución, por otro lado puede existir una crisis en cuanto a la economía el cual se debe asumir ese control de manera pacífica y moderada se pueda suplir para contrarrestarlo, con esto se debe considerar que el desempeño laboral es el esfuerzo que realiza el persona en su centro de trabajo en el ámbito de su competencia para poder generar un mejoraría en el trabajo con respecto a su crecimiento brindando un beneficio indispensable a la institución (p. 59). A su vez, Vallejo (2016), nos brinda que la definición en sentido estricto como se define el desempeño labora: Es adecuado mencionar que la evaluación que se tiene para medir de forma ordenada y sistemática las distintas actividades que se desarrolla en la institución por eso es necesario saber cuáles son las metas a la que se dirigen el resultado que buscan lograr los colaboradores, definiendo exactamente

que la evolución por desempeño/ rendimiento es la herramienta que se utiliza para poder examinar, evaluar y medir como es el rendimiento del personal y este está vinculado en el manual de organización y funciones. (p. 79)

Por ese es que el mundo globalizado las instituciones están de manera competitiva la participación de la institución, sin embargo, también es que se debe tener en cuenta que no existe un programa que se dirige a poder desarrollar las respectivas metas las cuales se quieren cumplir utilizando criterios como confianza, estrategia, planeamiento y con horizontes claros que se quieren tener también es indispensables mencionar que no hay un proceso de selección adecuado y este tiene que orientarse a la mejoría de la comunidad. . (Koontz et al, 2008, p. 318). Es necesario conocer el valor preponderante de saber incursionar en la evaluación de desempeño, Alles (2005), define que, en muchas organizaciones se tiende a pensar que las evaluaciones de desempeño de rendimiento laboran so indispensable que se busca asegurar la calidad de vida y motivo por el cual se realiza el mejoramiento de la fuerza laboral, por eso es necesario que se refuerce el rol preponderante que se les debe tener en cuanto a la mejoría laboral a. Es un deber de contar con su asesor Un adecuado asesor que pueda responder a los intereses del pueblo tanto de los niños como a la de los ciudadanos. b. Es indispensable mejorar las herramientas de trabajo con que permita mejorar el dialogo entre la institución y sus proveedores. c. Establece una relación que ponen en un vínculo muy afectivo entre consultor y proveedor para que de una manera específica de 180 y 360 grados. d. Existe una adecuada cooperación que se debe poner al manifiesto para mejor la integridad con la que se quiere que mejore los aspectos que son subsanables. (p. 58)

En cuanto a la revisión de aquellos objetivos que se debe cumplir con el seguimiento de evaluación de desempeño, Rivero (2019) quiere decir y sostener que todo lo que se refiere a la evaluación de desempeño que tiene como objetivo a los cuales se debe informar cómo están los trabajadores en el desenvolvimiento de su trabajo realizado pues por tanto

las evaluaciones de desempeño permiten verificar en que están fallando los colaboradores y ver que se debe mejorar es decir que genera una mejora en el rendimiento laboral así como también en el desempeño de funciones que tiene el persona, con la comunicación asertiva que tengan generan un ambiente armonioso positivo y asertivo que permiten que la institución potencialice sus habilidades que tienen los colaboradores lo cual traerá una productividad de crecimiento con calidad en la institución, si no se tiene en cuenta la herramienta que es indispensable al factor de evaluación no se podrá ver el avance o desenvolvimiento de los trabajadores. (p. 160-161). Cuando hacemos referencia a la correspondiente evaluación de desempeño dirigida a las instituciones de todo tamaño, Alles (2005), esta tiene que hacer por el motivo del cual se tiene que expresar con lo debido a la examen/evaluación que se dirige al factor por desempeño el cual tiene que hacerse y también debe ser complejo en las instituciones pequeñas, por otro lado es necesario que debe hacer en forma a criterios conforme a evaluaciones, así mismo que pueden ser tomado en base a los colaboradores e instituciones, es decir que de algún modo debe presentar de acuerdo a las ideas con las siguientes ideas: a) Es decir que cuando nos referimos al criterio que corresponde al revisar el rendimiento con la que se desenvuelven los trabajadores, de igual forma esta está orientada a poder controlar el trabajo de acuerdo al que se realiza y conforme a los objetivos que se plantean las instituciones, b) Cuando nos referimos a poder calificar el desempeño con el que comportan los trabajadores para así poder considerar y puntuar el desempeño del personal siendo así que cualquier resultado que se obtengan sea en beneficio de la institución para mejorar su imagen y forma para poder contribuir a la institución. (p. 56)

Evaluación del desempeño laboral, Alles (2005), es aquel que debido a un referente análisis estructurado en las cuales deben desarrollarse sobre el correcto desempeño laboral individual que se debe indicar: a. Por el respectivo y mayor crecimiento laboral tanto como en el ámbito laboral o profesional que deben originarse de alguna forma en complementar la debida forma de sistema de organización de la institución, institución,

centro laboral. Siendo así que debe ser efectivamente necesario los colaboradores que apoyen al crecimiento de gestión, así como también el crecimiento necesario para su desarrollo que pueda satisfacer las necesidades correspondientes de los clientes que se necesita para mejorar cualquier resultado que se quiere obtener. b. Con referencia a los dueños que son de instituciones, colaboradores, organizaciones y los colaboradores tienen que aplicar los mecanismo y herramienta para mejorar el rendimiento de una institución. Las formas en que debe manifestarse y tomarse a prueba los exámenes/ evaluaciones tiene que ser para poder definir o direccionar cual es el futuro de los candidatos o trabajadores, por eso es necesario establecer mejoras en compensación cuando se pasen las evaluaciones como por ejemplo poder aumentar el salario, establecer una mejora en el cargo asignado o ascenderlo de manera correspondiente así como también aumentar el tiempo en el que debe laborar el colaborador pues todo lo manifestado suele mejorar las relaciones intrínsecas entre la institución con el colaborador, así como también el empleador y talento humano.

