



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la
municipalidad distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022.**

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

AUTORA:

Leon Valladares, Maricela Yovana (orcid.org/0000-0002-7913-257X)

ASESORA:

Mtra. Alvarado Leguía, Angela Andrea (orcid.org/0000-0002-1070-0452)

CO-ASESOR:

Dr. Quispe Barra, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-0430-8817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada a mis padres, quien me enseñó a ser perseverante y no rendirse ante ninguna dificultad y a salir adelante y también a mi esposo e hija que me dieron fuerza, valor y las ganas de seguir adelante y me hicieron ver la importancia del crecimiento profesional y personal.

Maricela León.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por mantenerme salvo y sana.

A mis padres por ser las personas más buenas, comprensibles y por todo apoyo incondicional.

A mis hermanos, por querer demostrarle que el estudio nos ayuda a obtener nuevos conocimientos y también que parte de la vida es seguir preparándose y ser buenas persona.

Y por último agradecer, a mis asesores, por ser guías en este reto y culminarlo

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Distribución de la población de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca.	19
Tabla 02. Instrumentos de recolección de datos.	20
Tabla 03. Prueba de normalidad	24
Tabla 04. Relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral	24
Tabla 05. Asociación entre los niveles del proceso de selección y el desempeño laboral	25
Tabla 06. Nivel del proceso de selección del personal	26
Tabla 07. Nivel de puntuación del proceso de selección según dimensiones.	26
Tabla 08. Nivel del desempeño laboral.	27
Tabla 09. Nivel de puntuación del desempeño laboral según dimensiones.	27
Tabla 10. Asociación entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral.	28
Tabla 11. Relación entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral.	28
Tabla 12. Asociación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral.	29
Tabla 13. Relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral.	29
Tabla 14. Asociación entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral.	30
Tabla 15. Relación entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral.	31
Tabla 16. Asociación entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral.	31
Tabla 17. Relación entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral.	32

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Ranrahirca, 2022. El enfoque metodológico empleado fue de tipo básica, de método cuantitativo, y el diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por la población censal, conformada por 43 trabajadores que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Ranrahirca. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta a través de los instrumentos: cuestionario proceso de selección y cuestionario desempeño laboral, los datos recolectados fueron analizados mediante tablas de frecuencias, diagrama de barras, tablas de contingencia y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Entre sus resultados, se determinó que, el proceso de selección es percibido en un nivel regular por el 72,1 % de los trabajadores, a la vez el desempeño laboral es valorado como regular por el 81,4 % de los trabajadores. Concluyendo, que existe una relación directa de nivel moderado ($Rho=0,712$) y significativa ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre el proceso de selección y el desempeño laboral.

Palabras clave: Proceso de selección, desempeño laboral, reclutamiento del personal.

Abstract

The present investigation has as main objective to determine the relationship that exists between the selection process and job performance in the Ranrahirca District Municipality, 2022. The methodological approach used was of a basic type, of a quantitative method, and the design is correlational, not experimental and cross-sectional. The study sample consisted of the census population, made up of 43 workers who belong to the Provincial Municipality of Ranrahirca. For data collection, the survey technique was used through the instruments: selection process questionnaire and job performance questionnaire, the collected data was analyzed using frequency tables, bar charts, contingency tables and the non-parametric Rho test. Spearman's. Among its results, it was determined that the selection process is perceived at a regular level by 72.1% of workers, while job performance is valued as regular by 81.4% of workers. Concluding that there is a direct relationship of moderate level ($Rho=0.712$) and significant ($P\text{-value } 0.000 < 0.05$) between the selection process and job performance.

Key words: Selection process, job performance, personnel recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la gestión pública, el proceso de selección de los altos directivos y de los servidores públicos en general es de crucial importancia no solo para asegurar una administración pública profesional y técnicamente preparada, sino también para garantizar una mayor satisfacción de los ciudadanos usuarios de los servicios públicos, por lo que la selección de estos cargos debe seguir un procedimiento formalizado basado en criterios objetivos (méritos, aptitudes, currículum o calificaciones) que excluyen criterios subjetivos basados en tradiciones y afinidades familiares o personales. Al respecto, Thiruvengkraj & Nirmal (2018) consideran al proceso de selección como un conjunto de técnicas y mecanismos orientadas a examinar las características y conocimientos que despliega una persona, así como aspectos personales, comportamientos, valores y formación del individuo, con el fin de adquirir mano de obra calificada para cubrir las vacantes en función de las descripciones y especificaciones definidas del puesto en una determinada organización. Sin embargo, muchas organizaciones no prestan suficiente atención y cuidado en el proceso de selección de personal, lo cual genera problemas importantes en el futuro, tales como ineficiencia por parte de los trabajadores al momento de desempeñar sus tareas asignadas, lo cual repercute en gastos para las organizaciones (Zamsa, 2021).

A nivel internacional, según un informe obtenido de la plataforma Infoempleo Adecco en España durante el 2019 se cifró un 21 % de rotación de personal en las diversas compañías, considerando que el costo estimado de rotación equivale al 150 % del salario original de la persona contratada, es importante la planificación adecuada para el proceso de selección pues así se podrá definir el perfil para cada puesto y evitar pérdidas de tiempo y dinero (Kuryło, et al., 2019). Otro caso es en la república de Serbia donde se realizó una de las encuestas más sistematizadas del proceso de selección como parte de la encuesta CRANET en 2017 en 158 organizaciones con más de 50 empleados. Los resultados de estas encuestas indican que la estrategia de reclutamiento y selección de personal existe solo en el 50% de las organizaciones encuestadas y que en la mayoría de estas organizaciones (alrededor del 80%) los gerentes de línea solos o en colaboración

con el departamento de recursos humanos deciden sobre las actividades del proceso de selección. Si el proceso de selección no se lleva a cabo correctamente, no conducirá a un aumento del desempeño de la organización ni al logro de una ventaja competitiva (Savic-Tot, et al., 2021).

En Latinoamérica, el 70 % de los trabajadores en los gobiernos locales reconocen que el proceso de selección del personal es muchas veces deficiente debido a la ausencia de presupuesto (Banco Interamericano de Desarrollo [BID] 2021). Además, un tercio de los países en América Latina carecen de un sistema de reclutamiento y selección adecuado donde se incorporen los perfiles para los puestos que se necesitan. Asimismo, el 60 % de los salarios especificados no van acorde con los perfiles solicitados lo que genera un contratiempo al momento de atraer capital humano al sector público (Rivera-García, 2019).

En este marco el desempeño laboral es una piedra angular en la fórmula para el éxito de cualquier organización porque se encarga de la productividad en las instituciones y en la prestación de servicios entre la población porque la forma en que el personal se desempeña determina cómo llegarán los servicios a las personas (Biscak, & Bencina, 2019). Asimismo, es considerado como un grupo de acciones realizadas por el individuo que contribuye al logro de los objetivos organizacionalmente relevantes (Cuello, et al., 2020). Por lo tanto, las organizaciones necesitan un adecuado desempeño laboral de los empleados para lograr sus objetivos organizacionales, entregar productos y servicios demandados por el mercado y lograr una ventaja competitiva, ya que el desempeño laboral influye significativamente no solo en la calidad del proceso de trabajo, producto o servicio brindado, sino también en el crecimiento de las organizaciones.

En el Perú, uno de los grandes problemas que afrontan los municipios es la falta de competencias de algunos servidores públicos, debido a un deficiente proceso de selección, esto ocasiona problemas en el correcto desempeño de las funciones de los trabajadores y en consecuencia afecta directamente en la eficacia de los servicios públicos prestados (Jara & Mendoza, 2019). Según un artículo publicado en el diario la república (4 de junio del 2019) menciona que el Perú es el país con

el mayor índice de rotación laboral en Latinoamérica (20,7 %) debido a las deficiencias y precariedad en los procesos de selección ocasionando pérdidas de sobrecoste de hasta un 43 % en las instituciones públicas, pese a que la ley 30057 ley de servicio civil menciona en el artículo 8 que la selección es un mecanismo cuyo propósito es elegir a las personas más capaces para el puesto en función al mérito, transparencia y competencia, en la mayoría de las ocasiones no existe ética durante el proceso de selección pues al momento de elegir se escoge a la persona recomendada o y personas con algún vínculo familiar (Bances, et al., 2020).

Referente al desempeño laboral, el Perú es uno de los países que no cuenta con el presupuesto y financiamiento para mejorar el desempeño laboral en las instituciones públicas debido a que las estructuras organizacionales que administran de los recursos de estado están segregadas, esto se refleja en cifras donde el 80 % de los trabajadores públicos consideran que las retribuciones salariales no van acordes con el trabajo que realizan aparte de la existencia de diferencia salarial entre trabajadores que ocasionando malestar que afecta el funcionamiento organizacional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017).

A nivel local, la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, la cual pertenece a la provincia de Yungay departamento de Ancash, no es ajena a esta realidad pues ha habido malas prácticas en el nombramiento y ascensos de funcionarios basados en el nepotismo y el favoritismo. Por lo tanto, estas prácticas han tenido muchos efectos negativos en el desempeño de los empleados. Los resultados son bajo rendimiento, tendencias de ausentismo, insatisfacción laboral y cero resultados en la productividad de los empleados.

Además, se percibe un desempeño laboral deficiente del personal que presta servicios a la gente, este se caracteriza por el abuso del cargo y de la propiedad del gobierno, la falta de disciplina y la erosión de las normas y reglamentos y de la rendición de cuentas y la transparencia, instalaciones inadecuadas, falta de planificación adecuada, mala gestión del tiempo, baja recaudación de ingresos, entrega de bienes y servicios de mala calidad, falta de reuniones departamentales

mensuales y trimestrales, falta general de interés y falta de compromiso por parte del personal.

Por consiguiente, este estudio es importante porque existen irregularidades en el proceso de selección del personal, asimismo un bajo desempeño laboral por lo cual se formuló la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022?

Con respecto a la justificación, teóricamente este estudio beneficiará tanto a los investigadores como a los estudiantes, ya que será una fuente de conocimientos para ellos sobre la relación entre las variables proceso de selección y desempeño laboral sobre todo en el contexto donde se realiza, pues hasta la fecha no existe un estudio realizado sobre el tema de investigación en la institución mencionada. Además, el estudio es de gran valor para los futuros académicos que realicen estudios afines en la misma área o temas de interés.

La justificación práctica radica en que a través del análisis de las variables implicadas en el estudio donde se evaluaron las percepciones de los trabajadores para determinar el nivel de selección y rendimiento dentro de la entidad. Esto se hizo con el fin de determinar los puntos críticos dentro de la institución, y así poder proporcionar recomendaciones y mostrar una dirección clara para que el personal encargado en la toma de decisiones y los legisladores revisen y modifiquen las políticas en la institución para mejorar el desempeño y el proceso de selección del personal.

De su relevancia social, ya que se trata de un problema perjudicial tanto para la institución y a la población del Distrito de Ranrahirca, el estudio cobra importancia porque primero se podrá conocer los niveles en el proceso de selección y el desempeño laboral y así poder plantear estrategias de solución propuestas en este estudio servirán de guía para que las autoridades pertinentes tomen las acciones necesarias para resolver la problemática actual en beneficio de los pobladores de la ciudad.

Respecto a los objetivos, se trazó como objetivo general: Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022; y como objetivos específicos: Describir el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022; identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión política de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022; analizar la relación que existe entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022; analizar la relación que existe entre la dimensión selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022.

La hipótesis general del estudio fue (Hi) existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022; y como hipótesis nula (Ho) No existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente internacional, Solís (2021) en su estudio determinó la conexión entre el desempeño laboral y el desempeño laboral en las universidades públicas de Ecuador; un estudio cuantitativo- correlacional, la muestra está compuesta por 30 universidades públicas a nivel nacional. Según los resultados se determinó que el 36 % del personal administrativo consideran que el desempeño laboral es de nivel regular, asimismo existe una correlación de magnitud baja (0.314) entre las variables de estudio asimismo es significativa ($p=0,00$) es decir que la selección tiene una relación directa e influye en el desempeño laboral, ya que para crecer y lograr buen desempeño, las instituciones necesitan personas que desempeñen funciones, entreguen resultados y contribuyan a los resultados organizacionales. Por eso es muy importante la calidad del proceso de selección.

