



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Influencia política y su repercusión en la selección de personal en
la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Díaz Zarate, Dilcia Marvelit (orcid.org/0009-0007-3162-9011)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por darme vida, salud y fuerza para lograr mi objetivo, a mis padres, por ser las personas que me llenan de orgullo sobre todo por su apoyo incondicional durante todos los días.

A la Universidad César Vallejo por su esfuerzo constante en la formación de capital humano para el país.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de una manera muy especial a Dios por haber hecho realidad la culminación de mi carrera profesional, por ser mi fortaleza en todo momento.

A mis padres José Manuel Díaz Coronel y Selfa Zárate Pérez, quienes son el motivo para despertarme lleno de fuerzas para seguir adelante.

Agradezco a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de formarme integralmente a lo largo del desarrollo académico de mi carrera profesional, a los docentes que con su experiencia contribuyeron al fortalecimiento de mis competencias como Licenciada en Administración y de manera muy especial a mi asesor el Doctor Henry Ismael Huamanchumo Venegas. Por su valiosa asesoría, colaboración y aporte brindado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: “INFLUENCIA POLÍTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, 2023”, cuya autor es DILCIA MARVELIT DÍAZ ZÁRATE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

CHICLAYO, 26 de MARZO de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS, HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: org/0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 05-04-2024 18:12:22

Código documento Trilce: TRI - 0741084



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DILCIA MARVELIT DÍAZ ZÁRATE, estudiante de LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEOSAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: “INFLUENCIA POLÍTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ ZÁRATE DILCIA MARVELIT DNI: 74647835 ORCID: 0009-0007-3162-9011	Firmado electrónicamente por: DDIAZZA01 el 26-03-2024 13:36:00

Código documento Trilce: TRI - 0741085

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2.Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	13
IV.RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 (Ver anexo 6) Validación de juicio de expertos.....	60
Tabla 2 (Ver anexo 6) Nivel de influencia política	60
Tabla 3 (Ver anexo 6) Nivel de la dimensión transparencia.....	60
Tabla 4 (Ver anexo 6) Nivel de la dimensión ética	61
Tabla 5 (Ver anexo 6) Nivel de selección de personal.....	61
Tabla 6 (Ver anexo 6) Nivel de la dimensión procedimientos.....	61
Tabla 7 (Ver anexo 6) Nivel de la dimensión características del puesto	62
Tabla 8 (Ver anexo 7) Prueba de normalidad.....	63
Tabla 9 (Ver anexo 8) Información de ajustes de los modelos de la hipótesis general	64
Tabla 10 (Ver anexo 8) Pseudo R cuadrado hipótesis general	64
Tabla 11 (Ver anexo 8) Estimación de parámetros – hipótesis general	64
Tabla 12 (Ver anexo 8) Información de ajustes de los modelos de la hipótesis específica1	65
Tabla 13 (Ver anexo 8) Pseudo R cuadrado hipótesis específica 1	65
Tabla 14 (Ver anexo 8) Estimación de parámetros – influencia política y la dimensión procedimientos de la selección de personal	65
Tabla 15 (Ver anexo 8) Información de ajustes de los modelos de la hipótesis específica 2	66
Tabla 16 (Ver anexo 8) Pseudo R cuadrado hipótesis específica 2	66
Tabla 17 (Ver anexo 8) Estimación de parámetros – influencia política y la dimensión características del puesto de la selección de personal.....	66
Tabla 18 (Ver anexo 9) Confiabilidad de la política.....	67
Tabla 19 (Ver anexo 9) Confiabilidad de la selección de personal.....	67
Tabla 20 (Ver anexo 9) Confiabilidad del instrumento.....	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	09
Figura 2 Nivel de influencia política.....	15
Figura 3 Nivel de la dimensión transparencia en los trabajadores	16

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia política en la repercusión de la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023. Fue una investigación aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo y correlacional. Se consideró como población a 60 colaboradores y se trabajó con una muestra de 30. Utilizando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario el cual fue debidamente validado por juicio de expertos. Se determinó como resultados que, la política y la selección de personal no están asociadas teniendo un $p = 0.14$. Además, la política tiene influencia de bajo porcentaje en la selección de personal con un 46.8%.

Palabras clave: Política, selección del personal, influencia.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the political influence on the impact of personnel selection in the District Municipality of Chugur, 2023. It was an applied research, with a non-experimental, cross-sectional design and a descriptive and correlational level. The population was shown to be 60 collaborators and we worked with a sample of 30. Using the survey as a technique and a questionnaire as an instrument which was duly validated by expert judgment. The results are determined to be that policy and personnel selection are not associated with $p = 0.000$. Furthermore, politics has a low percentage influence on personnel selection with 46.8%.

Keywords: politics, personnel selection, influence

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de selección de personal está presente a lo largo de nuestras vidas y es importante, porque permite la evaluación de una persona estableciendo su relación entre el perfil y sus características (Yupanqui, 2021). En algunas organizaciones este proceso se da de modo irregular o de forma arbitraria sin ninguna publicidad, dando mayor énfasis en entidades municipales. Esta situación busca un beneficio personal o político, sobrepasando las leyes planteadas y generando influencia política (Sevilla, 2021).

A nivel internacional, en España se presentó una demanda, donde se acusó a una agencia de innovación de colocar 'a dedo' a 65 trabajadores en unos puestos de empleo público que nunca salieron a concurso ni se publicaron (García, 2020). En países de Europa se menciona que, en el ámbito político los partidos se concentran en el progreso de su mayoría, dejando de lado a la población más precaria. Así es el caso de Alemania, donde existe una alta tasa de desigualdad con un 22.4% entre los puestos de trabajo (Sotomayor, Merklen y García, 2017). Finalmente, en Japón se observa que los trabajadores de cuello azul ganaban ascenso y aumento conforme a la medida que se graduaban, posterior a los logros de trabajadores de cuello blanco. Esta situación demostró un trato basado en la desigualdad (Osamu, 2024).

A nivel regional, se presenta la información encontrada en México, donde la corrupción pública o influencia estuvo basada en una mala administración que busca el interés de una persona física o jurídica. Se caracteriza por la selección de cargos de confianza o funcionarios seleccionados por meritocracia (Ponce, 2012, como se citó en Gutiérrez, 2018). A la vez, se expuso que la corrupción tiene un impacto evidente en la calidad de la democracia para en el adelanto de los países de Latino América, referente a los partidos y cargos políticos (Ramos y Álvarez, 2019). En Cuba se encontró dentro de una organización que el 82% de los encuestados mencionan que no existen procesos de selección establecidos, perjudicando en rendimiento de la empresa (Bazurto y Yoza, 2022). Finalmente, en Costa Rica se

mencionó que durante varios años han realizado contratación 'a dedo' caracterizado por los nombramientos sin previo concurso público (Lanzas, 2022).

A la vez, se encontró en un artículo que Colombia se ubica en el puesto 126 de 140 países en relación a la corrupción, teniendo casos por confianza política y transparencia en los procesos (Robledo, 2014 como se cita en De la Hoz, 2021). Finalmente, se refiere que cuando existe un cambio de gobierno se producen los llamados cargos de confianza, los cuales no requieren una evaluación previa o cumplimiento de un perfil. Solo basta con obtener la confianza del que los nombró o poseer el carné del partido político (Mill, 2023).