Según el autor Torres (2018), es muy común ver en las organizaciones, una concepción equivocada sobre el objetivo de la prueba de desempeño laboral, dentro de las cuales se resalta el pensamiento de los colaboradores, quienes creen que estas evaluaciones se llevan a cabo para castigarlos en caso de encontrar falencias al momento de hacer efectiva sus actividades; sin embargo estas posiciones están equivocadas, debido a que el verdadero sentido de la evaluación de desempeño, es identificar aquellas falencias que puedan tener los colaboradores en su día a día, de modo que se puedan allanar estas dificultades para incrementar su nivel de desempeño. Asimismo, cuando se refiere al desempeño de actividad individual labora está inmerso en una correspondiente organización que esta sistematizada, por el motivo que se tiene que organizar y poder resaltar aquellas habilidades como mejoras que tiene con el fin de desarrollar y desempeñar un mejor rendimiento que también se utilizaran para poder comunicar de algún y otro modo con el reconocimiento que

se merecen, con incentivos de mayor rendimiento o también las gestiones que se necesitan para llevar a cabo el mejoramiento del desempeño individual . (p. 5)

Las dimensiones que componen la variable desempeño laboral de acuerdo a Chiavenato (2011) son: Dimensión 1: **Calidad de trabajo:** Para el maestro Chiavenato (2011) tiene que ver con las perspectivas y ganancias o también los valores esenciales que requiere el trabajo con calidad, pues si este tiene una gran calidad debe ser de una forma correcta pues esta tiende a inducir y cubrir ciertas necesidades, cuando tiene que explicarse sobre la calidad sobre los determinados clientes o colectivo de personas también a toda la parte que contribuye con la institución, si hablamos de calidad nos referimos al correcto desenvolvimiento de poder hacer el trabajo de una manera adecuada, sin errores pero de forma correcta en el sistema de estructurado pues esto tiene que pasar el proceso efectivo de calidad desde la producción hasta la correcta administración que se debe ejecutar. (p. 301). Cuyo indicador es: Trabajo sin fallos. Se refiere al nivel de eficiencia y eficacia que muestra el colaborador dentro de su puesto de trabajo. Asimismo, mide las competencias y capacidades que muestra a la hora de resolver los dilemas que se presentan en el cargo que ocupa.

También se menciona la dimensión 2: **Cantidad de trabajo:** Es decir que involucra sobre las tareas correspondientes que son asignadas por el empleador y que de una forma puede ser sofisticada, como también compleja al momento de realizarla para lograr la satisfacción que se quiere brindar al cliente o las personas, la cantidad de trabajo también está referido al tiempo que se invierte para poder desarrollarlo o cumplirlo puesto que se emplea siempre un determinado tiempo para hacerlo pero que de una u otra forma se debe tomar en cuenta el aproximado en el que se realiza, pero también puede hacerse para asegurar la mejor productividad para lograr los fines determinados que se requieren para la institución, siendo así que se cumple con una serie de actividades para poder realizar los cumplimientos del trabajo de una manera de calidad

sobresaliente. (Chiavenato, 2011, p. 343). Cuyos indicadores son: Tarea asignada. Son los roles que asumen los colaboradores, los que de forma responsable deben ser ejecutados para facilitar el desarrollo del siguiente proceso. Interacción con las personas. Está vinculada con las habilidades blandas que poseen las personas para interrelacionarse y cooperar con los demás miembros que integran la institución con el fin de conseguir equipos de trabajo altamente capacitados y propicien el cumplimiento oportuno de las metas y objetivos planteados.

Por último, se tiene a la dimensión 3: **Eficacia intrapersonal**: Según Chiavenato (2011) es definida como como las interacciones que lleva a cabo el personal, para con los clientes, de modo que pueda recopilar y entender sus necesidades para ofrecerles una solución eficiente; todo ello buscando una relación de valor con el cliente, orientada a satisfacer sus necesidades y la superación de sus expectativas. (p. 345). Según Torres (2018) son el conjunto de habilidades y competencias que permiten a los colaboradores llevar a cabo una interacción productiva con los demás, estableciendo vínculos significativos mediante una interacción asertiva para transmitir la información de manera eficiente y recopilar el mensaje sin transgresiones, de modo que, las organizaciones puedan satisfacer las necesidades del cliente y público objetivo de manera eficiente, brindando la posibilidad de desarrollar un posicionamiento positivo necesario para crecimiento y la competitividad organizacional. (p. 65). Cuyos indicadores son: Relación sólida. Descansa en el nivel de confianza que existe entre los miembros que integran la institución y el trato cordial que se brinda hacia los usuarios. Satisfacción. Es el estado positivo que experimenta un colaborador en su puesto de trabajo por lo que le es sencillo alcanzar las metas fijadas y participar activamente en las actividades que se desarrollan en la institución.

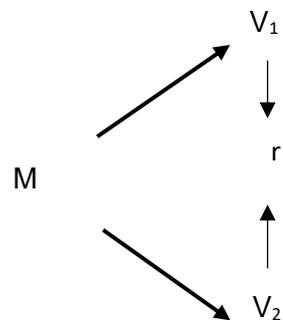
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: la investigación corresponde al tipo básica, debido a que estuvo orientada a la búsqueda directa de los medios probable para dar solución a un problema específico. (Hernandez et al., 2014).

Diseño de investigación: posee un diseño no experimental, asimismo cuenta con corte transversal, debido a que no se manipuló ninguna de las variables; al mismo tiempo que la recopilación de información procedente de la muestra, se llevó a cabo en un solo momento, sobre las cuales se analizaron los datos para obtener los resultados. (Hernández et al., 2014).

El diseño de estudio presenta la siguiente forma:



Donde:

- M** = Muestra
- V1** = Reclutamiento - selección del personal
- V2** = Desempeño laboral
- r** = Relación entre ambas variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Según Chiavenato (2009) el procedimiento que se lleva a cabo en las organizaciones para escoger a los mejores talentos fueron incorporados para desarrollar las actividades necesaria, los cuales estuvieron sujetos al perfil de puesto y las necesidades organizacionales explícitas; de esta manera el proceso de selección fue considerado como un filtro de las competencias y habilidades de los aspirantes al puesto de trabajo, lo cual permitió seleccionar a la mejor opción posible. (p. 137).

la gestión administrativa consistió en el desarrollo del proceso administrativo conformado por diferentes etapas, las cuales inician con la planificación estratégica de cada una de las actividades y las necesidades de la organización, con la finalidad de aprovechar aquellas oportunidades que ofrece el sector y minimizar las debilidades internas; analizan con la etapa de control en la cual se determinó el cumplimiento eficiente de cada una de las actividades y procesos establecidos.