Asimismo, Castro (2020) en su artículo científico examinó el proceso de selección y su efecto en el desempleo en las empresas de la ciudad de Quetzaltenango- Guatemala. La metodología utilizada fue cuantitativa-correlacional, no experimental. En el resultado se determinó que el 89 % de las empresas consideran que es importante el proceso de selección, pues asegura la elección de personal competente para un puesto, disminuyendo costos y mejorando el trabajo en equipo. Por otra parte, se determinó que la mayoría de empresas (94 %) aplican las mismas técnicas de selección para los diversos puestos de trabajo vacantes, generando una mala elección de personal y estas contrataciones incorrectas provocan una serie de inconvenientes y pérdidas para la organización, como por ejemplo un aumento en la tasa de rotación.

Por su parte, Ayala (2019) en su investigación de maestría propuso un sistema de selección para el personal en una empresa en la ciudad de Ecuador, un estudio con enfoque cualitativo y de tipo relacional, aplicado a una muestra de 35 trabajadores. Según las conclusiones se determinó que existen problemas en el proceso de selección, pues la mayoría no han sido planeados y estructurados previamente, pues la mayoría de las vacantes han sido cubiertas por necesidad sin un previo análisis del perfil requerido; respecto al desempeño laboral precisa que la carencia

de los procesos formales tales como el reclutamiento y la selección tiene como consecuencia un bajo nivel de desempeño laboral del personal.

También Urrutia (2018) en su tesis de maestría determinó los beneficios de realizar el proceso de selección considerando un perfil idóneo para cada puesto de trabajo en el municipio de Puebla-México. Un estudio de tipo mixto deductivo, donde concluyó que la selección del personal debe acompañarse de un perfil donde se señale de forma específica las características tanta formación profesional, experiencia laboral liderazgo y conocimientos del área, requisitos indispensables que se deben considerar para conseguir un desempeño idóneo en los puestos de trabajo ocupados. Asimismo, en cuanto a la dimensión reclutamiento se determinó que cuando se trata de puestos de altos mandos el proceso de reclutamiento es deficiente, ya que no se respeta el perfil establecido ocasionando problemas y fallas en el servicio.

En esta línea, Ganga y Sánchez (2008) en su artículo sobre el proceso de selección en Puerto Montt-Chile. Un estudio descriptivo de métodos mixtos realizado sobre una muestra de 50 organizaciones. Según los resultados, el 75% de las organizaciones cree que el proceso de selección es muy importante pues incide en la productividad, la calidad del servicio y otros factores que contribuyen al éxito de una organización. Además, el 70% cree que el presupuesto es una consideración clave en el proceso de selección y contratación porque de este depende el salario que hacen las empresas para la captación de personal clasificado que la finalidad de obtener resultados positivos en beneficio de la institución.

A nivel nacional, Vílchez (2021) realizó un estudio donde examinó la conexión entre el proceso de selección y el desempeño laboral en Castilla. Una investigación cuantitativa-correlacional, no experimental; aplicada a una muestra conformada por 76 trabajadores. Según los resultados se determinó que el nivel de selección es regular (41,33 %) según los trabajadores administrativos de la entidad, asimismo existe una correlación de nivel moderado (0.409) y significativo (0,000) entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral; también existe correlación débil (0.340) y significativa (0,003) entre la dimensión política de selección y desempeño

laboral, pues las políticas de selección es el primer paso durante el proceso de selección, ya que se encargan de la captación de candidatos con un perfil adecuado a los requisitos, entonces si esta es deficiente repercute negativamente en el desempeño laboral.

Asimismo, Ramírez (2022) en su investigación de maestría referido a determinar la conexión entre la selección del personal y el desempeño laboral en la universidad nacional de Ucayali, para este estudio se utilizó una metodología descriptiva cuantitativa, correlacional, con una muestra compuesta por 32 trabajadores. Según los resultados se determinó que la sección del personal es regular según el 59.4 % los encuestados; asimismo el desempeño laboral es de nivel medio según el 68 %. Ya que el salario no es acorde con las funciones que desempeñan la mayor parte de los trabajadores por lo cual el nivel del mismo no es óptimo por la insatisfacción laboral.

Por su parte, Pérez (2020) realizó un estudio correlacional en el que la muestra estaba formada por 45 empleados con el fin de conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la MPS. El estudio encontró una fuerte correlación (0,726) y una relación altamente significativa (000) entre las variables de estudio. Además, el nivel de selección del MPS es regular según el 53% de los empleados, de igual manera el desempeño laboral es valorado como regular por el 44% de los trabajadores. Según las dimensiones del estudio, el 44% lo valora como bajo; el 51% lo percibe como regular; y el 66% lo valora como alto.

Por otro lado, Carrera et al. (2020) utilizaron una metodología descriptivo-correlacional en su artículo, que buscaba determinar si existía una relación entre la incorporación de personas y los resultados laborales en Cajamarca. En sus hallazgos, encontraron una correlación débil (0,058) entre las variables del estudio. También lograron establecer que, según el 69,3% de los trabajadores encuestados, la selección de personal era de mediana calidad.

Al igual que Mio (2022), en su estudio determinó la relación entre el desempeño laboral y la selección de personal en la Municipalidad de Lambayeque. Se realizó

un estudio correlacional, no experimental a una muestra de 157 participantes. Según los hallazgos, el 80% de los encuestados percibe el proceso de selección en un nivel "medio", mientras que el 66,7% percibe el desempeño laboral en un nivel "regular" porque considera que existen deficiencias cognitivas y motrices. Por último, se determinó que existe un nivel de correlación débil (0,175) y una significación positiva para la relación entre las variables.

Por último, Cienfuegos (2020) en su investigación de maestría determinó si existe relación entre el desempeño laboral y la selección del personal en Surquillo, utilizó una metodología descriptiva correlacional, no experimental aplicado a una muestra poblacional de 50 trabajadores. Como conclusión se determinó que el 50 % de los encuestados califican como regular la selección de personal y según dimensiones, todas las dimensiones son percibidas como regulares tanto en la dimensión reclutamiento (52 %) proceso de selección (50 %) y en las técnicas de selección (72 %); concerniente al desempeño laboral esta se ubica en el nivel medio según el 44 % de los encuestados.

Con respecto a las teorías para explicar la primera variable proceso de selección se consideró la teoría de la equidad según Armstrong (2016) de acuerdo con los principios de la Teoría de la Equidad, el mejor criterio de reclutamiento y selección en la organización es el que presenta a la empresa como empleador que ofrece igualdad de oportunidades. La teoría de la equidad se identificó como relevante para que en este estudio se pueda definir si la Municipalidad de Ranrahirca es una institución con igualdad de oportunidades o no. Para que las organizaciones se esfuercen por adaptar sus políticas de igualdad de oportunidades a sus programas de reclutamiento y selección, Straw (2016) identificó tres niveles de políticas: Igualdad de oportunidades no discriminatorias, Igualdad de oportunidades a través de un acceso igualitario y procedimientos justos e Igualdad de oportunidades a través de resultados y acción positiva.

Por último, la teoría de la visión basada en recursos, se refiere al hecho de que una empresa puede lograr una ventaja competitiva sostenible si tienen un grupo de recursos humanos que los rivales no pueden imitar ni sustituir. Según la visión

basada en los recursos, las empresas deben evaluar constantemente sus recursos humanos para asegurarse de que cuentan con las personas adecuadas en los puestos adecuados y con las competencias adecuadas para mantener una ventaja competitiva. Si no es así, las empresas deben suplir las carencias utilizando los criterios de selección adecuados. Según la teoría, la mayor parte de la fortaleza o debilidad de una organización proviene del calibre de su plantilla y de la naturaleza de sus relaciones laborales (Sánchez, & Rotundo, 2018).

Luego de haber descrito los enfoques teóricos referidos al proceso de selección se continuó con las concepciones teorías, según Chiavenato (2011) define el proceso de selección como un conjunto de actividades diseñadas para hacer una selección entre los candidatos disponibles para un determinado puesto y tomar una decisión sobre su empleo o rechazo, mientras que los autores Scaillet & Taylor (2018) definen la selección como un procedimiento que aplica métodos y técnicas predeterminadas y estandarizadas para atraer a los mejores candidatos para un determinado puesto en una empresa, lo que implica evaluar y entrevistar a varios solicitantes para ver quién está mejor calificado para el trabajo y, tan pronto como se seleccione al mejor candidato, él o ella deben integrarse en el entorno laboral.

En un sentido similar, Martnez & Vargas (2019) sostienen que a lo largo del proceso de selección se recaba información relevante sobre el solicitante para determinar si cumple con los requisitos para un determinado puesto. Este proceso no es un acto único, sino principalmente una serie de métodos, pasos o etapas que eliminan más información sobre el solicitante (Pande & Deshpande 2020). En cada etapa puede salir a la luz cualquier cosa que pueda llevar al rechazo del solicitante. Un procedimiento puede concebirse como una serie de obstáculos o barreras que el solicitante debe superar. Están diseñados para eliminar a cualquier solicitante que no cumpla los requisitos en cualquier fase del proceso.

Donde el objetivo principal de un proceso de selección bien diseñado sistemático es aumentar el rendimiento de la organización y, en consecuencia, conducir a la consecución de los objetivos al tiempo que se maximiza el ajuste entre los requisitos del puesto y las características de los candidatos, es decir, identificar a

los candidatos cuyo potencial, competencias y personalidad estén totalmente en consonancia con los requisitos del puesto (Balanescu, 2020).

Por lo tanto, es fundamental dentro de las organizaciones del sector público ya que es la puerta de entrada a los servidores del sector público y también incidir directamente en el desempeño de todas las áreas funcionales de la organización (Coba, et al., 2020). Por lo tanto, la selección de personal es una práctica crucial a la que los directivos deben prestar mucha atención, ya que la correcta alineación de la estrategia (criterios, formas, fuentes, métodos y selección) con los objetivos es fundamental, porque, aunque se realice mediante diversos métodos y estrategias, siempre que estén bien estructurados, es posible incorporar a la organización personas talentosas que cuenten con el perfil idóneo para ocupar y desempeñar la función (Atalaya, 2001)

Posteriormente, para el desarrollo de la primera variable se consideró como modelo teórico a Sánchez, & Rotundo, (2018) donde propone las dimensiones de política de selección, reclutamiento, selección e inducción del personal.

Es así que la *dimensión política de selección* según Sánchez, & Rotundo (2018) se refiera a promover la selección de empleados, de acuerdo de acuerdo con los requisitos legales, la tecnología y las habilidades necesarias para que una organización brinde servicios de calidad, basados en respetar los requisitos legales en materia de reclutamiento y selección; establecer la transparencia en el proceso de selección, asegurando igualdad de oportunidades en el trato de todos los candidatos.

Asimismo, Chicaiza, et al. (2018) Consideran que la política de selección es un planteamiento dirigido a captar candidatos con un perfil adecuado a los requisitos de las funciones, eligiendo a aquellos que tengan una mayor capacidad de adaptación a los puestos de trabajo. Además, pretende fomentar la motivación de los empleados y las oportunidades de crecimiento tanto profesional como personal.