A nivel local, en la revisión de un artículo realizado en Lima se encontró que el 62% de la población identifica la corrupción como problema del país (Soto et al., 2020). Por otro lado, en una revisión científica se encontró que el 58% de casos de corrupción se relacionan con procesos de contratación efectuados en el Gobierno del Perú (Palma, 2021). A la vez, se refiere que los trabajadores de confianza forman parte de una categoría especial dentro de una institución, los cuales llegan a recibir un trato diferenciado de los demás trabajadores sea en condiciones de trabajo o derechos (Espinoza, 2022). Finalmente, Zavaleta (2023) en su artículo realizado en Lima refirió que, el fenómeno de la influencia o corrupción se da con el fin de satisfacer intereses personales, produciendo desigualdad, dificultando el acceso igualitario a bienes y servicios esenciales, y afectando derechos importantes de los ciudadanos.

En la problemática en la MD. Chugur, fue la entidad materia de investigación se basó en la existencia de influencia política en los procesos de selección. Esta situación fue causada por la necesidad de favorecer a personas que en su momento apoyaron en las campañas políticas y el querer trabajar de modo conjunto con el personal de confianza en las fases de la toma de decisión para darles flexibilidad. Finalmente, se consideró el poco conocimiento de funcionarios de altos mandos, los cuales tenían poco conocimiento sobre gestión pública y sobre las necesidades de cada subgerencia dentro de la municipalidad. Esta situación trajo como consecuencia la contratación de personal sin experiencia, incapacidad de desarrollo de funciones perjudicando el rendimiento general de la organización y no alcanzar con las metas esperadas.

Como se puede leer en líneas anteriores la influencia política en la selección de personal ha sido una problemática social en donde se cree que, algunos puestos dentro de las instituciones públicas son asignados sin previo filtro y de modo arbitrario, favoreciendo a las personas que apoyaron por un tiempo determinado en las campañas políticas. Lo preocupante radica en el cumplimiento óptimo de sus funciones, por ello se tiene la necesidad de plantear como problema general de investigación: ¿Existe influencia política de la repercusión para elección de personal en la MD Chugur, 2023? Entre los problemas específicos, se plantea: (1) ¿Cuál es el nivel de influencia política en los trabajadores? (2) ¿Cuál es el nivel de influencia política en la transparencia en los trabajadores? (3) ¿Cuál es el nivel de influencia política en la ética en los trabajadores?

Una investigación se justifica, a nivel teórico, según Hernández (2014) cuando busca debatir información sobre la literatura existente. En este estudio se busca analizar los resultados en función a las bases teóricas y con ellas llegar a debatir la información encontrada en la población de estudio. Todo lo realizado contribuirá al conocimiento existente y aportará nuevos conocimientos en función a las variables de estudio. A nivel práctico Hernández (2014) refirió que, se busca aportar nuevas estrategias a la población de estudio, por ello con este estudio se podrá brindar algunas recomendaciones para mejorar la contratación del personal y el cumplimiento de un perfil, se justificó a nivel metodológico, porque propone nuevos métodos y conocimientos válidos (Hernández, 2014). De este modo, se usarán instrumentos confiables y adaptados a nuestra población. Finalmente, a nivel social se busca obtener beneficios para la población de estudio (Hernández, 2014). Este estudio servirá de guía a nuevas investigaciones y de apoyo para la población de estudio los cuales podrán desarrollar nuevas estrategias de contratación.

Ante lo expuesto se planteó el propósito general, determinar la influencia política en la repercusión de la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023. Para los propósitos específicos, se plantea: (1) determinar el nivel de influencia política en los trabajadores. (2) determinar el nivel de influencia política en la transparencia en los trabajadores. (3) determinar el nivel de influencia política en la ética en los trabajadores.

Finalmente, como hipótesis general de investigación, se plantea: Existe influencia política de la repercusión en la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023. Se tiene como hipótesis específica: (1) existe influencia política en los procedimientos de la selección de personal y (2) existe influencia política en las características del puesto de la selección de personal, todo ello relacionado a la mencionada municipalidad.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente capítulo se tuvieron en consideración los siguientes estudios previos, a nivel nacional Velásquez (2021) en su investigación realizada en Chiclayo, la cual tuvo como propósito proponer acciones para mejorar el proceso de selección. Estudio descriptivo y con diseño no experimental. Obtuvo como resultado que el 25.01% desconoce de las convocatorias vigentes, el 31,25% y 9,38% de la población creen que el proceso de selección se ajusta a la normativa vigente, y el 18,75% y 3,13% no creen que se ajuste a la normativa. Se concluyó, que se pueden desarrollar acciones para mejorar las fases de elección de personal.

Según Huaranga (2023) menciona en su artículo, el cual buscó analizar la designación de puestos directivos en instituciones públicas en el Perú. Estudio descriptivo y con método inductivo, teniendo como resultado que, la asignación de cargos de confianza conlleva a la ineficiencia y es necesario implementar mecanismos de transparencia en los procesos de selección.

Manco (2018) en su investigación realizada en Lima, la cual buscó identificar el vínculo entre la selección de personal, desempeño laboral y el reclutamiento. Estudio no experimental, transversal y correlacional; y obteniendo una relación significativa entre los constructos con un $Rho = 0,898$. Concluyó que, las personas que hayan tenido un proceso de reclutamiento y selección exitoso se podrán desempeñar de modo óptimo.

De la Cruz y Potosí (2018) en su investigación realizada en Trujillo, tuvo como propósito delimitar la influencia de la elección de personal en el cumplimiento de los colaboradores. Tuvo un enfoque explicativo y de corte transversal, teniendo como conclusión que la influencia entre las variables es relativamente baja con un $p > 0.05$. Concluyó que, en gran mayoría los colaboradores no se ajustan a los perfiles de puesto prestando un desempeño regular.

Finalmente, Zocón (2018) en su investigación realizada en Cajamarca, la cual tuvo como propósito identificar a través del desempeño laboral y la selección de personal de los trabajadores. Siguió una línea no experimental transversal y un diseño deductivo – inductivo. Obtuvo como cumplimiento que, existió relación entre los constructos con un Chi Cuadrado de 9.49. Se concluyó para un adecuado

proceso de elección de personal puede garantizar una adecuada productividad dentro de la organización.

En lo referente al contexto internacional Mendoza y Gorozabel (2023) en su artículo de investigación desarrollado en Ecuador, el cual buscó estudiar el efecto del reclutamiento de personal para una adecuada contratación de servicios públicos. Adoptó un diseño descriptivo y no experimental, encontrando que la selección de personal tiene un impacto directo en la contratación y el cumplimiento de las funciones.

Para Martínez y Vargas (2019) elaboro un artículo en Habana, el cual tuvo como propósito proponer un procedimiento de fases de deliberar para la selección de personal. Siguió un método teórico y se apoyó en el análisis documental. Obtuvo como resultado que, el 100% de los procesos de selección carecen de secuencias a seguir o pasos para atender a las personas que solicitan empleo. Concluyó que, la aplicación de procesos adecuados contribuye a la gestión a favor de la institución y a la contratación de personal.