Variable 2: Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2011) el desempeño se debe de acuerdo al ámbito donde se desenvuelve el personal y también de su contexto de vida privada en como la lleva, la cual suele ser diferente en todos los casos pues los postulantes o talento humano cada de uno de ellos es un mundo distinto. Para aumentar el nivel de desempeño se debe incentivar al personal y establecer un sistema de incentivos que sirvan para poder mejor el desarrollo de personal y que de uno u otro modo este puede motivarse a diario para poder lograr los incentivos y metas pues se encontrara en un factor competitivo para y este puede ser productivo para mejor el rendimiento del

personal, así como también el incremento de riqueza / ganancia de la institución. (p. 202)

El desempeño laboral son actividades o conductas observadas en los trabajadores que destacan para alcanzar los propósitos de la entidad y los que se miden por competencias que tiene cada sujeto y grado de contribución a la institución.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población estuvo conformada por 67 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores nombrados
- Trabajadores bajo el régimen CAS.
- Personal menor a 65 años
- Personal con más de 6 meses de servicio.

Criterios de exclusión:

- personal que labora bajo la modalidad de locación de servicio.
- Jefes de área
- Alcalde
- Regidores

Muestra: Fue igual que población, es decir los 67 trabajadores.

Muestreo: se hizo uso de muestreo no probabilístico, debido a que se trabajó con el total de la población como muestra de estudio; por lo tanto, no fue necesario el uso de una fórmula estadística para determinar la cantidad de la muestra.

Unidad de análisis: Fue un trabajador de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la recopilación de datos en el presente estudio, se utilizó la encuesta mediante su respectivo cuestionario, el cual ayudó obtener la información para determinar la correlación entre variables. (Hernández et al., 2014), la encuesta fue una técnica muy eficiente para recopilación de datos en las investigaciones, al mismo no es muy costosa, la cual propicia obtener información de manera sencilla para alimentar los resultados.

Instrumento

El instrumento para medir la variable de selección de personal fue un cuestionario, que tiene como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, fue adaptado de Portuondo (2018) con 15 ítems dividido en 4 dimensiones. La escala de medición fue la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indeciso, 4=De acuerdo, 5= totalmente de acuerdo. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (15 – 35), regular (36 – 55) y bueno (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable. El instrumento para medir la variable de desempeño laboral fue un cuestionario, que tuvo como finalidad recolectar información acerca de la variable de estudio, fue adaptado de Rodríguez (2016) la misma que se encuentra estructurado con 15 ítems dividido en 3 dimensiones. La escala valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el

análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (15 – 35), regular (36 – 55) y bueno (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Los cuestionarios utilizados para la recopilación de datos, pasaron por un proceso de validación, el cual fue denominado como juicio de expertos, para la cual se consideraron a tres profesionales conocedores de las variables y con amplia experiencia para la validación de instrumentos, quienes emitieron su valoración personal que al final fue reunida para obtener el valor de validez final presente en los instrumentos.

Variable	N	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.6	Instrumento válido para su aplicación
	2	Especialista	4.8	El instrumento es adecuado
	3	Especialista	4.4	Instrumento coherente y aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.6	Instrumento válido para su aplicación
	2	Especialista	4.1	El instrumento es adecuado
	3	Especialista	4.4	Instrumento coherente y aplicable

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.48, el cual hace referencia a 89.66% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determinó, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivaron a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios, se utilizaron la determinación del Alpha de Cronbach, el cual estableció que los resultados confiables, son aquellas iguales A 0.70 a más.

Análisis de confiabilidad de selección del personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	67	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	15

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	67	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	67	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	15

Después de haber aplicado el estadístico Alfa de Cronbach se puede precisar que los instrumentos son altamente confiables tanto para la V1: Selección del personal, teniendo esta un total de 15 elementos que es $=0.978$ y V2: Desempeño laboral con 15 elementos que es $=0.973$ respectivamente.

3.5. Procedimientos

Fue dado de inicio la investigación mediante la determinación de la problemática que atraviesa el objeto de estudio; seguidamente se dio lugar a la estructuración del marco teórico, en la cual se congregaron a los antecedentes y las bases teóricas relevante sobre las variables, las cuales procedieron desde fuentes primarias y secundarias confiables; posteriormente se llevó a cabo la construcción de los instrumentos que serán utilizados para la recolección de datos de acuerdo a cada una de las variables, los cuales después de haber pasado por el proceso de validación y la determinación de su confiabilidad, se pidió el permiso respectivo a la entidad para aplicar la encuesta y recopilar los datos necesarios. La información obtenida, será tabulada mediante la estadística de tipo descriptiva; estos resultados serán contrastados con aquellos consignados en los antecedentes y bases teóricas; finalmente, se dará lugar a la determinación de las conclusiones y recomendaciones tiene en cuenta cada una los objetivos estipulados.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se llevó a cabo la recopilación de datos mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para cada una de las variables; la información recopilada fue expresada mediante figuras y tablas estadísticas; en tanto, para abordar la comprobación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, el cual fue calculado haciendo uso del programa estadístico SPSS V.24; el mencionado coeficiente agrupa valores de entre -1 y 1, el cual

indicó la existencia del tipo de dependencia existente entre las variables analizadas.

3.7 Aspectos éticos

La totalidad del proceso de investigación estuvo apegado al cumplimiento de los principios éticos internacionales, dentro de los cuales se encuentra el **principio de beneficencia**, a través del cual se estipuló que únicamente se buscó beneficiar a la entidad a través de la entrega de los resultados para mejorar su situación problemática; el **principio de no maleficencia**, debido a que no se buscó causar daño algún a ninguno de los participantes, **principio de justicia**, donde se trabajó por igual a todos los participantes, y **el principio de autonomía**, donde el investigador tuvo la libertad en elegir los procesos, metodologías y acceso a la información solicitada, y se tuvo el **consentimiento informado** de los participantes para el desarrollo de la investigación. Asimismo, se cumplió los lineamientos de investigación establecidos por la universidad; finalmente, se cumplieron los lineamientos de las normas APA de acuerdo a su séptima edición, con lo cual se respetó los derechos de cada uno de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Tabla 1.