La *dimensión reclutamiento* según Bolaños-Cerón (2020) es el proceso de búsqueda y atracción de candidatos cualificados que puedan ocupar los puestos ofrecidos por una organización con el fin de mantener o mejorar su eficiencia. Sánchez, & Rotundo (2018), por su parte, definen el reclutamiento como el primer paso hacia la creación de la fuerza competitiva para las instituciones, en un programa de reclutamiento ideal, las personas responsables del proceso de contratación deben saber cuántos y qué tipos de empleados se necesitan, dónde y cómo buscar personas con la calificación e intereses apropiados, qué incentivos utilizar o evitar para los distintos tipos de solicitantes grupos, cómo distinguir a los solicitantes que no están calificados de aquellos que tienen una posibilidad razonable de éxito y cómo evaluar su trabajo.

De igual manera Karim et al. (2021) la considera como actividades relacionadas con la búsqueda de trabajadores y empleados dentro de la empresa cuando sea necesario. Se trata de localizar, mantener y ponerse en contacto con las fuentes de mano de obra. En resumen, el reclutamiento es el proceso de buscar empleados potenciales y estimularlos para puestos de trabajo en la organización. Por lo tanto, el reclutamiento de empleados implica la identificación de las fuentes de personal, la evaluación de las diferentes fuentes disponibles, la selección de una fuente en particular y el estímulo del potencial (Nanor, et al., 2022).

Un buen proceso de reclutamiento puede evitar que una organización se enfrente a situaciones como pruebas y entrevistas improductivas debido a la falta de disponibilidad del candidato adecuado en el grupo de candidatos, comprometiendo la selección de buenos candidatos, alta tasa de deserción, baja productividad y baja motivación entre los empleados existentes. como resultado de una política defectuosa (Hamza, et al., 2021)

La dimensión selección se ocupa de obtener información relevante sobre un solicitante. Esta información se asegura en una serie de pasos o etapas El objetivo del proceso de selección es identificar a los candidatos que tienen más posibilidades de triunfar en un puesto determinado y determinar si cumplen los requisitos para dicho puesto. Este procedimiento no es un acto único, sino que es

esencialmente una serie de métodos o etapas mediante los cuales se reduce la información adicional sobre el solicitante (Mebom & Nwakamma, 2022). Estos están pensados como una serie de obstáculos o barreras sucesivas que debe superar un solicitante no calificado en cualquier punto del proceso. Por lo tanto, un programa de selección efectivo es un proceso no aleatorio porque los seleccionados se han elegido sobre la base de la suposición de que es más probable que sean mejores empleados que los que han sido rechazados (Eckhard & Steinebach, 2021).

La minuciosidad de la selección depende de tres factores: Primero, la política de la empresa y la actitud de la gerencia. Como práctica, algunas empresas suelen contratar a más personas de las que realmente se necesitan con el fin de eliminar a las personas no aptas de los puestos de trabajo. En segundo lugar, la naturaleza de la selección, ya sea defectuosa o segura, porque una selección defectuosa afecta no sólo el período de capacitación que puede ser necesario, sino que también genera un gran gasto para el nuevo empleado y la pérdida en la que puede incurrir la organización en caso de que el trabajo -El ocupante falla en su trabajo. En tercer lugar, la duración del período de prueba o de prueba. Cuanto más largo sea el período, mayor será la incertidumbre en la mente del candidato seleccionado sobre su futuro (Sánchez & Rotundo, 2018).

La dimensión inducción del personal se refiere a la integración de los individuos en un grupo u organización de la manera más fluida y libre de ansiedad posible. A través de programas de orientación. Estos pueden incluir un recorrido por las oficinas o la planta, una charla sobre la historia de la organización y una breve discusión con un representante del departamento de personal que describa los planes de beneficios de la organización.

Otras organizaciones pueden utilizar un programa de orientación informal que podría incluir ser asignado a otro empleado senior que no solo presentará al nuevo trabajador a otros trabajadores, sino que también le mostrará otras cosas (Salau, et al., 2014).

Según Sánchez, & Rotundo (2018) el procedimiento debe seguir básicamente cuatro pasos: Primero, la nueva persona necesita tiempo y un lugar para presentarse a trabajar. En segundo lugar, es muy importante que el jefe directo o supervisor se reúna con el empleado y le dé la bienvenida a la organización. En tercer lugar, se debe completar el trabajo administrativo. Deben cubrirse elementos tales como vacaciones, período de prueba, ausencias médicas y sistemas de sugerencias. En cuarto lugar, se puede llevar a cabo la orientación departamental. Esto debe incluir una charla para familiarizarse, una introducción al departamento, una explicación de la función del departamento, instrucciones de trabajo y a quién debe buscar ayuda cuando tenga algún problema.

Con respecto a los enfoques teóricos de la segunda variable desempeño laboral se consideró la teoría de la gestión del talento, según Chiavenato (2011) este enfoque tiene como idea central reconocer las destrezas, habilidades y experiencias colectivas de que las personas y junto con su capacidad para implementarlas en interés de la organización empleadora, hacer una contribución significativa al éxito organizacional logrando un alto desempeño laboral pues este es el producto de la aplicar buenas prácticas de gestión y motivación hacia el trabajo.

Por otra parte, la teoría motivacional propuesta por Herzberg (1968) citado por Madero (2019). En esta teoría, se planteó que el desempeño laboral depende de la satisfacción y la insatisfacción y los diferentes factores que surgen en el lugar de trabajo. Los clasificó en factores de higiene, es decir, política de la empresa, condiciones de trabajo, seguridad laboral, estatus, salario, supervisión y relaciones interpersonales. Estos pueden conducir a la insatisfacción y a un rendimiento más bajo si están ausentes o si no se abordan o manejan de manera inadecuada. Estos factores no conducen a mayores niveles de motivación, pero sin ellos, hay insatisfacción. Por otro lado, los factores de la motivación incluyen la sensación de logro, el reconocimiento, el crecimiento y el avance. Por lo tanto, conducen a la satisfacción y mejoran el desempeño del personal.

Respecto a las concepciones teóricas de la variable desempeño laboral se puede definir como una construcción agregada de esfuerzo, habilidad y resultados que

son importantes para el empleado y resultados que son importantes para la empresa. Asimismo, significa productividad y eficiencia de los empleados como resultado del crecimiento laboral, es decir, la productividad se evidencia en el cumplimiento de los resultados específicos que el trabajador logra en la organización (Chiavenato, 2011).

Por su parte, Cuello, et al. (2020) considera que es el nivel o grado de consecución de los objetivos de la organización, el término "desempeño laboral" se refiere a cuánto se esfuerza un empleado por alcanzar esos objetivos. Del mismo modo, el desempeño de un empleado en el trabajo viene determinado por su disposición y preparación para ejecutar sus tareas. De ello depende el aumento de la productividad de los empleados, que también afecta al rendimiento.

Por otro lado, el éxito del desempeño laboral se basa en ciertos factores como el entorno físico de trabajo, el equipo, el trabajo significativo, la expectativa de desempeño, la retroalimentación sobre desempeño, recompensa por buen o mal sistema, procedimientos operativos estándar, conocimiento, habilidades y actitud (Warr & Nielsen, 2018). También enfatizaron que muchos factores pueden afectar el desempeño de los empleados, donde cada empleado puede tener un impacto diferente de diferentes cosas en el lugar de trabajo. Su actitud y comportamiento pueden jugar un papel vital en su desempeño (Pradhan & Jena, 2017).

Respecto al modelo teórico, para esta investigación se consideró el modelo de Chiavenato (2009) donde propone las dimensiones, calidad de vida laboral, estrés laboral y evaluación del desempeño.

Respecto a la *dimensión estrés laboral* esta se refiere a las respuestas fisiológicas y emocionales que se originan cuando los trabajadores sienten un desequilibrio entre sus demandas laborales y su capacidad y/o recursos para satisfacer estas demandas. Las respuestas de los trabajadores a los factores estresantes pueden ser positivas o negativas, lo que depende del tipo de demandas que se les impone, la cantidad de control que ejercen sobre la situación, la cantidad de apoyo que reciben y también la respuesta individual de la persona. En conclusión, el estrés

laboral se refiere a las tensiones y ansiedades relacionadas con el trabajo que afectan la salud emocional y/o física de las personas. (Chiavenato, 2011).

Por otra parte, el estrés laboral puede tener un efecto positivo o negativo sobre un individuo o una organización. Para lograr una adaptación dinámica a una situación y un entorno nuevo, un nivel moderado de estrés puede servir como fuerza motivadora. Pero si el estrés es persistente, continuo y grave, o si la persona es incapaz de afrontarlo, puede ser un fenómeno negativo que provoque conflictos constructivos, rivalidad entre compañeros de trabajo y fracaso en el desempeño laboral, ya que puede disminuir la productividad del trabajador, lo que a su vez dificulta el crecimiento del entorno laboral de la organización (Levy, 2017).

La dimensión calidad de vida laboral según Chiavenato, (2011) se refiere al estado de las condiciones/situación de vida de los empleados en el trabajo. Es una función entre las condiciones objetivas de vida y la actitud subjetiva. La condición en la que el trabajador está expuesto al lugar de trabajo es el ambiente del lugar de trabajo. La buena calidad de vida laboral conduce a un ambiente de buenas relaciones impersonales y empleados altamente motivados que luchan por su desarrollo. Aunque los beneficios monetarios aún ocupan el primer lugar en el costo de elementos como las condiciones físicas de trabajo, la reestructuración y el rediseño del trabajo, el desarrollo profesional, las oportunidades de promoción, etc., están ganando importancia rápidamente. Como tal, los trabajadores esperan que la gerencia mejore todas estas instalaciones, pues si se les proporciona una buena calidad de vida laboral, los empleados se concentran más en el desarrollo tanto individual como grupal, lo que a su vez conduce al desarrollo general (Adikoeswanto, et al., 2020).

La dimensión evaluación del desempeño es un proceso sistemático de evaluar el desempeño de un empleado individual en términos de su productividad con respecto al conjunto predeterminado de objetivos (Chiavenato, 2011). También se consideran herramientas de motivación debido a la capacidad de ayudar a identificar el fortalecimiento de los empleados y ayudar a capitalizarlos a través del apoyo. Además, se identifican las debilidades y se toman acciones correctivas en

forma de apoyo de supervisión que es vital para ayudar al empleado a mejorar. La retroalimentación proporcionada a través de las evaluaciones de desempeño asegura que las expectativas del empleador se comuniquen de manera clara y completa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

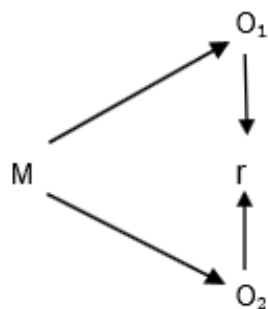
El estudio es cuantitativo ya que se ocupa de cuantificar y analizar las variables tanto en las modalidades de recolección de datos como en su tratamiento a través de técnicas estadísticas, desde las más simples hasta las más complejas (Hernández, et al., 2014).

Según su finalidad es básica, pues el propósito es acumular conocimientos e información que eventualmente pueden conducir a importantes resultados académicos o aplicados ya que el objetivo de estas investigaciones es generar nuevos conocimientos para el avance de la ciencia (CONCYTEC, 2018)

Diseño de investigación

El estudio sigue una estructura no experimental porque el objetivo es la observación y no la manipulación de variables. Además, el estudio es transversal porque los instrumentos sólo se utilizaron durante un único periodo de tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). También es correlacional ya que pretende determinar si, y en qué medida, existe una relación entre las variables dentro de una población, este grado de relación se expresa mediante coeficientes de correlación (Hernández, et al., 2014).

El gráfico de correlación es el siguiente:



Donde:

M = la muestra está formada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca

O1 = Proceso de selección.

O2 = Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Proceso de selección.

Definición conceptual

El proceso de selección es un conjunto de actividades diseñadas para hacer una selección entre los candidatos disponibles para un determinado puesto y tomar una decisión sobre su empleo o rechazo según (Chiavenato 2011).

Definición operacional

A través del uso del cuestionario proceso de selección se evaluó la variable y sus dimensiones (política de selección, inducción del personal, reclutamiento y selección)

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual

Según cuello et, al. (2020) es el nivel o el grado que una organización logra sus objetivos, esto significa que el desempeño se trata de cuánto esfuerzo puso el empleado para lograr las metas.