Finalmente, Paprocki (2017) en su artículo de investigación desarrollado en Argentina, el cual tuvo como propósito identificar las variables que definen a una administración transparente municipal. Siguió el método de análisis de casos y obtuvo como resultados que, el 100% de casos analizados manejan un modelo de administración transparente que permiten evaluar los grados de transparencia. Se concluyó que, los procesos contribuyen en la prosperidad de la organización y mejora la gestión de las municipalidades en todos sus aspectos.

La política fue definida como el proceso en donde una persona ejerce poder en la conducta de la gente para alcanzar un propósito, centrada en imponer control y poder para beneficio personal o grupal (Mercado, 2018).

Respecto a las variables de estudios autores han definido la política como, el proceso en donde una persona ejerce poder en la conducta de la gente para alcanzar un propósito, centrada en imponer control y poder para beneficio personal o grupal (Mercado, 2018). A la vez, Arteta (2014) expone que es la capacidad de influir sobre las personas dentro de las instituciones.

Dentro de las teorías de la política, encontramos el modelo del comportamiento de los partidos políticos competitivos, expuesta por Strom (2013), el cual menciona: el partido que busca el voto, este modelo expone que los partidos buscan el voto y es fundamento para la competencia electoral, con el fin de satisfacer sus ambiciones políticas por un cargo público. El partido que busca el cargo público, este modelo expone el control sobre el cargo político y sobre los beneficios otorgados a las personas que tienen alcance de política. Donde se persiguen los bienes sobrepasando el valor político y motivado por diversas expectativas. Finalmente, el partido que busca la política, este modelo está enfocado en el efecto de la política pública y fue desarrollado como respuesta de la política ciega, la cual estaba enfocada en los estudios de la formación del gobierno.

A la vez, se consideró la teoría de la dominancia social, expuesta por Beramendi y Zubieta (2016) refiriendo que, la postura que se tiene sobre la dominancia social logra influir en las creencias y el comportamiento. Este modelo explora la preferencia, aceptación de la desigualdad entre diversos grupos sociales y la capacidad de favorecer la obediencia y lealtad de sus grupos. Se tuvo en cuenta la teoría de la conspiración, la cual está encargada de analizar e impulsar las creencias de las personas sobre un asunto político. Esta teoría expuso sobre la visión del mundo en asuntos políticos, los eventos futuros y la manipulación de un pequeño grupo como personas poderosas que actúan en secreto para lograr su bien común (Fenster, 1997, como se cita en Tianru et al, 2021). Finalmente, la teoría burocrática mencionó al tipo de entidad jerárquica en la organización, en el cual la mencionada teoría fue el instrumento de dominancia de los trabajadores especializados en su campo. El autor expuso las condiciones para que una persona con poder pueda justificar su legitimidad, explica como los sujetos son sometidos y la relación con el grado de organización administrativa (García, 2022).

En lo referente a la elección de personal, es definida como una fase en el cual permite la comparación de varios candidatos, los cuales deben cumplir las características de un perfil de puesto (Cortes, 2023). Es considerada como un filtro previo para entrar a una empresa (Chiavenato, 2017). Finalmente, fue definida como un conjunto de procedimientos que permite evaluar las capacidades de los candidatos (Alles, 2015). Este proceso es necesario, porque permite escoger el

personal idóneo para cubrir la vacante (Bravo y Delgado, 2022). Una mala elección de un candidato podría causar problemas dentro de una organización dado que, al no cumplir con las características de un perfil de puesto no estarían capacitados para desarrollar de manera óptima las funciones dentro de una empresa (Reyes et al., 2021).

En relación con las teorías, encontramos: el modelo de Chiavenato (2017) el cual expone que las empresas deben de alinear a su personal existente hacia las funciones establecidas para cubrir momentáneamente el puesto vacante. Cuando se da el proceso de selección se debe utilizar diversas técnicas, logrando así identificar al aspirante adecuado. También, consideramos el modelo de Penrose (1962) el cual refiere al departamento de recursos humanos como importante dentro de una institución, porque permite la expansión de recursos humanos.

Modelo de Werther (2008) este modelo expuso siete pasos que se deberían seguir para identificar al personal idóneo, considerando a la entrevista de selección clave para encontrar el solicitante adecuado para el puesto de trabajo. En este modelo se habla de la trascendencia del elemento humano para el éxito de una organización, considerando las estrategias fundamentales para el crecimiento de la compañía. Además, se mencionó la importancia del marco ético y la responsabilidad social dentro de los procesos, logrando un desarrollo óptimo. Finalmente, se mencionó al prototipo de proceso en la selección apoyado en las competencias. Para Alles (2010) tiene como fin identificar a la persona idónea para el cargo requerido, tomando en cuenta su potencial y capacidad de selección. No se debe olvidar los años de experiencia laboral que tiene el solicitante y que es requerido para el puesto. Durante la entrevista se debe estar muy atento para identificar los comportamientos de una persona con ello es posible determinar su comportamiento ante una situación similar en el trabajo. Para el éxito de este modelo, se debe fijar competencias básicas y concretas que debería de cumplir el candidato.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

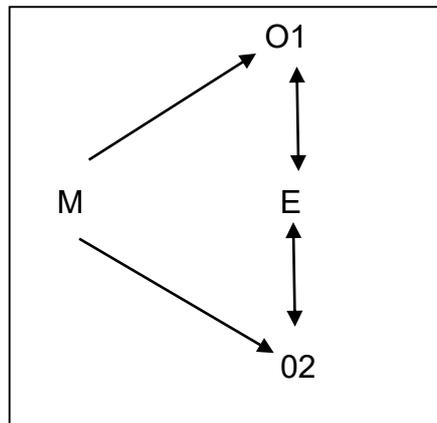
Por su tipo de investigación fue aplicada, porque abordó manifestaciones desde una posición científica (CONCYTEC, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Por el diseño no fueron manipuladas las variables y fueron analizadas en su contexto natural, y por el corte fue transversal, porque se analizó la información en un lapso determinado (Álvarez., 2020) por la categoría fue descriptivo debido a que, va describir los constructos y correlacional, donde se determinó la relación entre los constructos de la investigación (Álvarez., 2020). Finalmente, siguió un enfoque cuantitativo, donde se utilizaron datos numéricos para conseguir los resultados (Monje, 2011). Teniendo en cuenta el siguiente diseño:

Figura 1

Bosquejo del diseño de investigación



Dónde:

M: muestra

O1: Influencia política

O2: Selección de personal

e: influencia entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: La política

Definición conceptual: La política fue definida como el proceso en donde una persona ejerce poder en la conducta de la gente para alcanzar un propósito, centrada en imponer control y poder para beneficio personal o grupal (Mercado, 2018).

Definición operacional: Fue evaluada mediante el cuestionario de influencia política y selección de personal. Dentro de las dimensiones encontramos:

Transparencia: herramienta idónea que permite a la población conocer y medir la gestión de autoridades o entidades públicas basadas en la normativa (Alvarenga, et al., 2020).

Ética: principio encargado de trabajar con equidad y justicia, evitando el favoritismo dentro del proceso de selección (González, 1995, como se citó en Jyj y De la Cruz, 2007).