Nivel de reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	15 - 35	21	31 %
Regular	36 - 55	33	49 %
Bueno	56 - 75	13	20 %
Total		67	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Interpretación:

El nivel de reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, tiene un nivel regular correspondiente a un 49 %, representado por 33 colaboradores, seguido de un nivel malo en un 31 % el mismo que corresponde a 21 colaboradores, y finalmente se tiene un nivel bueno en un 20 % el mismo que corresponde a 13 colaboradores.

4.2. Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	15 - 35	27	40 %
Regular	36 - 55	27	40 %
Bueno	56 - 75	13	20 %
Total		67	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Interpretación:

El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, tiene un nivel malo correspondiente a un 40 %, representado por 27 colaboradores, un nivel regular en un 40 % el mismo que corresponde a 27 colaboradores, y finalmente se tiene un nivel bueno en un 20 % el mismo que corresponde a 13 colaboradores.

4.3. Relación entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento selección personal	,204	67	,000
Desempeño laboral	,130	67	,007

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman.

Tabla 4.

Relación entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.

		Reclutamiento		
		- selección personal	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Reclutamiento - selección personal	Coeficiente de correlación	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

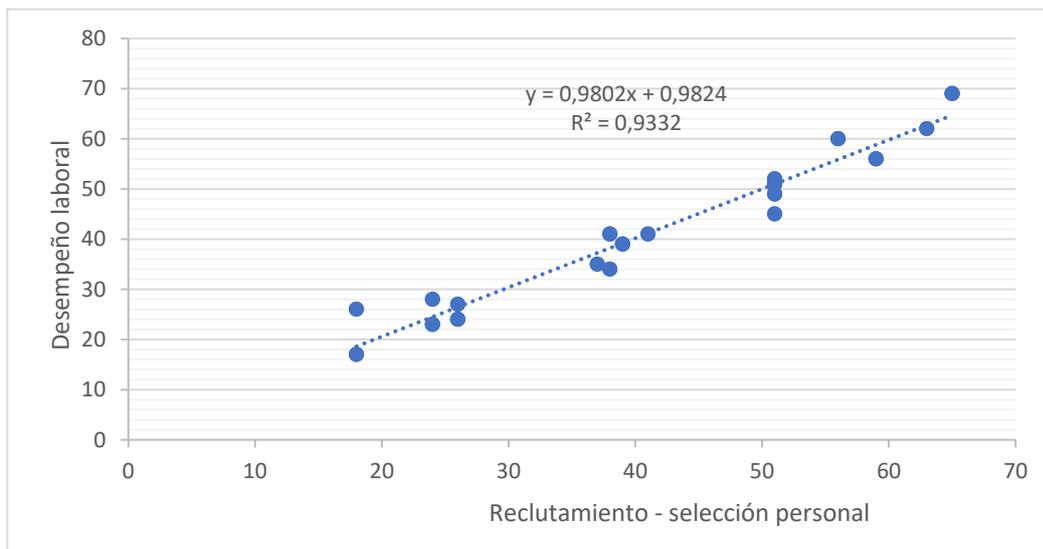


Figura 1. Dispersión de puntos del reclutamiento - selección personal y el desempeño laboral

Interpretación

Se contempla la relación entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de ,966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 93.32 % del reclutamiento - selección de personal influye en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se contrasta los resultados que se han obtenido dentro de la investigación con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema, señalando así que el nivel de reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas, tiene un nivel regular correspondiente a un 49 %, seguido de un nivel malo en un 31 % y finalmente se tiene un nivel bueno en un 20 %, debido a que la Municipalidad no cuenta con el personal capacitado para desarrollar los procesos de evaluación de los postulantes, asimismo, no se realiza retroalimentaciones al personal ante algunas dificultades en sus funciones, esto concuerda con lo señalado por Veintenilla & Velásquez (2017), quienes concluyeron que las instituciones cuentan con diversas estrategias y procedimientos de selección que le permite contar con personal idóneo en cada área de trabajo.

Asimismo concuerdan con lo señalado por Martínez & Vargas (2019), en su investigación quienes concluyeron que, en al hacer un examen detallado de manera estricta sobre los mecanismos antes manifestados que se pueden observar que hay una manifestación en los debidos medios concernientes al reclutamiento del talento humano: (a) Planeación haciendo referencia a la estructura orgánica adecuada con la que se debe proceder o actuar en el RC, (b) Reclutamiento es decir al proceso que se hace para segmentar al talento humano, (c) Selección y Contratación, cabe mencionar que después de los dos primeros pasos se debe escoger al personal idóneo para la colaboración con la institución y así mismo se le debe contratar. En consonancia con ello, Álvarez et al. (2017), quienes expusieron que a través de los medios en que se toman el reclutamiento con respecto a las opiniones y firmezas que involucran en el plano universitario público, no contribuyen o ejercer la función de tributar en las universidades, que sin duda alguna siendo de esta u otra manera en que se puedan cumplir de manera eficiente de acuerdo a la dirección que ocupan.

Por otro lado, el País ecuatoriano tiene una pieza clave que ejerce una jurídica el cual debe mejorar y aplicar de acuerdo a nuestra espacio y tiempo de la

sociedad siendo así indispensable que las Instituciones Públicas que son de entorno privadas como se pueden manifestar reflejan de un u otro modo el correspondiente monto de salario o remuneraciones, que son proporcionales siendo el único fin que el objetivo es de poder llegar a un salario que sea prudencial para el trabajo digno, que sin duda alguna nuestra carta magna o también llamada constitución política del Perú establece y no debemos darlo por simple letra muerta o perdida.