Definición operacional

A través de la ejecución del cuestionario desempeño laboral se evaluó la variable y sus dimensiones evaluación del desempeño, calidad de vida laboral y estrés laboral.

3.3. Población y muestra

Población

Es un grupo completo de personas o cosas que comparten las mismas características de interés para un investigador (Hernández, et al.,2014). La población generalmente se describe como población objetivo, que también se denomina universo, está compuesta por un grupo completo de personas u objetos que cumplen con los requisitos designados, después de lo descrito la población para este estudio se conformó por 43 colaboradores de la Municipalidad de Ranrahirca.

Tabla 1

Distribución de la población de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca.

Descripción	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Trabajadores	27	16	43
Total	27	16	43

Nota: Planilla de trabajadores MDR

Criterios de inclusión

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca que den su aprobación para participar en las encuestas.

Trabajadores que se encuentren al momento de la aplicación de los cuestionarios.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no deseen participar en la investigación.

Trabajadores que no se encuentren al momento de la aplicación de los cuestionarios.

Muestra:

Esta es la selección de una porción representativa de la población, dado un procedimiento de selección adecuado. (Arias, 2020). La muestra para este estudio fue conveniencia por lo tanto se consideró toda la población compuesta por 43 empleados de la Municipalidad de Ranrahirca.

Muestreo

Fue no probabilístico por conveniencia ya que la elección de la muestra se deja completamente a la conveniencia del investigador. Se consideró este tipo de muestreo a razón de la pequeña población de estudio, por tal motivo se procedió a trabajar con la población censal conformada por 43 participantes.

3.4. técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Es una serie de procedimientos utilizados en la recolección de datos con la finalidad de realizar su posterior procesamiento y explicación (Arias, 2020). En el estudio se utilizó la encuesta para medir las variables de investigación.

Tabla 2

Instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumentos	Unidades de estudio
Encuesta	Cuestionario Proceso de selección	Trabajadores de la Municipalidad de Ranrahirca.
	Cuestionario Desempeño laboral	

Nota: Marco teórico.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Cuestionario Proceso de selección: Es un instrumento adaptado del modelo teórico elaborado por Pérez (2020), este instrumento se aplicó a la muestra compuesta por 43 trabajadores. En el instrumento se consideraron cuatro dimensiones: inducción del personal, selección, políticas de selección y reclutamiento; la aplicación del instrumento será personal y voluntaria en un periodo de tiempo de 15 minutos. El cuestionario contiene 15 preguntas en escala de Likert con respuestas desde Siempre (5) hasta Nunca (1), Asimismo se consideraron los niveles bajo (15-34); regular (35-54) y alto (55-75). Respecto a las dimensiones se tomó en cuenta los siguientes baremos de medición; en la dimensión políticas de selección; bajo (5-13); regular (13-19) y alto (20-25); en la dimensión reclutamiento; bajo (5-9); regular (10-12) y alto (13-15); en la dimensión selección; bajo (5-10); regular (11-15) y alto

(16-20); por último, en la dimensión inducción del personal, bajo (5-9); regular (10-12) y alto (13-15).

Cuestionario desempeño laboral: El instrumento para este cuestionario fue adaptado del modelo teórico perteneciente a Cienfuegos (2020). Este instrumento está conformado por tres dimensiones: calidad de vida laboral, estrés laboral y evaluación del desempeño. La aplicación se realizará de manera voluntaria y personal con una duración aproximada de 15 minutos. El cuestionario está compuesto por 18 preguntas con respuestas en escala de Likert desde Nunca (1) hasta Siempre (5) considerando los siguientes niveles de medición; Bajo (18-42) Regular (43-66) y Alto (67-90).

Validez

Con respecto a la validez para los instrumentos de medición, se realizó por medio del juicio de tres expertos sobre el tema con grados académicos de maestros en gestión pública, los cuales evaluaron la redacción y coherencia en cada cuestionario, asimismo se validaron cada instrumento a través de la V de Aiken.

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto en otra entidad con características similares debido a que se está tomando en cuenta la población total como muestra de estudio por ser un grupo reducido, los participantes para la prueba piloto se conformarán por 10 trabajadores de municipalidades próximas. Después de la aplicación se empleó el proceso estadístico Alpha de Cronbach para obtener el índice de confiabilidad, donde ambos instrumentos obtuvieron un alto índice de confiabilidad, para el cuestionario proceso de selección 0,872 y para el cuestionario desempeño laboral 0,853.

3.5. Procedimientos

Como punto de partida, la muestra de estudio en este caso estuvo formada por una muestra no probabilística por simplicidad. ya que al ser una población reducida se optó por trabajar con la población censal compuesta por 43 trabajadores de la Municipalidad de Ranrahirca; respecto a los instrumentos, fueron adaptados de

modelos teóricos y posteriormente validados por juicio de tres expertos, la prueba piloto se realizó en otra entidad con características similares donde considerará a 10 participantes para su aplicación, los datos recolectados se procesarán en los programas Spss. V. 25 y Excel.

3.6. Método de análisis de información:

Se empleó diagramas, gráficos y tablas de frecuencias para presentar los resultados una vez procesados y analizados los datos de los instrumentos mediante Excel, Word y SPSS v.25.

3.7. Aspectos éticos

Según el código de ética de la UCV se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

Confidencialidad y anonimato, en esta investigación no se pedirá datos personales a los participantes de la encuesta la información recolectada solo está basada en su percepción sobre la situación actual en la entidad.

Beneficencia, se realizó esta investigación con propósito de aportar e incrementar los conocimientos sobre las variables en este contexto y así poder recomendar soluciones que ayuden a mejorar el proceso de selección como el desempeño de los empleados.

Originalidad, este estudio es único, ya que la muestra y los instrumentos son aplicados a un único contexto, además se citó correctamente a los diversos autores dentro de este estudio según las normas APA séptima edición y realizando correctamente el parafraseo para evitar el plagio.

IV. RESULTADOS

Prueba de hipótesis

Con el propósito de poder decidir por un análisis estadístico conveniente para comprobar la hipótesis en el estudio se optó por realizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ya que la muestra es menor a 50 unidades.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	SHAPIRO - WILK		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección	,937	43	,021
Desempeño Laboral	,905	43	,002

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: Según la Tabla 3, ambas variables de estudio tienen niveles de significación inferiores a 0,05. Dado que ambas variables de estudio no siguen una distribución normal, se rechaza la hipótesis nula, lo que permite concluir que la prueba estadística no paramétrica más fiable es la prueba Rho de Spearman.

Del objetivo general: Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral.

Tabla 4

Relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Proceso de selección	
Desempeño del personal	Coefficiente de correlación	,712**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	43

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: Conforme a la tabla 4, se determina que existe una asociación significativa (p-valor=0,00) entre la variable proceso de selección y desempeño laboral, además de tener una correlación positiva de nivel considerable (0,712).

Tabla 5

Asociación entre los niveles del proceso de selección y el desempeño laboral.

Niveles	Desempeño Laboral			Total		
	Bajo	Regular	Alto			
Proceso de selección	f	4	0	0	4	
	deficiente	%	9,3%	0,0%	0,0%	9,3%
	f	0	30	1	31	
	Regular	%	0,0%	69,8%	2,3%	72,1%
	f	0	5	3	8	
	eficiente	%	0,0%	11,6%	7,0%	18,6%
Total	f	4	35	4	43	
	%	9,3%	81,4%	9,3%	100,0%	

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: Conforme a la tabla 5, la mayoría de los trabajadores encuestados (69.8 %) califican como regular el desempeño laboral y el proceso de selección en municipalidad de Ranrahirca, además un significativo 18,6 % valoran en el nivel alto y eficiente ambas variables, por el contrario, a un 9.3 % que perciben en el nivel bajo y deficiente.

Objetivo específico 1: Determinar el proceso de selección de personal.

Tabla 6

Nivel del proceso de selección del personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	9,3 %
Regular	31	72,1 %
Eficiente	8	18,6 %
Total	43	100 %

Nota: Matriz de calificaciones y niveles.

Tabla 7

Nivel de puntuación del proceso de selección según dimensiones.

Nivel	Política de selección	reclutamiento	selección	Inducción del personal
Deficiente	7%	27,9 %	20,9 %	16,3 %
Regular	93 %	65,1 %	51,2 %	58,1 %
Eficiente	--	7 %	27,9 %	25,6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Nota: Matriz de puntuaciones y niveles.

Interpretación: Según los datos de la tabla 6 y 7, la mayoría de los empleados (72,1%) considera que el proceso de selección de personal de la administración municipal de Ranrahirca es regular, mientras que un considerable 18,6% lo percibe como eficiente. Dimensionalmente, se constató que la gran mayoría de los empleados (93 %) en la dimensión políticas de selección la califican como regular; en la dimensión reclutamiento, el 65.1 % la valoran en un nivel regular, mientras que el 27,9 en el nivel deficiente; en la dimensión selección, poco más de la mitad (51,2 %) la perciben en el nivel regular y un considerable grupo (27,9 %) en el nivel eficiente; y en la dimensión inducción del personal el 58,1 % de los trabajadores la valoran en el nivel regular y un 25,6 % en el nivel eficiente.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca.

Tabla 8

Nivel del desempeño laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	9,3 %
Regular	35	81.4 %
Alto	4	9.3 %
Total	43	100 %

Nota: Matriz de calificaciones y niveles utilizada en desempeño laboral

Tabla 9

Nivel de puntuación del desempeño laboral según dimensiones.

Nivel	Estrés laboral	Calidad de vida laboral	Evaluación del desempeño
Bajo	11,6 %	9,3 %	7 %
Regular	74,4 %	65,1 %	73,4 %
Alto	14 %	25,6 %	19,6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Nota: Matriz de calificaciones y niveles del desempeño laboral

Interpretación: Como se muestra en la tabla 8 y 9 se aprecia que el desempeño laboral en la Municipalidad de Ranrahirca se encuentra en un nivel regular según el 81,4 % y un significativo 9.3 % la valoran en el nivel bajo. Además, según sus dimensiones sus dimensiones, la mayoría de los trabajadores valora la dimensión de estrés laboral (74,4%) mientras que sólo el 14% la valora en el nivel alto; para la dimensión de calidad de vida laboral, el 65,1% considera que se encuentra en el nivel regular mientras que un considerable 25,6% considera que se encuentra en el nivel alto; y finalmente, el 73,4% de los trabajadores valora la dimensión de evaluación del desempeño en el nivel regular mientras que sólo el 19,6% lo hace en el nivel alto.

Del objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral.

Tabla 10

Asociación entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral.

Niveles	Desempeño Laboral			Total		
	Bajo	Regular	Alto			
Políticas de selección	Deficiente	f	3	0	0	3
		%	7,0%	0,0%	0,0%	7,0%
	Regular	f	1	35	4	40
		%	2,3%	81,4%	9,3%	93,0%
	Eficiente	f	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
Total	f	4	35	4	43	
	%	9,3%	81,4%	9,3%	100,0%	

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: según la tabla 10, se observa que, el 81.4 % de los trabajadores califican como regular el desempeño laboral y las políticas de selección en la Municipalidad de Ranrahirca, además un 7 % valoran en el nivel bajo y deficiente.

Tabla 11

Relación entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral.

Rho de Spearman	Políticas de selección
Coeficiente de correlación	,524**
Sig. (bilateral)	,000
N	43

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: Conforme a la Tabla 11, se determina que existe una asociación significativa (p-valor=0,00) entre la variable de desempeño laboral y la dimensión política de la selección, así como una correlación positiva moderada

(0,524). Por lo tanto, se concluye que la dimensión política de selección tiene un impacto en el desempeño laboral.

Del objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral.

Tabla 12

Asociación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral.