Indicadores: Está conformada por 7 ítems y por una escala Likert del 1 al 5 correspondiente a la pregunta 1,2,3 y 4 sobre influencia política y una escala Likert del 1 al 5 correspondiente a la pregunta 4,5,6,7 y 8 sobre selección de personal.

Medida Escala de Likert: ordinal.

Variable Dependiente: La selección de personal

Definición conceptual: Fue definida como el proceso que permite la comparación de varios candidatos, los cuales deben cumplir las características de un perfil de puesto (Cortes, 2023).

Definición operacional: Fue evaluada mediante el cuestionario de influencia política y selección de personal. Dentro de las dimensiones encontramos:

Procedimientos: procesos que se deben seguir en distintas fases o etapas para garantizar la selección del personal idóneo (Verttice, 2007).

Características del puesto: criterios que se deben considerar para captar al personal idóneo al puesto (Águila, 2014).

Indicadores: Está conformada por 7 ítems y por una escala Likert del 1 al 5 correspondiente a la pregunta 1,2,3 y 4 sobre influencia política y una escala Likert del 1 al 5 correspondiente a la pregunta 4,5,6,7 y 8 sobre selección de personal.

Medida Escala de Likert: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: es un conjunto de elementos que tienen características comunes (Arias, 2019). Para la tesis lo mencionado anteriormente estuvo compuesto por 60 trabajadores.

Dentro de las reglas de inclusión, se consideró a los colaboradores mayor a más de 6 meses de antigüedad, y dentro de las reglas de exclusión a colaboradores que salieron de vacaciones.

3.3.2. Muestra: fue constituido por un subconjunto de la población en estudio, en el lugar donde se llevó la investigación (Arias, 2019). En esta oportunidad se determinó una muestra de 30 colaboradores, pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Chugur.

3.3.3. Muestreo: fue definido como el método empleado para seleccionar los componentes de una muestra total de la población, conformado por un grupo de procedimientos y criterios (Arias, 2019). En este caso, el muestreo fue probabilístico por conveniencia, dado que se trabajó con las personas accesibles y que cumplieron con los criterios de selección.

3.3.4. Unidad de análisis: fue considerada como la cosa o elemento que el investigador analizará y medirá (Arias, 2019). En este caso se trabajó con 30 trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como instrumento un cuestionario de ítems y como técnica la encuesta, porque fue una técnica que se desarrolla de manera estandarizada y se contó con un instrumento de levantamiento de datos, el cual es definido como una herramienta de recolección que nos permite extraer la información necesaria para responder a una investigación (Alegre, 2022). En este caso, se realizó un cuestionario el cual fue aplicado a los colaboradores pertenecientes a la MD. de Chugur.

Referente a la confiabilidad, se aplicó el Alpha de Cronbach encontrando: 0.819 para influencia política y 0.726 para selección de personal demostrando una adecuada confiabilidad de los datos. La validez del instrumento demostró que mide lo que realmente desea medir, es decir que es viable para la aplicación (Medina y Verdejo, 2020). En esta oportunidad el cuestionario fue analizado por 3 expertos en la materia: Dr. Henry Huamanchumo Venegas, Mg. Leydi Lucia Méndez Gutiérrez y Mg. Galvani Guerrero García.

3.5. Procedimientos

Considerando que, Valderrama (2018) refiere que el instrumento es un medio probatorio para recopilar información, se utilizó una encuesta sobre influencia política y selección de personal la cual fue aplicada a la población. Explicando previamente el objetivo de investigación y el consentimiento informado, indicando que la participación es voluntaria y la firma del documento es la aceptación de la participación. En fechas acordadas se aplicó el instrumento de modo presencial y propiciando un clima de confianza. Posterior a la evaluación, se realizó la tabulación en Microsoft Excel y se procesó la información en el estadístico IBM SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de la información se utilizó el estadístico SPSS 26 y en un primero momento, fue aplicado el Alpha de Cronbach para hallar la confiabilidad interna de los datos. Para la validación se contó con 3 expertos que validaron el instrumento mediante el juicio de expertos. Carrasco (2017) hizo mención sobre el análisis inferencial para obtener resultados y conclusiones

dentro del estudio. Por ello, se realizó un análisis de frecuencia determinando el porcentaje de los constructos y se aplicó la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos. Finalmente fue aplicado el análisis de regresión logística con el cual se podrá contrastar la hipótesis de trabajo de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de las normas éticas tienen por finalidad producir conocimiento y respetar las interpretaciones de los fenómenos, por esta razón debe ser científico (Ríos, 2013, como se citó en Rosales, 2022). La investigación científica debe respetar y cumplir normas de parte del investigador (De la Mora, 2016).

Se citó usando las normas APA y se prescindió de la réplica y el autoplagio mediante el programa de Turnitin. A la vez, la información recolectada sobre los encuestados será de manera confidencial, en ese sentido los cuestionarios tendrán la característica de anónimo. Asimismo, se les solicitará un consentimiento a los participantes de las encuestas, para lo cual, la carta de consentimiento fue anexado a la investigación, y conformado por los siguientes principios guiados por la normativa N°062-2023-VI-UCV (2023):

(i) Participación voluntaria o principio de autonomía: consiste que, el participante puede hacer todas las preguntas, con la finalidad de que los investigadores tengan que despejar todas sus dudas antes de que tomen la decisión de responder o no, y para lo cual su decisión será respetada.

(ii) Riesgo o principio de no maleficencia: consiste que, se debe explicar al participante que no existe riesgo o daño al responder las preguntas de la investigación. Pero si existen preguntas que ocasionan malestar, entonces el participante podrá decidir si desea responder o no.

(iii) Beneficios o principio que otorga beneficencia: consiste que, se debe informar a los participantes acerca de los resultados del estudio, para lo cual se debe alcanzar a la entidad los resultados después de culminar el proceso de investigación. Cabe resaltar que, no está permitido que se reciba algún beneficio económico.

(iv) Confidencialidad o principio de justicia: consiste que, los datos recogidos tendrán un carácter de anónimo y no se va evidenciar la identificación de los participantes. Por otra parte, se debe informar al participante que se va

garantizar la información que brindan, y tendrá carácter confidencial, y, por último, los datos recogidos no se utilizarán fuera de la investigación y posteriormente serán eliminados.

IV.RESULTADOS

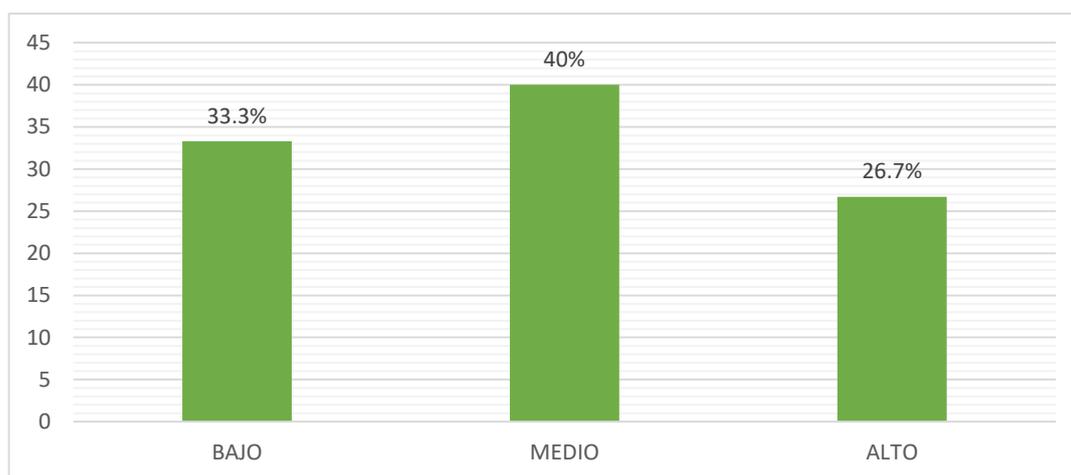
Para mayor investigación encuestamos a 30 trabajadores, pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Chugur.