Aunado a ello, se toma en cuenta lo expuesto por Jiménez (2017), quien señaló la existencia de una serie de factores en el ámbito de las sociedades se puede visualizar o diferencias los contextos en que se desarrollan o desenvuelven la manera de reclutación de talento humano antes denominado personal, siendo que en de manera reducida es poco relevante o tomada en cuenta siendo indispensable en la actualidad tomarla con énfasis siendo así que han ocurrido una serie de sucesos en el cual se visto involucrada la discriminación hacia el mismo talento muchas veces se ha visto ligeras discriminaciones como por ejemplo la manera en que se pronuncia o conversa por otro lado también referido a su carácter, personalidad, aspecto físico rasgos de fisionomía como el pelo, vestimenta, por lo cual existe una problema en el reclutamiento siendo así que se hace conflictivo por el la educación con los axiología interna que expresa.

De igual modo, se considera a Garate (2017), quien ha señalado que después de haber encontrado un valor de correlación determinado por el Rho de Spearman igual a 0.373, se determinó que las variables abordadas poseen correlación de tipo positivas, pero que estas se encuentran dentro de un nivel bajo, por lo tanto se determinó que, los niveles de estrés laboral presente en los colaboradores presentan una incidencia baja sobre el desempeño laboral; asimismo se logró conocer que el 74% de colaboradores tienen un nivel de estrés regular, a diferencia del 26% que presenta un alto nivel de estrés.

Asimismo, se obtuvo el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, tiene un nivel malo correspondiente a un 40 %, seguido de un nivel regular en un 40 % y finalmente se tiene un nivel bueno en un 20 %, dichos resultados se deben a

que la institución no brinda reconocimientos e incentivos por su labor desarrollada y no se comunica de manera oportuna algunas deficiencias encontradas, todo ello discrepa con lo expuesto por Cieza et al. (2021), quienes en su investigación concluyeron que las entidades públicas tienen una enorme e importante responsabilidad de gestionar los recursos públicos para dar solución a las diferentes problemáticas sociales en busca del crecimiento económico mediante la utilización eficiente de los recursos asignados, rescatando las necesidades de la población tal y como suceden en su ámbito natural; todo ello bajo un enfoque de valores compartidos y la inclusión social, donde no se tenga que marginar a ninguna persona o grupo social por su condición económica, creencias u otros factores de activos, y una manera efectiva de lograrlo es optimizando el desempeño laboral de los colaboradores, capacitándolos de manera oportuna, poniendo a su alcance material para el desarrollo de sus funciones.

Finalmente, se determinó la existencia de una relación significativa entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 93.32 % del reclutamiento - selección de personal influye en el desempeño laboral, es decir que ante una mejora en el reclutamiento de personal, repercutirá de un manera favorable en el desempeño laboral de los colaboradores. Todo esto concuerda con lo señalado por Tejada et al. (2020) quien en su investigación concluyo que se ha observado el fenómeno de acuerdo al resultado obtenido en el coeficiente de correlación de Pearson en cual según el indicador establece una debida manifestación de una relación existente entre variables, con el dato de 0.058. Por lo tanto, se deduce que existe una correcta manifestación que apunta de manera prudencial y graduada proporcional entre la variable de reclutamiento de personas, que guardan una estrecha relación con el desempeño laboral, puesto que si al momento del reclutamiento, se escoge un personal idóneo esto repercute de una manera favorable en la entidad o empresa.

Asimismo, concuerda con lo señalado por Pezo (2017), quien expuso que se ha puesto en conocimiento la existencia entre el vínculo respectivo con normativa regulada por la Ley del Servicio Civil N° 30057 con el rendimiento que tiene el talento humano, es decir desempeño laboral. Es decir que la presente manifestación se encuentra enmarcada en la debida respuesta que se obtiene en los valores encontrados del Xc 2 (13.74) pues cede ser mayormente elevado al valor que puede proporcionar en el tabular con un indicador de 0.05 que obtiene su respuesta de medianamente relevante y 06 niveles de grados que oscilan de libertad dirigido al Xt 2 (12.59), de lo que se puede concluir la relación entre la selección de personal y del desempeño laboral de los mismos dentro de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación significativa entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,966 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 93.32 % del reclutamiento - selección de Personal influye en el desempeño laboral.
- 6.2.** El nivel de reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, tiene un **nivel regular** correspondiente a un 49 %, seguido de un nivel malo en un 31 % y finalmente se tiene un nivel bueno en un 20 %.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, tiene un **nivel malo** correspondiente a un 40 %, un nivel regular en un 40 % y finalmente se tiene un nivel bueno en un 20 %.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al alcalde de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas, promover un adecuado reclutamiento del personal para las diferentes áreas, lo que permitirá atraer a los mejores talentos y así poder contar con personal que ayude a desarrollar una adecuada gestión y puedan cumplir con las metas institucionales y recibir incentivos a la gestión pro parte el MEF.

- 7.2.** Al jefe de personal, fomentar el desarrollo de procesos de selección adecuados de acuerdo a las directivas y normas de contratación como es el Manual de organización y funciones, para contar con el personal idóneo y perfil requerido, así tener un alto desempeño laboral de los colaboradores, además de brindar reconocimientos, promociones y ascensos a los mejores colaboradores.

- 7.3.** Al jefe de personal, supervisar el cumplimiento de las tareas encomendadas que ayudan a conseguir los objetivos institucionales, contando con personal comprometido e involucrado con la institución, además de brindar reconocimientos e incentivos por el cumplimiento de metas de acuerdo al área que ocupan.

REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de persona*. Tlalnepantla, C.P., México: Red tercer milenio S.C.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias*. In Journal of Chemical Information and Modeling. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Alles, M. (2012). *social media y recursos humanos*. buenos aires, argentina: granica.
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N & Figueroa, M. (2017). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. (Artículo científico). *Revista científica dominios de las ciencias*. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313254.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. *Universidad y Sociedad*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Balderas, M. (2012). *Administración de los servicios de enfermería*. México: Mc Graw -Hill Interamericana Editores.
- Baptista M., Fernández C. & Hernández R. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores 2010.
- Barboza, S., Rivera, R. & Peralta, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel La Vegas de la ciudad Jaén*. *Revista Pakamuros*, 9. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Ciencia

Latina Revista Científica Multidisciplinar, 20. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Chiang, M. & San Martín, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Ciencia & Trabajo. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3 ed.). México: Mc Graw Hill. Editors. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos Humanos*. Colombia: Editorial Mc. Graw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cieza, J., Silva, J. & Silva, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. Revista Polo del conocimiento. Trujillo, Perú. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. & Asca, P. (2021). *El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo*. Universidad César Vallejo, Perú. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>

Flores, J. (2016). *Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la dirección teleinformática de la gobernación del estado Mérida*. Revista Sapienza Organizacional. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7334/7204>

French, W. (1987). *The personnel Management Process*. Boston: Houghton Mifflin.

Garate, A. (2017). *Nivel de estrés laboral y grado de desempeño de los colaboradores del Hospital II – 2 Tarapoto, 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%c3%a1rate_AAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, P. (2007). *Como Aplicar los Recursos humanos*. Argentina: Valleta Ediciones.

Guartan, A., Torres, K. & Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Digital Publisher. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>

Heredia, S., Becerra, M., Cajas, V. & Revelo, R. (2020). *Métodos de reclutamiento y selección de personal: Análisis a la gestión de las empresas Ecuatorianas*. 593 Digital Publisher. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/329/598

Hernández, B. (2012). *La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas*. Revista Semestre Económico. <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165024299007.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mexico: McGraw-Hill

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia, 20. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Lluncor, M., Cacho, A. & Olano, D. (2021). *El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas*. Revista Pakamuros. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>

López, J. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. Revista Perspectivas. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

- Martínez, O & Vargas, T. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local*. (Artículo científico). COODES. Cuba. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7013656.pdf>
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de Baranquilla (Colombia)*. Revista Pensamiento y gestión. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
- Ortiz, A., Guerra, P., Bagarrán, C. & Villalpand, P. (2018). *Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del “Método Adizes*. Daena: International Journal of Good Conscience. [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13\(1\)121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13(1)121-136.pdf)
- Pezo, S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1000/pezo_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E., Espinoza, M., Esquivel, S. & Naranjo, M. (2020). *Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS*. Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación del Profesorado. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=8b9c6c6a-0880-48db-ae6-177c6a208e1f%40sdc-v-sessmgr03>
- Riera, A., Vera, F. & Mariscal, Z. (2020). *Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 13. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=cd17b805-5d8a-486f-b9dd-d001037e3240%40pdc-v-sessmgr03>
- Rivera, L. (2019). *Reclutamiento y selección del personal empresarial*. Revista FIPCAEC. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/65/81/>

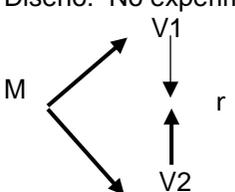
- Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. Archivo Médico de Camagüey. [://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf)
- Rodríguez, J. & Calcerrada, S. (2020). *La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito*. Revista Espacios. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Rodríguez, V. (2016). *Administración de Recursos Humanos Aplicada a las Pequeñas y Medianas Empresas*. México: Editorial Trillas, S.A.
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C. & Delgado, J. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín*. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>
- Salinas, J. & Malpartida, J. (2020). *Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas Latinoamericanas*. Revista de investigación científica y tecnológica Alpha Centauri. <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Tejada, J., Ramírez, E. & Vásquez, M. (2020). *La incorporación de personas y desempeño laboral en Cajamarca*. Revista Balance's. Cajamarca, Perú. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>
- Torres, D. (2018). *La importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones*. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios). <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/2/2>
- Veintenilla, J. & Velásquez, P. (2017). *Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras*. (Artículo científico). Universidad Técnica de Cotopaxi – Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6132035.pdf>

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Reclutamiento - Selección del personal	Según Chiavenato (2009) la selección del personal es escoger y clasificar a los candidatos más idóneos para las necesidades del puesto y de la organización. 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. (p. 137)	El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.	Reclutamiento	Fuentes internas	Ordinal
				Fuentes externas	
			Evaluación	Psicología	
				Conocimiento	
				Currículo	
			Contratación	Tipo de contrato	
				Tipo de remuneración	
			Inducción	Entidad	
Puesto					
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2011) el desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio. (p. 202)	El desempeño laboral son actividades o conductas observadas en los trabajadores que destacan para alcanzar los propósitos de la entidad y los que se miden por competencias que tiene cada sujeto y grado de contribución a la institución.	Calidad de trabajo	Trabajo sin fallos	Ordinal
			Cantidad de trabajo	Tarea asignada	
				Interacción con las personas	
			Eficacia interpersonal	Relación sólida	
				Satisfacción	

Matriz de consistencia

Título: " Reclutamiento - selección de Personal y Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021"

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021? ¿Cuál es el nivel desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021. Identificar el nivel desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021. Ho: No existe relación significativa entre el reclutamiento - selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de reclutamiento - selección de personal de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, es buena. H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, es buena.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño: No experimental</p>  <p>Donde: M: Muestra V1: reclutamiento - Selección de personal V2: Desempeño laboral r : Relación entre ambas variables</p>	<p>Población La población total está conformada por 67 trabajadores nombrados y CAS.</p> <p>Muestra La muestra estará comprendida por el total de la población, que en este caso será de 67 trabajadores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Reclutamiento - selección del personal</td> <td>Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td>Contratación</td> </tr> <tr> <td>Inducción</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desempeño laboral</td> <td>Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Cantidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Eficacia interpersonal</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Reclutamiento - selección del personal	Reclutamiento	Evaluación	Contratación	Inducción	Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Cantidad de trabajo	Eficacia interpersonal
Variables	Dimensiones													
Reclutamiento - selección del personal	Reclutamiento													
	Evaluación													
	Contratación													
	Inducción													
Desempeño laboral	Calidad de trabajo													
	Cantidad de trabajo													
	Eficacia interpersonal													

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Reclutamiento - selección del personal

Estimado (a) en esta oportunidad acudo a usted con la finalidad de solicitar su apoyo para completar el siguiente cuestionario sobre Reclutamiento - selección del personal y Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, dichos resultados permitirán continuar con la investigación y determinar el grado de incidencia entre ambas variables. Se le pide por favor que lea atentamente cada uno de los ítems y marque con seguridad y sinceridad. Muchas gracias por su ayuda.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N. °	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
Reclutamiento						
01	Se desarrolla procesos de reclutamientos con el personal interno.					
02	Se realiza proceso de reclutamiento con personal que no labora en la institución.					
03	Se prioriza el reclutamiento interno.					
04	Se da la oportunidad de postular a los trabajadores de las diferentes áreas.					
Evaluación		5	4	3	2	1
05	Se desarrolla pruebas psicológicas a los posibles candidatos.					
06	Se cuenta con personal capacitado para desarrollar los procesos de evaluación de los postulantes.					
07	Se desarrolla pruebas para medir el nivel de conocimientos de los postulantes.					