Niveles	Desempeño Laboral			Total		
	Bajo	Regular	Alto			
Reclutamiento	Deficiente	f	3	2	0	5
		%	7,0%	4,7%	0,0%	11,6%
	Regular	f	1	29	2	32
		%	2,3%	67,4%	4,7%	74,4%
	Eficiente	f	0	4	2	6
		%	0,0%	9,3%	4,7%	14,0%
Total	f	4	35	4	43	
	%	9,3%	81,4%	9,3%	100,0%	

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 12, el 67.4 % de los encuestados valoran como regular el reclutamiento y el desempeño laboral, además un 7 % valoran en el nivel bajo y deficiente, por el contrario del 14 % que lo perciben como alto y eficiente.

Tabla 13

Relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral.

Rho de Spearman	Reclutamiento
Desempeño del personal	Coefficiente de correlación
	,545**
	Sig. (bilateral)
	,000
	N
	43

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: Según la tabla 13, se determina que existe una asociación significativa (p -valor=0,00) entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral, además de tener una correlación positiva de nivel considerable (0,545). Como resultado se determina que la dimensión reclutamiento tiene un impacto en el desempeño laboral.

Del objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral.

Tabla 14

Asociación entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral.

Niveles	Desempeño Laboral			Total		
	Bajo	Regular	Alto			
Técnicas de selección	f	4	5	0	9	
	Deficiente	%	9,3%	11,6%	0,0%	20,9%
	f	0	21	1	22	
	Regular	%	0,0%	48,8%	2,3%	51,2%
	f	0	9	3	12	
	Eficiente	%	0,0%	20,9%	7,0%	27,9%
Total	f	4	35	4	43	
	%	9,3%	81,4%	9,3%	100,0%	

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: Conforme a la tabla 14, se puede observar que el 48.8 % de los trabajadores califican como regular el desempeño laboral y las técnicas de selección en la Municipalidad de Ranrahirca, además el 9.3 % valoran como bajo el desempeño laboral y deficiente las técnicas de selección y el 27.9 % la perciben como alto y eficiente.

Tabla 15

Relación entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Técnicas de selección
Desempeño del personal	Coefficiente de correlación	,445**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	43

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 15, se determina que existe una asociación significativa (p -valor=0,00) entre la dimensión técnica de selección y el desempeño laboral, además de tener una correlación positiva de nivel medio (0,445). Concluyendo que la dimensión técnica de selección afecta el desempeño laboral.

Del objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral.

Tabla 16

Asociación entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral.

Niveles		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Inducción del personal	Deficiente	f	4	3	0	7
		%	9,3%	7,0%	0,0%	16,3%
	Regular	f	0	25	0	25
		%	0,0%	58,1%	0,0%	58,1%
	Eficiente	f	0	7	4	11
		%	0,0%	16,3%	9,3%	25,6%
Total	f	4	35	4	43	
	%	9,3%	81,4%	9,3%	100,0%	

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: En la tabla 16, se puede observar que la mayoría de los trabajadores (58.1 %) califican como regular el desempeño laboral y la inducción del personal en la Municipalidad de Ranrahirca, además el 9.3 % valoran como bajo y deficiente por el contrario del 25,6 % la perciben como alto y eficiente.

Tabla 17

Relación entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Inducción del personal
Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,554**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	43

Nota: Base de datos del estudio.

Interpretación: los hallazgos obtenidos en la tabla 17, determinan que existe una asociación significativa (p -valor=0,00) entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral, además de tener una correlación positiva de nivel considerable (0,554). Concluyendo que la dimensión inducción del personal afecta el desempeño laboral.

V. Discusión

Actualmente el proceso de selección es un grupo de actividades complejas mediante el cual se realizará la elección de los candidatos que cuenten con el perfil necesario para ocupar un cargo. Cuando el proceso se realiza correctamente, garantiza el ingreso de personas con alto potencial y calidad a la organización, que es el objetivo de cualquier entidad. Asimismo, es una importante herramienta de gestión, pues a través de este proceso se puede identificar y desarrollar las excelencias que marcarán la diferencia en el mercado, hoy tan competitivo (Guimaraes y Arieira, 2005). Por tal razón el presente estudio cobra valor científico puesto que se podrá determinar qué tipo de relación existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral, además de su influencia entre variables; los resultados obtenidos servirán para plantear propuestas de solución que ayuden a la Municipalidad de Ranrahirca. Adicionalmente, a nivel local en la actualidad no se han realizado estudios referentes a este tema por tal motivo existe un vacío de conocimiento sobre la relación de las variables de estudio bajo este contexto.

En cuanto a las fortalezas, el estudio tuvo validez interna ya que utilizó el método deductivo guiado por hipótesis, lo que requirió el uso de datos tabulares estadísticos inferenciales y descriptivos (Hernández et al., 2014). En cuanto a la recopilación de datos, la encuesta se realizó utilizando instrumentos que fueron versiones modificadas de los modelos teóricos de Pérez (2020) para el proceso de selección y de Cienfuegos (2020) para el desempeño laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a pruebas de validez de contenido y confiabilidad.

En cuanto a la validez de contenido, se determinó mediante el juicio de expertos que evaluaron la objetividad y pertinencia de cada instrumento. tres expertos con un máster en administración pública. En cuanto a la fiabilidad, antes de la aplicación se realizó un estudio piloto con 10 participantes de una organización diferente con rasgos comparables a los de la población de estudio, ya que se decidió trabajar con toda la población debido al reducido tamaño de ésta. Los resultados de las pruebas de fiabilidad del cuestionario sobre el proceso de selección fueron de 0,872 y los

del cuestionario sobre el desempeño laboral fueron de 0,853, lo que demuestra que ambos instrumentos tienen un alto nivel de fiabilidad.

En cuanto a la validez externa, el estudio tuvo una muestra de 43 empleados de la Municipalidad de Ranrahirca, teniendo en cuenta su libre participación y disponibilidad. Además, los resultados son transferibles porque no hubo error aleatorio, ya que se encuestó a toda la población, lo que significa que se pueden utilizar en diferentes contextos de estudio con características que son similares.

En cuanto al objetivo general, los resultados muestran que existe una relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral. Así lo demuestra la aplicación de la prueba Rho Spearman, según la cual existe una asociación significativa (p -valor=0,00) entre las variables, así como una correlación positiva altamente significativa (,712). Por lo tanto, se acepta la hipótesis general del estudio.

Los resultados concuerdan con la investigación de Solís (2021), que examinó la relación entre el desempeño laboral y la selección del personal en las universidades públicas ecuatorianas. Donde encontró una correlación débil (0,314) entre las variables de estudio, la cual es significativa ($p=0,00$), indicando que la selección de personal tiene una relación directa con el desempeño laboral. Adicionalmente, Pérez (2020), quien realizó una investigación similar en la Municipalidad Provincial del Santa, determinó que existe una relación moderada (0,726) y significativa, del mismo modo Carrera, et. al (2020) en su artículo de investigación realizado en la municipalidad de Cajamarca; determinaron que existe una relación débil (0.058) entre las variables de estudio, lo cual indica que a mayor práctica de la selección del personal mejorará el desempeño laboral.

En cuanto al primer objetivo específico, se afirma que la mayoría de los empleados (72,1%) considera que el proceso de selección de personal del municipio de Ranrahirca es regular, mientras que un considerable 18,6% lo percibe como eficiente. Dimensionalmente, se logró determinar que en la dimensión políticas de selección la gran mayoría de los trabajadores (93 %) la califican como regular; en la dimensión reclutamiento, más de la mitad de trabajadores (65.1 %) la valoran en

un nivel regular, mientras que el 27,9 en el nivel deficiente; en la dimensión selección, poco más de la mitad (51,2 %) la perciben en el nivel regular y un considerable grupo (27,9 %) en el nivel eficiente; y en la dimensión inducción del personal el 58,1 % de los trabajadores la valoran en el nivel regular y un 25,6 % en el nivel eficiente.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Vílchez (2021) quien determinó que el nivel del proceso de selección es regular (41,33 %) según los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Del Santa, asimismo Ramírez (2022) donde determinó que el 59.4 % de los trabajadores califican la sección del personal como regular en la universidad de Ucayali; de igual manera Pérez (2020) concluyó que el nivel de selección en la MPS es regular según el 53 % de los trabajadores encuestados y según las dimensiones políticas de selección el 44 % la valora como bajo; en la dimensión reclutamiento el 51 % la percibe como regular, en la dimensión técnica de selección el 66 % la valora como regular y en la dimensión incorporación el 49 % la percibe como regular. Del mismo modo, Cienfuegos (2020) determinó que el 50 % de los encuestados perciben a la selección de personal en un nivel regular y según dimensiones, todas las dimensiones son percibidas como regulares tanto en la dimensión reclutamiento (52 %) proceso de selección (50 %) y en las técnicas de selección (72 %).

En esta línea se debe considerar lo mencionado por Castro (2020) en su artículo científico donde menciona que el 89 % de las empresas creen que es importante contar con un proceso de selección porque garantiza la elección de los candidatos adecuados para un puesto y también reduce los costos, mejora el trabajo en equipo y aumenta el capital intelectual. Además, se descubrió que la mayoría de las empresas (94%) utilizan las mismas prácticas de contratación para todos los puestos vacantes. Esto resulta perjudicial, ya que impide el acceso a las herramientas y factores necesarios para elegir a los mejores candidatos. Ayala (2019), por su parte, considera que hay problemas con el proceso de selección ya que la mayoría no fueron planeados y estructurados con anterioridad y porque la mayoría de las vacantes se cubrieron por necesidad sin antes hacer un análisis del perfil.

Respecto al segundo objetivo específico, se pone de manifiesto que el desempeño laboral en el Municipio de Ranrahirca se encuentra en un nivel regular según el 81,4% de los encuestados, y un significativo 9,3% lo valora por debajo de la media. Además, según sus dimensiones, la mayoría de los trabajadores valora la dimensión de estrés laboral en un nivel regular (74,4%) mientras que sólo un 14% la valora en un nivel elevado; en la dimensión de calidad del puesto de trabajo, un 65,1% cree que está en un nivel regular mientras que un considerable 25,6% cree que está en un nivel elevado; y, por último, en la dimensión de evaluación del desempeño, un 73,4% de los trabajadores valora esta dimensión en un nivel regular mientras que sólo un 19,6% en el nivel alto.

Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Ramírez (2022), en el que se encontró que la mayoría de encuestados (68%) de la universidad nacional de Ucayali consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio. De manera similar en el estudio de Mio (2022) se determinó que el desempeño laboral es de nivel regular según el 66.7 % de encuestados en la Municipalidad de Lambayeque ya que consideran que existe deficiencias en las capacidades cognitivas y psicomotoras. Ante lo descrito se debe tomar en cuenta la investigación de Ayala (2019) en su investigación precisa que la carencia de los procesos formales tales como el reclutamiento y la selección tiene como consecuencia un bajo nivel de desempeño laboral del personal.

Respecto al tercer objetivo específico, existe una asociación significativa (p -valor=0,00) entre la variable de desempeño laboral y la dimensión política de la selección, así como una correlación positiva moderada (0,524). Determinando que la dimensión política de selección afecta el desempeño laboral. Esto se ve apoyado por los resultados de la tabla de contingencia, que muestran que la mayoría de los trabajadores (81,4%) perciben como regular el desempeño laboral y las políticas de selección. Adicionalmente, el 7% de los encuestados valora el desempeño laboral por debajo del promedio y los procedimientos de selección deficientes en el Municipio de Ranrahirca. La información anterior se relaciona con lo señalado por Vílchez (2021), quien determinó que existe una correlación entre la dimensión de

las políticas de selección política y el desempeño laboral que es débil (0,340) y significativa (0,003). Por otra parte, según la investigación de Ganga y Sánchez (2008), el 75% de las organizaciones considera que las políticas de selección son muy importantes ya que afectan la productividad, la calidad del servicio y otros factores esenciales para el éxito de una organización. Además, el 70% cree que el presupuesto es una consideración clave en el proceso de selección y contratación.