A nivel descriptivo

El análisis descriptivo consistió en describir las tendencias y ordenar, resumir y analizar los resultados de un conjunto de datos de modo descriptivo (Rosner, 2000).

Figura 2

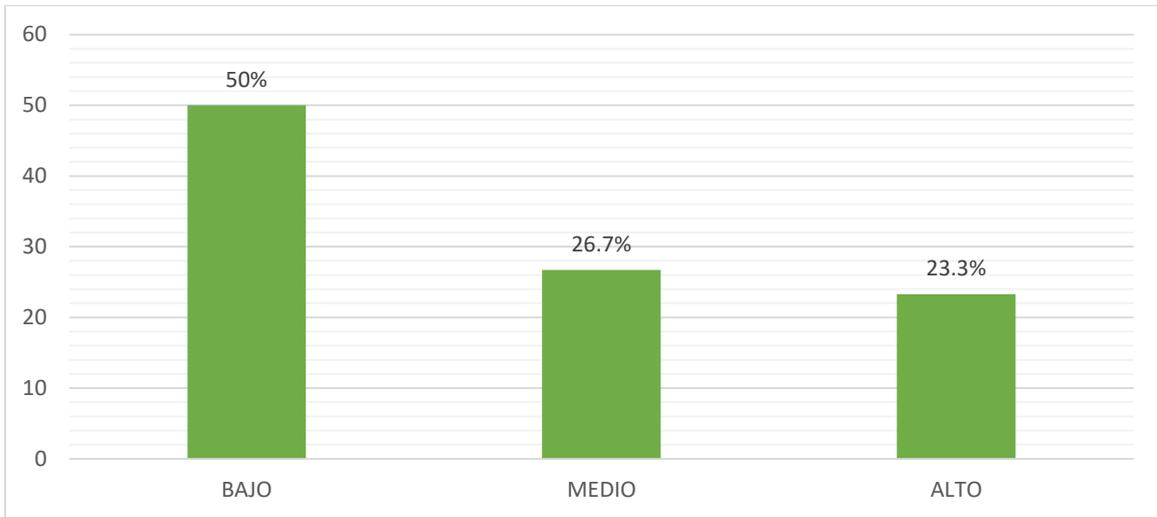
Nivel de influencia política



De acuerdo con lo observado de la figura 2 y ver el anexo 6 (tabla 2) del presente estudio, del 100% de encuestados se obtuvo un nivel bajo en un 33.3%, un nivel medio en un 40% y un nivel alto en 26.7%; por lo consiguiente se puede deducir que el personal presenta un nivel medio sobre la política en su lugar de trabajo.

Figura 3

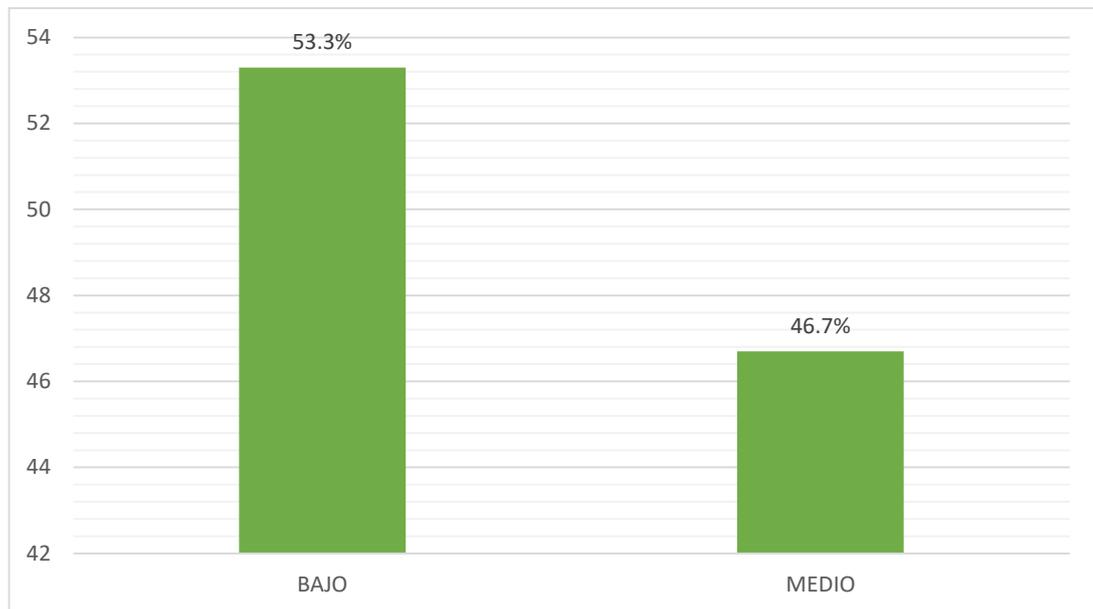
Nivel de la dimensión transparencia en los trabajadores



Conforme con lo observado de la figura 3 y ver el anexo 6 (tabla 3) del presente estudio, del 100% de los encuestados se obtuvo un nivel bajo en un 50%, un nivel medio en un 26.7% y un nivel alto en 23.3%; por lo consiguiente se puede deducir que el personal considera que no existe transparencia en los procesos de gestión pública.

Figura 4

Nivel de la dimensión ética en los trabajadores



Conforme a lo observado de la figura 4 y ver el anexo 6 (tabla 4) del presente estudio, del 100% de los encuestados se obtuvo un nivel bajo en un 53.3% y un nivel medio en un 46.7%; por lo consiguiente se puede deducir que el personal considera que no se realizan los procesos en la gestión pública de modo ético y justo.

Análisis inferencial

El análisis inferencial es la encargada de analizar e interpretar los resultados de una investigación, esta información es obtenida a partir de la muestra con el fin de extender la encontrado (Acosta, Laines y Piña, 2023).

Prueba de normalidad

Como se visualizó en el estadístico de Shapiro - Wilk valores obtenidos para cada una de las variables siendo superiores a 0.05, lo que se indicó una distribución normal; por tanto, es necesario emplear el coeficiente de Pearson para determinar la relación entre las variables (ver anexo 6, tabla 8).