08	Se evalúa el Cv. como requisito para determinar el nivel de experiencia que tiene.					
09	Se evalúa el Cv. Par verificar el cumplimiento del perfil solicitado.					
Contratación		5	4	3	2	1
10	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?					
11	¿Considera que el contrato firmado respecta sus derechos laborales?					
12	¿Considera que las remuneraciones ofrecidas están por encima del mercado local?					
Inducción		5	4	3	2	1
13	¿Recibió inducción por parte de la entidad?					
14	¿Se brindó capacitaciones para poder realizar sus funciones de manera eficiente?					
15	Se realiza retroalimentaciones al personal ante algunas dificultades en sus funciones,					

Fuente: Adaptado de Portuondo, L. (2018) "Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018"

Cuestionario: Desempeño laboral

Estimado (a) en esta oportunidad acudo a usted con la finalidad de solicitar su apoyo para completar el siguiente cuestionario sobre Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021, dichos resultados permitirán continuar con la investigación y determinar el grado de incidencia entre ambas variables. Se le pide por favor que lea atentamente cada uno de los ítems y marque con seguridad y sinceridad. Muchas gracias por su ayuda.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N. o	Ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
01	Considera. Ud. Su trabajo satisface las necesidades de los usuarios					
02	Considera Ud. Que realiza su trabajo sin muchos fallos o errores					
03	Considera ud. que las tareas asignadas lo realiza sin ningún inconveniente.					
04	Considera que su trabajo es reconocido por sus superiores.					
05	Considera que su trabajo cumple los requisitos solicitados y expectativas de sus superiores,					
Cantidad de trabajo		5	4	3	2	1
06	Cumple de manera eficiente las tareas asignadas.					
07	Se monitorea el cumplimiento de las taras asignadas					
08	Se comunica de manera oportuna algunas deficiencias encontradas.					
09	Se interactúa con los demás compañeros sobre temas laborales.					
10	Se incentiva al trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas.					
Eficacia interpersonal		5	4	3	2	1
11	Considera que tiene una buena relación con los usuarios					
12	Se tiene una relación sólida entre compañeros de trabajo.					
13	El personal tiene una buena relación con sus superiores					
14	Se siente satisfecho laboralmente.					
15	La institución le brinda reconocimientos e incentivos por su labor desarrollada.					

Fuente: Adaptado de Rodríguez, M. (2016). *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de Devida- OZT, Tarapoto 2016”*

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de reclutamiento - selección de personal
 Autor (s) del instrumento (s): Panduro Pua, Kathia Simith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Reclutamiento - selección de personal				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Reclutamiento - selección de personal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Reclutamiento - selección de personal				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 17 de noviembre de 2021.



Dr. José Manuel Delgado Bardales
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Reclutamiento - selección de personal
 Autor (s) del instrumento (s): Panduro Pua, Kathia Simith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					4
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Reclutamiento - selección de personal					4
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					4
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Reclutamiento - selección de personal					4
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					4
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Reclutamiento - selección de personal				4	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					4
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					4
PUNTAJE TOTAL						48

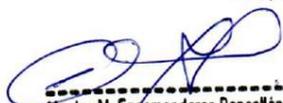
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

 Tarapoto, 25 de Octubre de 2021



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Reclutamiento - selección de personal
 Autor (s) del instrumento (s): Panduro Pua, Kathia Simith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Reclutamiento - selección de personal				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Reclutamiento - selección de personal					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Reclutamiento - selección de personal					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 25 de octubre de 2021



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral

Autor (s) del instrumento (s): Panduro Pua, Kathia Simith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 17 de noviembre de 2021.



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Panduro Pua, Kathia Simith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 25 de OCTUBRE de 2021



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Sello personal y firma

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Panduro Pua, Kathia Simith

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto, 25 de octubre de 2021



ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma

Constancia de autorización de la institución



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Yurimaguas 07, diciembre de 2021

CARTA N° 034-2021-UCV-VA-EPG-F03/J

Señor:

Ing. Hugo Araujo del Águila.
Alcalde Provincial de Alto Amazonas
Yurimaguas



ASUNTO: Solicita autorización para aplicar el investigación y publicación de la identidad en los resultados del estudio.

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que la **Lic. Kathia Simith Panduro Pua**, con DNI 70762668, domiciliada en calle Aviación N° 236 – La Dolorosa, estudiante del III ciclo, Aula “A8” del programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Tarapoto.

La estudiante **Panduro Pua** está realizando su investigación titulada: **“Reclutamiento - selección de Personal y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de alto Amazonas 2021”**, bajo el asesoramiento del Dr. Keller Sánchez Dávila. Para ello, necesita aplicar los instrumentos de su investigación. En tal sentido, **solicito autorización para que aplique su investigación** en la institución que usted dirige, también **solicito autorización de su organización para que publique su identidad en los resultados de investigación** que la maestrante **Panduro Pua** lo tendrá cuando termine su tesis; así mismo, le brinde las facilidades adicionales que necesite.

Cabe mencionar que, la autorización para que aplique la investigación lo debe redactar bajo el tipo de documento que considere y le brinde la investigadora. En el caso de la **autorización de su organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones**, lo debe hacer firmado el formato oficial que solicita la UCV (adjunto al presente).