Referente al cuarto objetivo específico, se determina que existe una asociación significativa (p -valor=0,00) entre el desempeño laboral y la dimensión reclutamiento, además de tener una correlación positiva de nivel considerable (0,545). De tal manera, la dimensión reclutamiento afecta el desempeño laboral. Siendo semejante a lo descrito por Vílchez (2021) que encontró una correlación moderada (0,409) y significativa (0,000) entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral. Además, cabe considerar lo mencionado por Urrutia (2018) quien afirma que cuando se trata de cargos con alta exigencia, el proceso de contratación es inadecuado porque no se realizan las pruebas necesarias ni se respeta el perfil establecido, lo que genera problemas en el desempeño de las funciones y fallas en el servicio.

Con respecto al quinto objetivo específico, se determinó que el 48.8 % de los trabajadores califican como regular el desempeño laboral y las técnicas de selección en la Municipalidad de Ranrahirca, además el 9.3 % valoran como bajo el desempeño laboral y deficiente las técnicas de selección y el 27.9 % la perciben como alto y eficiente. Asimismo, existe una asociación significativa (p -valor=0,00) entre el desempeño laboral y la dimensión técnica de selección, además de tener una correlación positiva de nivel medio (0,445). concluyendo que la dimensión técnica de selección afecta el desempeño laboral. Concordando con el estudio de Urrutia (2018) quien determinó que el proceso de selección del personal debe acompañarse de un buen uso de las técnicas de selección, requisitos indispensables que se deben considerar para conseguir una correcta selección del personal en los puestos de trabajo disponibles.

Por último, en el sexto objetivo específico el 58.1 % califican como regular el desempeño laboral y la inducción del personal en la Municipalidad de Ranrahirca, además el 9.3 % valoran como bajo y deficiente, mientras que el 25,6 % la perciben como alto y eficiente. Adicionalmente, se determinó que existe una relación significativa ($p\text{-valor}=0,00$) así como una correlación moderada (0,554) entre el desempeño laboral y la dimensión inducción del personal. Los resultados concuerdan con lo mencionado por Salau, et al., (2014). Quienes refieren que la integración de los individuos en una organización de la manera más fluida y libre de ansiedad posible a través de programas de orientación mejora el desempeño laboral en las instituciones.

Finalmente, después de todo lo antes descrito se acepta la hipótesis general donde se afirma que existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. De tal manera que mejorando el proceso de selección y se puede impulsar el desempeño de los empleados dentro de la institución. Esto concuerda con la teoría de la visión basada en los recursos planteada por Sánchez y Rotundo (2018), quienes sostienen que las instituciones pueden lograr una ventaja competitiva cuando cuentan con un conjunto de recursos humanos que sus competidores no pueden imitar o reemplazar. Según la visión basada en los recursos, las instituciones deben evaluar constantemente su capital humano con la finalidad de que las personas estén en los puestos adecuados en los momentos adecuados para garantizar una ventaja competitiva sostenible. Si no es el caso, las empresas deben compensar la diferencia utilizando prácticas de contratación adecuadas.

En cuanto a las implicaciones teóricas, el estudio se centra principalmente en determinar si existe una relación entre las variables. Por este motivo, es importante profundizar en futuras investigaciones teniendo en cuenta la aplicación de estudios de métodos mixtos, ya que las entrevistas pueden utilizarse para recabar información sobre los factores o condiciones que afectan a la selección y el desempeño laboral en las instituciones.

VI. Conclusiones

1. Del objetivo general, se pudo determinar que existe una asociación (p -valor=0,00) entre la variable proceso de selección y el desempeño laboral además de una correlación positiva moderada (0,712). Aceptando la hipótesis general de estudio.
2. Del primer objetivo específico, se determinó que el 72,1% de los empleados considera que el proceso de selección de personal funciona a un nivel regular, mientras que un considerable 18,6% cree que funciona a un nivel eficiente. Dimensionalmente, se logró determinar que en la dimensión políticas de selección la gran mayoría de los trabajadores (93 %) la califican como regular; en la dimensión reclutamiento, más de la mitad de trabajadores (65.1 %) la valoran en un nivel regular, mientras que el 27,9 en el nivel deficiente; en la dimensión selección, poco más de la mitad (51,2 %) la perciben en el nivel regular y un considerable grupo (27,9 %) en el nivel eficiente; y en la dimensión inducción del personal el 58,1 % de los trabajadores la valoran en el nivel regular y un 25,6 % en el nivel eficiente.
3. Del segundo objetivo específico, se determinó que el desempeño laboral es regular según el 81,4 % y un significativo 9.3 % la valoran en el nivel bajo. Además, según sus dimensiones en la dimensión estrés laboral, la mayoría de los trabajadores la valora en nivel regular (74.4 %) y un 14 % la valora en el nivel alto; en la dimensión calidad de vida laboral, el 65.1 % considera que se encuentra en un nivel regular y un considerable 25,6 % en el nivel alto; por último, en la dimensión evaluación del desempeño el 73.4 % evalúan esta dimensión en el nivel regular, mientras que el 19.6 % en el nivel alto.

4. Del tercer objetivo específico, se determina que existe asociación (p-valor=0,00) así como una correlación de nivel considerable entre el desempeño laboral y la dimensión política de selección (0,524).
5. Del cuarto objetivo específico, se constata que existe una asociación (p-valor=0,00) así como una correlación moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión reclutamiento (0,545).
6. Del quinto objetivo específico, se demuestra que existe una correlación (p-valor=0,00) entre la variable desempeño laboral y la dimensión técnica de selección, así como una correlación nivel medio (0,445).
7. Del sexto objetivo específico, se determina que existe una asociación (p-valor=0,00) entre la variable desempeño laboral y la dimensión inducción del personal, además de tener una correlación positiva de nivel considerable (0,554).

VII. Recomendaciones

Al gerente municipal

Primera. Crear un sistema que permita recopilar información sobre el desempeño laboral de los empleados para su posterior calificación y evaluación, asimismo mejorar la eficiencia de los trabajadores a través de capacitaciones trimestrales.

Segunda. Implementar mejoras en el proceso de selección y reclutamiento a través de la determinación de perfiles ideales que vayan acorde con las necesidades y requerimientos en la institución

Tercera. Mejorar la gestión del desempeño del equipo de reclutamiento a través de capacitaciones. Al fin y al cabo, el trabajo de RRHH tiene un gran peso para la entidad ya que los profesionales del equipo son los encargados de seleccionar a los futuros trabajadores, por lo que la responsabilidad es alta.

Cuarta. Mejorar la capacidad institucional por medio de la actualización de equipos y la implementación de artículos que ayuden a los trabajadores a poder desempeñarse de manera adecuada en relación a sus funciones.

A futuros investigadores

Quinta. Profundizar en investigaciones considerando la aplicación de estudios con enfoque mixto pues a través de entrevistas se puede rescatar información sobre factores o condicionantes que influyan en el proceso de selección y desempeño laboral en las instituciones.

REFERENCIAS

- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., Dharmawan, A., & Firda, F. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 450-461. <https://www.sysrevpharm.org/articles/quality-of-work-lifes-factors-and-their-impacts-on-organizational-commitments.pdf>
- Armstrong, M., (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. (10th ed.). Great Britain: Cambridge University https://www.academia.edu/11131049/Handbook_of_Human_Resource_Management_Practice_10th
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista De Investigación En Psicología*, 4(2), 133–144. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v4i2.5039>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Enfoques Consulting Eirl*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Ayala, C. (2019). *Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <http://hdl.handle.net/10644/7005>
- Balanescu, R. (2020). Theoretical and practical insights on the it staff recruitment and selection. In *Conference proceedings of» eLearning and Software for Education «(eLSE)* (Vol. 16, No. 02, pp. 539-547). Carol I National Defence University Publishing House. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1031229>
- Bances, E., Vallejos, J., & Huatay, K. (2020). Selección de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el sector hotelero-Chiclayo,

Lambayeque, Perú. *REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGÍA-Para el Desarrollo-UJCM*, 5(10), 77-84. <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/157>

Banco Interamericano de Desarrollo [BID] (2021). *Banco Interamericano de Desarrollo informe anual 2021*. <http://dx.doi.org/10.18235/0004119>

Biscak, M., & Bencina, J. (2019). The Impact of HRM Practices on the Performance of Municipalities. The Case of Slovenia. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 15(58), 5-23. <http://dx.doi.org/10.24193/tras.58E.1>

Bolaños-Cerón, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>

Carrera, J., Briceño, E., & Rojas, M. (2021). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balances*, 8(11), 56-63. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>

Castro, D. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 3(01), 25-32. <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>

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

Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P., & Hernández, M. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(1), 116-120. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012

- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48692>
- Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2020). Reclutamiento y selección de talento humano basado en Competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E25), 31-46. <https://n9.cl/zjkhf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], (2017). *la dinámica del ciclo económico actual y los desafíos de política para dinamizar la inversión y el crecimiento*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42001/159/S1700700_es.pdf
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. *concytec.gob.pe*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cuello, R, Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Diario La República (04 de junio de 2019). Empresas peruanas presentan mayor rotación laboral en Latinoamérica. <https://larepublica.pe/economia/1479729-empresas-peruanas-presentan-mayor-rotacion-laboral-latinoamerica/>
- Eckhard, S., & Steinebach, Y. (2021). Staff recruitment and geographical representation in international organizations. *International Review of Administrative Sciences*, 87(4), 701-717. <https://doi.org/10.1177/00208523211031379>

- Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta laboral*, 14(2), 271-297. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- Guimaraes, M y Arieira, J (2005). El proceso de reclutamiento y selección como herramienta de gestión. *Rvdo. Ciencias Empresariales en UNIPAR, Toledo* , 6 (2), 1-12. <https://core.ac.uk/download/pdf/276547825.pdf>
- Hamza, P., Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H., Ahmed, S., ... & Anwr, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3). <http://www.journal-repository.theshillonga.com/index.php/ijebm/article/view/3606>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición) México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGrawHill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jara, K., & Mendoza, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *CIAIQ2019*, 3, 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Karim, M., Bhuiyan, M., Nath, S., & Latif, W. (2021). Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. *International Journal of Business and Social Research*, 11(02), 18-25. <https://n9.cl/vapbf>

- Kuryło, P., Idzikowski, A., Cyganiuk, J., & Paduchowicz, R. (2019). Recruitment, selection and adaptation of staff in enterprise. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 1(1). <https://doi.org/10.2478/czoto-2019-0129>
- Ley N° 30057. ley de servicio civil (04 de julio de 2013) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- Levy, B. (2017). *Occupational and environmental health: recognizing and preventing disease and injury*. (7ma ed.) Lippincott Williams & Wilkins. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190662677.003.0017>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext
- Mebom, C., & Nwakamma, M. (2022). Recruitment and Selection Requirements and Performance of Selected Public Enterprises in Rivers State 2010-2021. *BW Academic Journal*, 25-25. <https://www.bwjjournal.org/index.php/bsjournal/article/view/919>
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tlng=en
- Mío, J. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92953>

- Nanor, A., Owusu, E., Senyah, M., Owusu, E., & Agyei, S. (2022). Recruitment and Selection Policies and Procedures and Their Effects on Organizational Performance: A Case Study. *Technium Soc. Sci. J.*, 35, 405. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/techssj35&div=29&id=&page=>
- Pande, M., & Deshpande, A. (2020). Recruitment and Staff Retention as a key role of Human Resource Management. *Solid State Technology*, 63(5), 6282-6286. <https://cutt.ly/N0AJyfL>
- Perez, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52988>
- Pradhan, R., & Jena, L. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Ramírez, W. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84149>
- Rivera-Garcia, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Salau, O., Falola, H., & Akinbode, J. (2014). Induction and staff attitude towards retention and organizational effectiveness. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 47-52. <https://n9.cl/mg5m5>