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe influencia política en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

H_o: No existe influencia política en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Como lo estableció un nivel de significancia estándar de 0,05. Con respecto a la bondad de ajuste para demostrar como influyeron las variables en el mencionado estudio. El valor de la significancia para la bondad de ajustes de acuerdo a la verosimilitud fue de $p = 0.14 > 0,05$. Esto quiere decir que, el modelo estadístico de regresión logístico empleado indicó que ambas variables no están asociadas, por lo que no se ajusta al análisis estadístico (Ver anexo 8 – tabla 9).

Con respecto al Pseudo R² de Nagelkerke indicó que el modelo propuesto puede explicar que el 0,468 de la desviación estándar de la variable dependiente, se debe a la variable independiente. Podemos afirmar que la variable independiente tiene una influencia de bajo porcentaje en la variable dependiente 46,8% ($0,468 \times 100\% = 46,8$) (Ver anexo 8 – tabla 10).

El coeficiente de Wald 1398,1 donde el nivel de significancia fue de $0,000 < 0,05$; esto implica que la variabilidad de la variable dependiente depende en un 1398, de la variable independiente (Ver anexo 8 – tabla 11).

Con esta información ratificamos que la política si influye significativamente en la selección de personal, es decir a mayor porcentaje de política, mayor porcentaje se darán los procesos de selección de personal. Así mismo, fue confirmada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica primera

H_a: Existe influencia política en los procedimientos de la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

H_o: No existe influencia política en los procedimientos de la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Se estableció una significancia estándar de 0,05. Con respecto a la bondad de ajuste para demostrar como incide la variable independiente sobre la dimensión procedimientos de la selección de personal correspondiente a la variable dependiente. El valor de la significancia para la bondad de ajustes de acuerdo a la verosimilitud fue de $p = 0.190 > 0,05$. Esto quiere decir que, el modelo estadístico de regresión logístico empleado indicó que ambas variables no están asociadas, por lo que no se ajusta al análisis estadístico (Ver anexo 8 – tabla 12).

Con respecto al Pseudo R² de Nagelkerke indicó que el modelo propuesto puede explicar que el 0,144 de la varianza de la dimensión procedimientos de la selección de personal, se debe a la variable independiente. Podemos afirmar que la variable independiente tiene una influencia de bajo porcentaje en la variable dependiente 14,4% ($14,4 \times 100\% = 14,4$) (Ver anexo 8 – tabla 13).

El coeficiente de Wald 1,89 con un nivel de significancia fue de $0,169 > 0,05$; lo que infiere la variabilidad de la dimensión de la variable dependiente no depende de la variable independiente (Ver anexo 8 – tabla 14).

Con esta información ratificamos que la política no influye en la dimensión procedimientos de la selección de personal correspondiente a la variable dependiente. Así mismo, fue confirmada la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica segunda

Ha: Existe influencia política en las características del puesto de la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Ho: No existe influencia política en las características del puesto de la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Como fue estableció una significancia estándar de 0,05. Con respecto a la bondad de ajuste para demostrar como incide la variable independiente sobre la dimensión características del puesto de la selección de personal correspondiente a la variable dependiente. El valor de la significancia para la bondad de ajustes de acuerdo a la verosimilitud fue de $p = 0.014 > 0,05$. Esto quiere decir que, el modelo estadístico de regresión logístico empleado indicó que ambas variables no están asociadas, por lo que no se ajusta al análisis estadístico (Ver anexo 8 – tabla 15).

Con respecto al Pseudo R^2 de Nagelkerke indicó que el modelo propuesto puede explicar que el 0,468 de la varianza de la dimensión características del puesto de la selección de personal, se debe a la variable independiente. Podemos afirmar que la variable independiente tiene una influencia de bajo porcentaje en la variable dependiente 46,8% ($46,8 \times 100\% = 46,8$) (Ver anexo 8 – tabla 16).

El coeficiente de Wald 1398,1 y el nivel de significancia fue de $0,000 < 0.05$; esto implica que la variabilidad de la dimensión de la variable dependiente depende en un 1398,1 de la variable independiente (Ver anexo 8 – tabla 17). Con esta información ratificamos que la política influye en la dimensión características del puesto correspondiente a la variable dependiente. Así mismo, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Se determinó que, la política influye en la selección de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur; encontrando que el valor de la significancia para la bondad de ajustes de acuerdo a la verosimilitud fue de $p = 0.14$ indicando que ambas variables no están asociadas. Es decir que, a mayor influencia política, menor serán las fases de selección de los colaboradores, donde algunos puestos de trabajo son colocados por afinidad y no por democracia.

La información presentada, se diferencia a lo expuesto por Zocón (2018) en su investigación realizada en Cajamarca, se encontró una asociación positiva de 9.49 y concluyó que de acuerdo a fases de selección de personal se puede garantizar una adecuada productividad. Esto quiere decir que los procesos de selección tienen un impacto con la producción dentro de una organización, cuando las empresas saltan estos procesos o los puestos de trabajos son direccionados los resultados no son los esperados.

Por lo expuesto anteriormente, se confirma que el modelo de Penrose (1962) el cual expone que, en las fases de selección fue de importancia el filtrar de modo apropiado a los candidatos y tomar una adecuada decisión a favor de la organización. Además, tomamos el modelo de Werther (2008) quien expone sobre la importancia del marco ético dentro de los procesos de selección. Entendiéndose en nuestra investigación que, a mayor influencia política, menor será los procesos de selección de personal, en donde se ven involucrado la manipulación de información dentro de este proceso y el marco ético.

Según el primer objetivo específico, fue encontrado el valor de la significancia para la bondad de ajustes de acuerdo a la verosimilitud fue de $p = 0.190$ indicando que la variable y la dimensión no están asociadas. En función a nuestro resultado, se puede entender que, a mayor influencia política, menor serán las fases de selección de personal en función a los procedimientos, en donde algunas personas que tienen poder político ayudan a los demás usando su influencia.

La información presentada, se asemeja a lo expuesto por De la Cruz y Potosí (2018) quienes encontraron en su investigación un $p > 0.05$ indicando que los perfiles de puesto no ajustan al perfil y no presentan un adecuado desempeño laboral. A la vez, se considera a Huaranga (2023) quien encontró que cuando existe influencia política en los procesos de selección reina la ineficiencia y es necesario implementar mecanismos de transparencia. Finalmente, Velásquez (2021) quien menciona que el personal en mayor porcentaje desconoce de los procesos dentro de la selección de personal, situación que puede generar el uso de la influencia sobre algún cargo o decisión.

También, se considera a Martínez y Vargas (2019) en su artículo elaborado en Cuba, quienes obtuvieron como resultado que, el 100% de los procesos de selección carecen de secuencias a seguir o pasos para atender a las personas que solicitan empleo. Esta situación se explica, porque en algunas organizaciones existe influencia política y el uso de procedimientos queda en segundo plano dado que, los cargos son direccionados.

Con respecto al segundo objetivo específico, se encontró que el valor de la significancia para la bondad de ajustes de acuerdo a la verosimilitud fue de $p = 0.014$ indicando que la variable y la dimensión no están asociadas. Es decir que, a mayor influencia política, menor serán las fases de selección de personal en función a las características del puesto, en donde algunas personas llegan a favorecer a sus aliados políticos para la obtención de un puesto de trabajo.