Concedora de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV – Tarapoto

C.c. archivo



Base de Datos

Variable 1: Reclutamiento - selección de personal

Nº	p1	p2	p3	p4	sub total	p5	p6	p7	p8	p9	sub total	p10	p11	p12	sub total	p13	p14	p15	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	8	38
2	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	4	10	51
3	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	3	18
4	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	5	24
5	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	3	4	3	10	51
6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	1	2	5	1	2	2	5	26
7	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	59
8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	3	3	2	8	3	2	3	8	39
9	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	16	3	4	4	11	4	4	5	13	56
10	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	19	5	5	4	14	5	4	5	14	65
11	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	12	63
12	3	2	4	3	12	2	3	2	2	4	13	2	3	2	7	3	2	4	9	41
13	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	14	2	2	3	7	2	3	2	7	37
14	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	17	3	4	3	10	4	3	4	11	51
15	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	9	2	2	2	6	2	2	1	5	26
16	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	8	38
17	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	4	10	51
18	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	3	18
19	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	5	24
20	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	3	4	3	10	51
21	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	8	38
22	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	4	10	51
23	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	3	18
24	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	5	24
25	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	3	4	3	10	51
26	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	1	2	5	1	2	2	5	26
27	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	59
28	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	3	3	2	8	3	2	3	8	39
29	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	16	3	4	4	11	4	4	5	13	56
30	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	19	5	5	4	14	5	4	5	14	65
31	4	4	4	5	17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	12	63
32	3	2	4	3	12	2	3	2	2	4	13	2	3	2	7	3	2	4	9	41
33	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	14	2	2	3	7	2	3	2	7	37
34	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	17	3	4	3	10	4	3	4	11	51
35	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	9	2	2	2	6	2	2	1	5	26
36	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	8	38

37	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	4	10	51
38	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	3	18
39	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	5	24
40	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	3	4	3	10	51
41	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	8	38
42	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	4	10	51
43	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	3	18
44	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	5	24
45	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	3	4	3	10	51
46	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	1	2	5	1	2	2	5	26
47	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	59
48	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	3	3	2	8	3	2	3	8	39
49	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	16	3	4	4	11	4	4	5	13	56
50	5	4	5	4	18	5	5	4	4	1	19	5	5	4	14	5	4	5	14	65
51	2	3	2	2	9	2	2	3	3	4	14	2	2	3	7	2	3	2	7	37
52	4	3	4	2	13	3	4	3	3	4	17	3	4	3	10	4	3	4	11	51
53	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	9	2	2	2	6	2	2	1	5	26
54	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	8	38
55	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	4	10	51
56	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	3	18
57	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	5	24
58	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	3	4	3	10	51
59	2	3	3	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	3	7	2	3	3	8	38
60	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	3	3	4	10	51
61	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	3	18
62	1	2	2	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	2	4	1	2	2	5	24
63	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	3	4	3	10	51
64	1	2	2	2	7	2	1	2	2	2	9	2	1	2	5	1	2	2	5	26
65	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	12	59
66	3	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	3	3	2	8	3	2	3	8	39
67	4	4	5	3	16	3	4	4	4	1	16	3	4	4	11	4	4	5	13	56

Variable 2: Desempeño Laboral

Nº	pr 1	pr 2	pr 3	pr 4	pr 5	sub tot al	pr 6	pr 7	pr 8	pr 9	pr1 0	sub tot al	pr1 1	pr1 2	pr1 3	pr1 4	pr1 5	sub tot al	TOT AL
1	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
2	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
4	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
5	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
6	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
7	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56

8	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
9	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60
10	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	62
12	3	2	2	4	3	14	3	2	3	2	3	13	2	4	3	2	3	14	41
13	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	35
14	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	52
15	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	27
16	2	3	3	3	2	13	1	2	2	2	2	9	3	3	2	2	2	12	34
17	3	3	3	4	3	16	1	3	2	2	3	11	3	4	4	4	3	18	45
18	1	1	1	1	1	5	3	2	4	4	1	14	1	1	2	2	1	7	26
19	1	2	2	2	1	8	4	3	1	3	1	12	2	2	2	1	1	8	28
20	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	51
21	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
22	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
24	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
25	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
26	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
27	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56
28	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
29	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60
30	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	62
32	3	2	2	4	3	14	3	2	3	2	3	13	2	4	3	2	3	14	41
33	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	35
34	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	52
35	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	27
36	2	3	3	3	2	13	1	2	2	2	2	9	3	3	2	2	2	12	34
37	3	3	3	4	3	16	1	3	2	2	3	11	3	4	4	4	3	18	45
38	1	1	1	1	1	5	3	2	4	4	1	14	1	1	2	2	1	7	26
39	1	2	2	2	1	8	4	3	1	3	1	12	2	2	2	1	1	8	28
40	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	51
41	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
42	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
43	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
44	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
45	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
46	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
47	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56
48	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
49	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60
50	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69

51	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	35
52	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	52
53	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	27
54	2	3	3	3	2	13	1	2	2	2	2	9	3	3	2	2	2	12	34
55	3	3	3	4	3	16	1	3	2	2	3	11	3	4	4	4	3	18	45
56	1	1	1	1	1	5	3	2	4	4	1	14	1	1	2	2	1	7	26
57	1	2	2	2	1	8	4	3	1	3	1	12	2	2	2	1	1	8	28
58	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	51
59	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
60	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
61	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
62	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
63	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
64	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
65	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56
66	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
67	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60

Autorización de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20177662446
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal: ING. HUGO ARAUJO DEL AGUILA	
Nombres y Apellidos MG. CPC.CARMEN LUZ NAVARRRO BARDALEZ	DNI: 05389086

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), **autorizo [X]**, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación "RECLUTAMIENTO – SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS - 2021"	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos LIC. KATHIA SIMITH PANDURO PUA	DNI: 70762668

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 10 de diciembre 2021.

Firma:  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DAVILA KELLER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "RECLUTAMIENTO - SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS 2021", cuyo autor es PANDURO PUA KATHIA SIMITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 14 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID 0000-0003-3911-3806	Firmado digitalmente por: SSANCHEZDA2081 el 09-01-2022 12:22:23

Código documento Trilce: TRI - 0222507