- Sánchez, M., & Rotundo, G. (2018). Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*, 43(1), 75-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7076213>
- Savic-Tot, T., Runic-Ristic, M., & Adžic, S. (2021). The analysis of the employee selection process in organizations in Central Serbia. *Ekonomija: teorija i praksa*, 14(2), 57-77. <https://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=2217-54582102057S>
- Scaillet, C., & Taylor, C. (2018). Staff selection and training. *Managing Personality Disordered Offenders: A Pathways Approach*, 27. https://www.researchgate.net/publication/327755815_Managing_Personality_Disordered_Offenders_A_Pathways_Approach
- Shaout, A., & Yousif, M. (2014). Performance evaluation—Methods and techniques survey. *International Journal of Computer and Information Technology*, 3(5), 966-979. <https://acortar.link/PFDVpm>
- Solís, E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>
- Straw, J. (2016). *A Historical Introduction to the Philosophy of Science*, (3rd ed.), Opus, Oxford. the Free Press <https://acortar.link/NKjveU>
- Thiruvengkraj, T., & Nirmal, R. (2018). A Study on Recruitment and selection process. *IJSDR*, 3(4), 121-126. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Impact-of-Recruitment-and-Selection-Criteria-on-Organizational-Performance.pdf>
- Urrutia, K. (2018). *Reclutamiento y selección de personal con base en el perfil de puestos para altos mandos en empresas de servicios públicos del municipio*

de Puebla [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio BUAP. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/7342>

Vilchez, D. (2021). *El proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67065>

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. <https://cutt.ly/90AJ8Nj>

Zamsa, A. (2021). The staff recruitment and selection process in public administration: *current challenges and trends*. 226-228. <https://elibrary.ru/item.asp?id=44818188>

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022.							
Autor: León Valladares, Maricela Yovana							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
General ¿Qué relación existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022?	General : Determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022 Específicos Describir el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca –	General: (Hi) existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022 (Ho) No existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de	Variable 1: Proceso de selección				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Políticas de selección	Necesidades del personal	1-3	Ordinal	Bajo proceso de selección (15 – 34)
				Procedimiento de selección	4-6		
			Reclutamiento	Mejoras del procedimiento de selección	7	Casi nunca (1) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular proceso de selección (35 – 54)
				Fuentes internas y externas	8		
			Selección	Pruebas de selección	9	Alto proceso de selección (55 – 75)	
				Entrevista	10		
				Verificación de referencias laborales	11		
				actividades iniciales	12		
Actividades de integración	13-14						

<p>Yungay – Ancash 2022?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo es el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca?; ¿existe relación entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022?;</p>	<p>Yungay – Ancash 2022; identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022; determinar la relación que existe entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022;</p>	<p>Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>Existe relación entre la dimensión políticas de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad</p>	Inducción del personal	Actividades de inducción	15				
			Variables						
			Variable 2: Desempeño laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
			Estrés laboral	Conflictos emocionales	1-2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo desempeño laboral (18 – 42)		
Excesiva carga laboral	3-4								
Deficiente comunicación con el superior	5-6								
Calidad de vida laboral	creatividad e innovación del trabajador	7-10	Regular desempeño laboral (43 – 66)						
	bienestar y salud ocupacional	10-12							
Evaluación del desempeño	evaluación del desempeño como mejora continua	13-15	Alto desempeño laboral (67 – 90)						
	Crecimiento profesional	16-18							

<p>¿existe relación entre la dimensión reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022?;</p> <p>¿existe relación entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022?;</p> <p>¿existe relación entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022?;</p>	<p>determinar la relación que existe entre la dimensión técnicas de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022;</p> <p>determinar la relación que existe entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022.</p>	<p>Distrital de Ranrahirca, 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión inducción del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Nivel de investigación: correlacional Diseño de investigación: No experimental. Enfoque de investigación: Cuantitativo</p>	<p>Población: 45 trabajadores de la Municipalidad distrital de Ranrahirca, 2022.</p> <p>Muestra: Por conveniencia</p>	<p>Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento Cuestionario sobre el proceso de selección en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022.</p> <p>Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento Cuestionario sobre desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022.</p>	<p>Descriptiva Tablas de frecuencia</p> <p>Inferencial “t” de Pearson</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION		
PROCESO DE SELECCIÓN	El proceso de selección es un conjunto de actividades diseñadas para hacer una selección entre los candidatos disponibles para un determinado puesto y tomar una decisión sobre su empleo o rechazo según (Chiavenato 2011).	A través de la aplicación del cuestionario de proceso de selección se evaluó la variable en las dimensiones de política de selección, reclutamiento, selección e inducción del personal.	Políticas de selección	Necesidades del personal	Escala de Medición: Ordinal en escala de Likert		
				Procedimiento de selección			
			Reclutamiento	Mejoras del procedimiento de selección		Técnica: Encuesta	
				Fuentes internas			
				Fuentes externas			
			Selección	Pruebas de selección			Instrumento: Cuestionario
				Entrevista			
				Verificación de referencias laborales			
				contratación			
			Inducción del personal	actividades iniciales			
				Actividades de integración			
				Actividades de inducción			

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es el nivel o el grado en el logro de las metas de la organización, esto significa que el desempeño se trata de cuánto esfuerzo puso el empleado para lograr las metas (Cuello, et al., 2020).	A través de la aplicación del cuestionario desempeño laboral se evaluó la variable en las dimensiones estrés laboral, calidad de vida laboral y evaluación del desempeño.	Estrés laboral	Conflictos emocionales	Escala de Medición: Ordinal en escala de Likert Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Excesiva carga laboral	
				Deficiente comunicación con el superior	
			Calidad de vida laboral	creatividad e innovación del trabajador	
				bienestar y salud ocupacional	
			Evaluación del desempeño	evaluación del desempeño como mejora continua	
Crecimiento profesional					

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el Proceso de selección

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para identificar el nivel de percepción del proceso de selección según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista con las siguientes alternativas:

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

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión 1: Políticas de selección	1	2	3	4	5
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad?					
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad?					
3	¿A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?					
4	¿Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada?					
5	¿Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria?					
6	¿Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad?					
	Dimensión 2: Reclutamiento	1	2	3	4	5
7	¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de					

	promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines?					
8	¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?					
	Dimensión 3: Selección	1	2	3	4	5
9	¿Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?					
10	¿Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección?					
11	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección?					
	Dimensión 4: Inducción	1	2	3	4	5
12	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?					
13	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?					
14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?					
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?					

Agradezco por su participación y colaboración.

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario Proceso de Selección											
Dimensiones:	Políticas de selección, Reclutamiento, Selección e inducción											
N° de ítems	15											
Escala de valoración de ítems:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre											
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca											
Administración:	Individual											
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)											
Objetivo:	Describir el proceso de selección en la Municipalidad Distrital De Ranrahirca, 2022											
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema, quienes evaluaron los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems. Validez de constructo.											
Confiabilidad:	De acuerdo a los coeficientes de Alpha de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (,872).											
Adaptado por:	León Valladares, Maricela Yovana											
Unidades de información:	43 participantes											
Organización:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensión</th> <th style="text-align: left;">N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dim1. Políticas de selección</td> <td>1 – 6</td> </tr> <tr> <td>Dim2. Reclutamiento</td> <td>7 - 8</td> </tr> <tr> <td>Dim3. Selección</td> <td>9 – 11</td> </tr> <tr> <td>Dim4. Inducción</td> <td>12 - 15</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensión	N° de ítem	Dim1. Políticas de selección	1 – 6	Dim2. Reclutamiento	7 - 8	Dim3. Selección	9 – 11	Dim4. Inducción	12 - 15
Dimensión	N° de ítem											
Dim1. Políticas de selección	1 – 6											
Dim2. Reclutamiento	7 - 8											
Dim3. Selección	9 – 11											
Dim4. Inducción	12 - 15											
Nivele de medición de variable	Deficiente: 15 - 34 Regular: 35 - 54 Eficiente: 55 - 75											

Escala valorativa para medir el desempeño laboral

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para identificar el nivel de percepción del desempeño laboral según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2022. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa "X" la respuesta que considere acertada según su punto de vista con las siguientes alternativas:

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

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión 1: Estrés laboral	1	2	3	4	5
1	¿Dispone de tiempo para sus asuntos personales?					
2	¿Le encargan mucho trabajo para ser llevado a casa?					
3	¿Puede concentrarse fácilmente en el trabajo?					
4	¿Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en la Institución?					
5	¿En la organización se les escucha a los colaboradores cuando tienen problemas?					
6	¿Su jefe inmediato recibe sus sugerencias o reclamos o los canaliza para su solución?					
	Dimensión 2: Calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
7	¿Su actual carga laboral es excesiva comparada con el cargo que desempeña?					
8	¿Se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores?					
9	¿Se promueve la creatividad y la innovación en su departamento?					
10	¿Tengo flexibilidad para hacer mi trabajo siempre y cuando obtenga los mejores resultados?					
11	¿Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo?					
12	¿En la institución se interesan por lo que sucede?					
	Dimensión 3: Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
13	¿Se reconoce su innovación y aportes a la institución o el cargo que desempeña?					
14	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?					

15	¿Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño?					
16	¿Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional?					
17	¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?					
18	¿En la institución realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargos?					

Agradezco por su participación y colaboración.

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario Desempeño laboral									
Dimensiones:	Estrés laboral, calidad de vida laboral y evaluación del desempeño									
N° de ítems	18									
Escala de valoración de ítems:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre									
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca									
Administración:	Individual									
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)									
Objetivo:	Determinar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Ranrahirca, 2022									
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema, quienes evaluaron los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems. Validez de constructo.									
Confiabilidad:	De acuerdo a los coeficientes de Alpha de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (,853).									
Adaptado por:	León Valladares, Maricela Yovana									
Unidades de información:	43 participantes									
Organización:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensión</th> <th style="text-align: left;">N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dim1. Estrés laboral</td> <td>1 – 6</td> </tr> <tr> <td>Dim2. Calidad de vida laboral</td> <td>7 – 12</td> </tr> <tr> <td>Dim3. Evaluación del desempeño</td> <td>13– 18</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensión	N° de ítem	Dim1. Estrés laboral	1 – 6	Dim2. Calidad de vida laboral	7 – 12	Dim3. Evaluación del desempeño	13– 18
Dimensión	N° de ítem									
Dim1. Estrés laboral	1 – 6									
Dim2. Calidad de vida laboral	7 – 12									
Dim3. Evaluación del desempeño	13– 18									
Nivele de medición de variable	Bajo: 18 - 42 Regular: 43 - 66 Alto: 67 - 90									

	selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?																
Procedimiento de selección	¿Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada?						x		x		x		x		x		
	¿Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria?						x		x		x		x		x		
	¿Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad?						x		x		x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Reclutamiento																	
Mejoras del procedimiento de selección	¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines?						x		x		x		x		x		

Fuentes internas y externas	¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?							x		x			x		x			
DIMENSIÓN 3: Selección																		
Pruebas de selección	¿Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?							x		x			x		x			
Entrevista	¿Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección?							x		x			x		x			
Verificación de referencias laborales	¿Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección?							x		x			x		x			
DIMENSIÓN 4: Inducción																		
actividades iniciales	¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de							x		x			x		x			

	acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes?																
Actividades de integración	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?					x		x		x		x		x			
	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?					x		x		x		x		x			
Actividades de inducción	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?					x		x		x		x		x			


MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
JOSE A. GOSSIN FLORES

DNI: 45840871

Mg. JOSE ANTONIO GOSSIN FLORES

DNI:45840871


Orcid.org/0000-0002-9465-8967

	acuerdo a las leyes laborales vigentes?																
Actividades de integración	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?						x		x		x		x		x		
	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?						x		x		x		x		x		
Actividades de inducción	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?						x		x		x		x		x		