La información presentada se diferencia a lo expuesto por Manco (2018) en su investigación realizada en Lima, la cual muestra una relación significativa y positiva de 0,898 concluyendo que, las personas que hayan tenido fases de reclutamiento y selección de personal exitoso, se podrán desempeñar de modo óptimo. Esta información explica que, las personas que han pasado por un adecuado filtro y cumplen con todas las características del puesto solicitado, desempeñan de modo óptimo su función dentro de la organización.

Esta información se asemeja de lo presentado por De la Cruz y Potosí (2018) en su investigación realizada en Trujillo, la cual concluye que la mayoría de los colaboradores no llegan a ajustarse al perfil, es decir que no cumplen con las

características de puesto. Esta situación puede deberse, porque dentro de las fases de selección de personal, existe influencia política favoreciendo a un grupo de personas (Mercado, 2018).

Finalmente, el resultado afirma la existencia de la relación entre las variables de la investigación, esta investigación serviría de base en futuras investigaciones. Se debe tomar en cuenta que estos resultados se obtuvieron en un momento determinado y con la participación de la tercera parte de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Primero, se determinó que la política no influye en las fases de selección de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023. En referencia al objetivo general, se obtuvo una bondad de ajustes de $p = 0,14$ y un Pseudo R^2 de Nagelkerke de 0,468 entendiéndose que la política influyó en un 46,8% en la selección de personal. De este modo entendemos que algunos procesos de selección de personal se ven sometidos a selección por afinidad.

Segundo, se determinó como los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023 presentan una escala media en función a la variable independiente – la política. Con respecto a ello, se afirma que un 26,7% de los trabajadores presentan un nivel alto, seguido de nivel bajo con 33,3% y nivel medio con 40%. Esto indicaría que más del 40% de los colaboradores tiene conocimiento sobre los hechos relacionados a la política dentro de la Municipalidad Distrital de Chugur.

Tercero, se determinó que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023 presentan una escala baja en función a la transparencia en la Municipalidad Distrital de Chugur. Con respecto a ello, se afirma que un 23,3% de los colaboradores presentan un nivel alto, seguido de nivel medio con 26,7% y nivel bajo con 50%. Esto indicaría que más del 50% de los colaboradores consideran que dentro del procesos de selección de personal no existe transparencia.

Cuarto, se determinó que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023 presentan un nivel bajo en función a los procesos realizados dentro de la mencionada municipalidad. Con respecto a ello, se afirma que un 46,7% de los colaboradores presentan un nivel medio y un 53,3% nivel bajo. Esto indicaría que más del 50% de los colaboradores consideran que dentro del procesos de selección de personal no se realizan los procesos en la gestión pública de modo ético y justo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación para la Municipalidad Distrital de Chugur en función a la política y el proceso de selección, se debe poner énfasis en reforzar las fases de selección de los colaboradores, enfocado para el cumplimiento de los procedimientos y las características del puesto, verificando que los postulantes cumplan con los requisitos solicitados y se evite el uso de la influencia política.

Segunda recomendación para la Municipalidad Distrital de Chugur en función a la variable política, se debe considerar fortalecer el organismo fiscalizador para que, este pendiente del desarrollo de procesos a base de ética y transparencias, en caso se identifique un proceso arbitrario sancionar conforme sus competencias.

Tercera recomendación para la Municipalidad Distrital de Chugur en función a la transparencia, reforzara través de capacitaciones el área de transparencia dentro de la institución pública, con el objetivo de lograr disminuir la selección de puestos en base a influencia política. También, podemos considerar establecer alianzas estrategias con diferentes empresas o instituciones educativas de carácter superior con la finalidad de lograr una bolsa de trabajo confiable y de calidad.

Cuarta recomendación para la Municipalidad Distrital de Chugur en función a las fases de selección de modo interno, con el objetivo de incentivar al trabajador y obtener un resultado eficiente en base a las requisiciones solicitadas. Finalmente, podemos considerar mejorar las técnicas y procesos de selección de personal, a través de capacitaciones con personal certificado. De este modo se podrá lograr cubrir de modo optimo las vacantes disponibles, y no permitir procesos arbitrarios.

REFERENCIAS

- Acosta, S., Laines, B., y Piña, G. (2014). *Estadística Inferencial (CE29), ciclo 2014-1*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022/ma148_manual_2014_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Águila, D. (2014). *Algunos apuntes sobre los test psicológicos y su uso para la selección de personal en la administración pública*. TEA Ediciones.
- Alegre, M. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Revista población y desarrollo*, 28(54), 93-100. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400093
- Alles, M. (2010). *Dirección estrategia de Recursos Humanos*. Granica. <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos gestión por Competencias*. Granica S.A.
- Alvarenga, E., Corvera, K., y Serrano, M. (2020). *Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la Administración Pública durante el periodo comprendido 2014-2018*. *Realidad y Reflexión*, 52. https://icti.ufg.edu.sv/doc/RyRN52-eam_kmca_masg.pdf
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arteta, (2014). *Teoría Política: Poder, moral y democracia*. Alianza.
- Arias, F. (6ta. Ed.). (2019). *El proyecto de investigación*. Caracas. Episteme.
- Bazurto, R., y Yoza, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las*

Beramendi, M., y Zubieta, E. (2016). Una nueva perspectiva sobre las creencias igualitarias: contradominancia social. *Ciencias Psicológicas*, 10(1), 43-53.

<https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545834005.pdf>

Bravo, W., y Delgado, B. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56.

<https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>

Cohen, T., Kamarck, R. & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.

<http://www.psy.cmu.edu/~scohen/globalmeas83.pdf>.

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica reglamento RENACYT.* CONCYTEC.

<https://www.gob.pe/institucion/concytec/institucional>

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. Mc GrawHill.

Cortes, N. (04 de enero de 2023). ¿Qué es la selección de personal?

<https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/#:~:text=La%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20es%20e%20proceso%20de%20escoger%20al,est%C3%A1n%20aptos%20para%20el%20cargo.>

Cotrina, J., y Jambo, M. (2018). *Relación entre la selección del personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Multitransportes Cajamarca S.A, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15061/Cotrina%20Romero%20Johana%20Lizeth%20-%20Jambo%20Espinoza%20Merly%20I%20sel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De la Cruz, M., y Potosí, C. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo contratistas generales*

E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4302/1/RE_ADMI_MARILYN.DELACRUZ_CELIA.POTOS%C3%8D_SELECCI%C3%93N.DE_PERSONAL_DATOS.PDF

Del La Hoz, J. (2019). *La corrupción en Colombia. Revista de administración y desarrollo*, 51(5).
<https://revistas.esap.edu.co/index.php/admindesarro/article/view/676/618>

De la Mora (2016). *Código de ética de Investigación Científica y Tecnológica*.