Mg. Malena Nesy Orbegoso Cholán
DNI:42638754
Orcid.org/0000-0002-5020-359X

	acuerdo a las leyes laborales vigentes?																
Actividades de integración	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?					x		x		x		x		x			
	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?					x		x		x		x		x			
Actividades de inducción	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?					x		x		x		x		x			




Mg. VÁSQUEZ MILIAM JOSELYN MARIA


C.P.C. N° 010404

Mg. Joselyn María Vásquez Miliam
 DNI: 46487856
 Orcid.org/0000- 0001-9070-2134

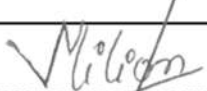
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Proceso de selección de personal		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	José Antonio Gossin Flores	DNI N°	45840871
Título Profesional	ARQUITECTO	Celular	970364437
Dirección Domiciliaria	3 de octubre MZ W LT 11 Nuevo Chimbote		
Grado Académico	Magister en gestión pública		
FIRMA	 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA JOSE A. GOSSIN FLORES DNI: 45840871	Lugar y Fecha:	Chimbote 23-11-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Proceso de selección de personal		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	Malena Nesy Orbegoso Cholán	DNI N°	42638754
Título Profesional	ABOGADO	Celular	940178230
Dirección Domiciliaria	Av. Aviación 236		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chimbote 21-11-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Proceso de selección de personal		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	Joselyn María Vásquez Miliam	DNI N°	46487856
Título Profesional	CONTADORA	Celular	922791816
Dirección Domiciliaria	CALLE MANCO CAPAC NRO. 450		
Grado Académico	Magister en Gestión Publica		
FIRMA	 ING. VASQUEZ MILIAM JOSELYN MARIA C.P.C. N° 010404	Lugar y Fecha:	Chimbote 23-11-2022

	¿Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño?							X		X		X		X		X	
Crecimiento profesional	¿Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional?							X		X		X		X		X	
	¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?							X		X		X		X		X	
	¿En la institución realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargos?							X		X		X		X		X	



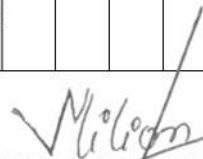
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
JOSE A. GOSSIN FLORES
 Mg. José Antonio Gossin Flores
 DNI: 45840871
 Orcid.org/0000-0002-9465-8967

	¿Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño?						x		x		x		x		x	
Crecimiento profesional	¿Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional?						x		x		x		x		x	
	¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?						x		x		x		x		x	
	¿En la institución realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargos?						x		x		x		x		x	



Mg. Malena Nesy Orbegoso Cholán
DNI:42638754
Orcid.org/0000-0002-5020-359X

	¿Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño?							X		X		X		X		
Crecimiento profesional	¿Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional?							X		X		X		X		
	¿Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?							X		X		X		X		
	¿En la institución realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargos?							X		X		X		X		



Mg. VÁSQUEZ MILIAM JOSELYN MARIA

C.P.C. N° 010404

Mg. Joselyn María Vásquez Miliam


DNI: 46487856

Orcid.org/0000- 0001-9070-2134

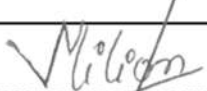
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	José Antonio Gossin Flores	DNI N°	45840871
Título Profesional	ARQUITECTO	Celular	970364437
Dirección Domiciliaria	3 de octubre MZ W LT 11 Nuevo Chimbote		
Grado Académico	Magister en gestión publica		
FIRMA	 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA JOSE A. GOSSIN FLORES DNI: 45840871	Lugar y Fecha:	Chimbote 23-11-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	Malena Nesy Orbegoso Cholán	DNI N°	42638754
Título Profesional	ABOGADO	Celular	940178230
Dirección Domiciliaria	Av. Aviación 236		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chimbote 21-11-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.		
Nombres y Apellidos del Experto	Joselyn María Vásquez Miliam	DNI N°	46487856
Título Profesional	CONTADORA	Celular	922791816
Dirección Domiciliaria	CALLE MANCO CAPAC NRO. 450		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA	 ING. VASQUEZ MILIAM JOSELYN MARIA C.P.C. N° 010404	Lugar y Fecha:	Chimbote 23-11-2022

Anexo 5. Base de datos prueba piloto

Cuestionario "Proceso de Selección"															
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3
2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3
3	5	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	5	4
4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4
5	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3
6	3	4	2	3	2	3	4	5	5	3	2	1	1	3	4
7	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5
8	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
9	4	3	3	4	2	2	5	4	5	5	3	3	3	4	3
10	2	3	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3

Cuestionario "Desempeño Laboral"																		
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	1	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3
2	1	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2
3	2	3	3	4	5	4	4	2	3	3	5	3	2	4	3	5	4	3
4	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2
5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4
6	2	3	2	5	4	3	4	2	3	3	5	3	2	3	5	5	4	3
7	3	3	2	5	3	4	4	3	3	3	5	3	2	4	5	5	3	3
8	2	2	2	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	5	3	2
9	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	2	2	3	4	4	5	3	4
10	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos por Alpha de Cronbach.

CUESTIONARIO PROCESO DE SELECCIÓN

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	43,60	62,044	,377	,873
P2	43,60	67,378	,325	,871
P3	43,80	59,733	,764	,853
P4	43,80	63,067	,494	,865
P5	44,10	62,767	,495	,865
P6	43,90	65,211	,434	,868
P7	44,70	60,900	,662	,857
P8	44,70	62,011	,425	,869
P9	43,70	64,456	,383	,870
P10	43,70	63,122	,314	,877
P11	43,70	64,900	,291	,875
P12	43,80	57,733	,705	,853
P13	44,50	60,056	,758	,854
P14	44,70	60,011	,734	,854
P15	44,50	54,944	,821	,846

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	55,80	58,844	,506	,845
P2	55,20	59,511	,394	,849
P3	55,40	56,044	,535	,842
P4	53,90	55,878	,569	,840
P5	54,50	60,944	,285	,853
P6	54,80	57,956	,472	,845
P7	55,00	57,111	,618	,840
P8	55,00	54,889	,463	,848
P9	54,80	58,400	,434	,847
P10	54,90	55,433	,463	,847
P11	54,20	58,844	,309	,854
P12	55,50	60,056	,528	,846
P13	55,40	61,156	,278	,853
P14	54,90	58,322	,603	,842
P15	54,30	57,789	,511	,844
P16	53,90	55,211	,539	,842
P17	55,00	59,333	,559	,844
P18	55,20	59,511	,394	,849

Anexo 7. Interpretación del coeficiente Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C. (1998).

Anexo 8: Base de datos proceso de selección y desempeño laboral

ID	Proceso de selección										Desempeño laboral							
	Dim.1		Dim.2		Dim.3		Dim.4		Total		Dim.1		Dim.2		Dim.3		Total	
1	15	R	2	B	7	B	9	B	33	B	14	B	12	B	14	B	40	B
2	19	R	5	R	9	R	12	R	45	R	20	R	22	R	18	R	60	R
3	12	B	3	B	6	B	10	B	31	B	15	R	10	B	17	R	42	B
4	19	R	6	R	11	R	11	R	47	R	17	R	19	R	17	R	53	R
5	17	R	3	B	8	R	12	R	44	R	20	R	24	A	19	R	63	R
6	20	R	5	R	12	A	6	B	43	R	18	R	21	R	21	R	60	R
7	15	R	3	B	8	R	15	R	41	R	16	R	20	R	21	R	57	R
8	20	R	4	B	9	R	13	R	46	R	17	R	24	A	19	R	60	R
9	21	R	6	R	12	A	11	R	50	R	20	R	15	R	17	R	57	R
10	20	R	5	R	8	R	14	R	47	R	19	R	25	A	18	R	62	R
11	22	R	7	R	13	A	12	R	56	A	21	R	18	R	26	A	65	R
12	17	R	5	R	12	A	10	B	44	R	18	R	21	R	20	R	59	R
13	16	R	6	R	10	R	15	R	47	R	20	R	15	R	26	A	61	R
14	17	R	3	B	12	A	14	R	46	R	15	R	21	R	20	R	56	R
15	21	R	8	A	13	A	16	A	58	A	24	A	20	R	27	A	71	A
16	14	B	3	B	5	B	10	B	32	B	11	B	16	R	14	B	41	B
17	17	R	3	B	10	R	13	R	43	R	16	R	18	R	23	A	57	R
18	22	R	7	R	9	R	15	R	55	A	24	A	19	R	22	R	65	R
19	18	R	5	R	11	R	10	B	44	R	21	R	15	R	26	A	62	R
20	16	R	6	R	7	B	14	R	43	R	16	R	14	B	17	R	47	R
21	19	R	6	R	12	A	18	A	55	A	14	B	19	R	21	R	54	R
22	17	R	5	R	10	R	13	R	45	R	15	R	22	R	21	R	58	R

23	16	R	5	R	11	R	15	R	47	R	19	R	19	R	22	R	60	R
24	19	R	6	R	12	A	14	R	51	R	20	R	24	A	20	R	64	R
25	20	R	4	B	10	R	12	R	46	R	15	R	21	R	22	R	58	R
26	18	R	7	R	8	R	17	A	50	R	25	A	17	R	21	R	63	R
27	15	R	4	B	7	B	16	A	42	R	15	R	19	R	24	A	58	R
28	18	R	4	B	9	R	11	R	44	R	19	R	16	R	25	A	60	R
29	16	R	6	R	12	A	17	A	51	R	23	A	24	A	21	R	68	A
30	21	R	8	A	10	R	18	A	57	A	22	R	22	R	28	A	72	A
31	17	R	5	R	7	B	16	A	45	R	18	R	25	A	19	R	62	R
32	18	R	5	R	5	B	12	R	40	R	15	R	23	A	22	R	60	R
33	19	R	4	B	10	R	15	R	48	R	22	R	20	R	15	R	57	R
34	14	B	5	R	4	B	9	B	32	B	12	B	16	R	11	B	39	B
35	19	R	5	R	9	R	11	R	45	R	14	B	20	R	19	R	53	R
36	21	R	6	R	10	R	17	A	57	A	27	A	21	R	18	R	66	R
37	15	R	5	R	14	A	16	A	50	R	17	R	23	A	21	R	61	R
38	17	R	7	R	8	R	14	R	46	R	20	R	18	R	20	R	58	R
39	20	R	9	A	13	A	16	A	58	A	19	R	27	A	21	R	67	A
40	19	R	6	R	11	R	17	A	55	A	18	R	25	A	22	R	65	R
41	18	R	5	R	9	R	15	R	47	R	23	A	18	R	22	R	63	R
42	16	R	6	R	7	B	14	R	43	R	16	R	14	B	18	R	48	R
43	17	R	7	R	12	A	15	R	51	R	18	R	24	A	20	R	62	R

Nota: Cuestionario “proceso de selección” y cuestionario “desempeño laboral”, aplicados a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ranrahirca.

Anexo 9: Autorización de la institución



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 22 de noviembre de 2022

CARTA N° 344-2022-UCV-VA-EPG-F01/J
Ing. Manrique Villón Machco
Alcalde
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RANRAHIRCA
Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **MARICELA YOVANA LEÓN VALLADARES**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RANRAHIRCA – YUNGAY – ANCASH 2022"**, en la Institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, Ancash 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



R. Benites

Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo



ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20213370210
Municipalidad Distrital de Ranrahirca	
Nombre del Titular o Representante legal: Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca	
Nombres y Apellidos Manrique U. Villón Machco	DNI: 31663952

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Maricela Yovana León Valladares	DNI: 44006436

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.

Huaraz, 22 de noviembre del 2022

 
Firma: **Manrique U. Villón Machco**
ALCALDE
DNI: 31663952

(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, ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca – Yungay – Ancash 2022.", cuyo autor es LEON VALLADARES MARICELA YOVANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA DNI: 46513916 ORCID: 0000-0002-1070-0452	Firmado electrónicamente por: AALVARADOL10 el 02-02-2023 00:38:29

Código documento Trilce: TRI - 0509594