Vicerrectorado de Investigación Científica y Tecnología.
<https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica>

Espinoza, J. (2022). El retiro de confianza en el ordenamiento laboral peruano. Necesidad de un reexamen en clave protectora. *Revista de derecho Valdivia*, 35(2), 91-111.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502022000200091

García, J. (07 de octubre de 2022). Psicología del trabajo y las organizaciones: una profesión con futuro.
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/psicologia-trabajo-organizaciones-profesion>

García, R. (09 de marzo de 2020). *La Justicia decidirá sobre 65 puestos de trabajo colocados «a dedo» en la Agencia de Desarrollo*.
<https://diariodecastillayleon.elmundo.es/articulo/castilla-y-leon/justicia-65-puestos-trabajo-colocados-dedo-agencia-desarrollo/20200308215739004469.html>

Gutiérrez, El (2018). Corrupción pública: concepto y mediciones. Hacia el *Public compliance* como herramienta de prevención de riesgos penales. *Revista de política criminal*, 13(25), 104-143.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718339920180

[00100104](#)

- Hernández, Z. (6a ed.). (2014). *Planteamiento cuantitativo del problema, Metodología de la Investigación*. McGrawHill
- Huaranga, R. (2023). Idoneidad en la designación del directivo público en el Perú. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*, 9, 1-114. <https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.03>
- Jyj, T., y De la Cruz, D. (2007). *La selección de personal como un proceso ético y eficiente*. El caso de la entrevista personal. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Lanzas, M. (jueves 15 de agosto del 2022). *Presidente se opone a nombramientos “a dedo”*. Diario Extra. <https://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/482163/presidente-se-opone-a-nombramientos-a-dedo->
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_C_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, O., y Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Revista Coodes*, 7(2), 225-242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225
- Medina, M. y Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mendoza, Y., y Gorozabel, D. (2023). La selección de personal como factor que incide en la adecuada contratación de servidores públicos. *Conciencia digital*, 8(1.2), 116-133. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2.2494>

- Mercado, M. (01 de octubre de 2018). *La influencia de las redes sociales en la política*. <https://forojuridico.mx/la-influencia-de-las-redes-sociales-en-la-politica/>
- Mill, J. (23 de junio de 2023). *Los designados a dedo*. Reflexiones. <https://sueldospublicos.estrelladigital.es/texto-diario/mostrar/86271/designados-dedo-reflexiones>
- Monje, C. (2011). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa*. Guía didáctica. Universidad de Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Osamu, U. (20 de marzo del 2024). *El empleo a la japonesa, fruto de la democratización*. Nippon. <https://www.nippon.com/es/in-depth/a09302/>
- Palma, R. (2021). El sistema de administración de justicia en el Perú bajo la perspectiva filosófica de los derechos humanos. *Universidad Femenina del Sagrado Corazón*, 17(1), 141-151. <https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2394>
- Paprocki, L. (2017). Análisis de las variables para la valoración de la transparencia en la administración de Municipios. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21 (1), 1-20. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357951171001/html/>
- Penrose, T. Edith (1962). *Teoría del crecimiento de la empresa*. Aguilar.
- Ramos, M., y Álvarez, F. (2019). El control de la corrupción en América Latina: agenda política, judicialización e internacionalización de la lucha contra la corrupción. *Fundación Carolina* 11(2). https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2019/07/DT_FC_11.pdf
- Resolución de Vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV (16 de marzo de 2023). *Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/rvi-n0062-2023-vi-ucv-aprueba-guia-de-elaboracion-de-trabajos-conducentes-a-grados-y-titulosguia/55243519>

- Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232
- Rosales Cevallos, M. M. (2022). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), [15039-15058](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1454).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1454
- Rosner, B. (2000). (5ª ed). *Fundamentals of biostatistics*. Duxbury Press.
- Sevilla, T. (24 de febrero de 2021). *La oposición cuestiona las contrataciones "a dedo" de personal y empresas en el Ayuntamiento de Bigastro*.
<https://www.informacion.es/vega-baja/2021/02/24/oposicion-cuestiona-contrataciones-dedo-personal-35473008.html>
- Soto, M., León, S., Huayhuas, K., y Sotomayor, R. (2020). Proposal for a Software Architecture as a Tool for the Fight Against Corruption in the Regional Governments of Peru. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 11(7), 713-719.
https://thesai.org/Downloads/Volume11No7/Paper_86-Proposal_for_a_Software_Architecture.pdf
- Sotomayor, E., Merklen, D., y Gracias, M. (2017). Transformaciones sociales en la Europa de la crisis. La gestación de la desigualdad social. *Revista Index de Enfermería*, 26(2), 185-189.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000200014
- Strom, K. (2013). Una teoría sobre el comportamiento de los partidos políticos competitivos. *Andamios*, 10(23), 119-170.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632013000300006

- Tiaunru, G., Tianyan, L., y Yuan, R. (2021). Combatiendo la desinformación Cinco métodos para contrarrestar las teorías de conspiración en la pandemia de Covid-19. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 69, 71-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8061000>
- Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yupanqui, C. (2023). *Procesos de reclutamiento y selección de personal como factor determinante en las ventas, de la empresa Terranova S.R.L. Ica, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10332/1/Tesis_Procesos.Reclutamiento_Selecci%C3%B3n.Personal_Factor%20en%20Ventas_Emp.Terranova%20SRL_ica.pdf
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Velásquez, C. (2021). *Proceso de selección de personal en base a la ley de servicio civil para un Gobierno Local* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4119/1/TL_VelasquezPraviaChrist.pdf
- Vertice, S. (2007) (2° ed.). *Recursos Humano: Selección de personal*. Vértice.
- Werther, J. (2008) (6° ed.). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw Hill. https://www.academia.edu/14672955/Administracion_de_personal_y_recursos_humanos_william_b_werther_6ta_edicion
- Zavaleta, E. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto peruano. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14(1), 72-85.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v14n1/2219-7168-comunica-14-01-72.pdf>

Zocón, L. (2018). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca].

ANEXOS

Anexo 1: Tabla operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable Independiente: La política</p>	<p>La política es el proceso en donde una persona ejerce poder en la conducta de la gente para alcanzar un propósito, centrada en imponer control y poder para beneficio personal o grupal (Mercado, 2018).</p>	<p>Será evaluada mediante el cuestionario de influencia política y selección de personal.</p>	<p>- Transparencia</p>	<p>- Ítems 1: ¿Usted considera que los procesos de selección de personal se dan de modo transparente? - Ítems 2: ¿Considera que la forma de seleccionar se realiza sin influencia política?</p>	<p>Ordinal</p>

			<p>- Ética</p>	<p>- Ítems 3: ¿La Municipalidad Distrital de Chugur publica el aviso de convocatoria en todos los medios informativos?</p> <p>- Ítems 4: ¿Los resultados de las evaluaciones son publicadas en la página web de la Municipalidad Distrital de Chugur?</p> <p>-</p>	
--	--	--	----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>Variable 2: La selección de personal</p>	<p>Fue definida como el proceso que permite la comparación de varios candidatos, los cuales deben cumplir las características de un perfil de puesto (Cortes, 2023).</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos - Características del puesto 	<ul style="list-style-type: none"> - Ítems 5: ¿Se realizan evaluaciones técnicas enfocadas en el perfil de puesto? - Ítems 6: ¿Se siguen pasos hasta seleccionar al candidato adecuado para el puesto? - Ítems 7: ¿Se toma en cuenta la experiencia laboral del candidato? - Ítems 8: ¿Los candidatos son entrevistados 	<p>Ordinal</p>
---------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

				siguiendo los fundamentos del puesto solicitado?	
--	--	--	--	--------------------------------------------------	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Encuesta sobre influencia política y selección de personal

Instrucciones: Estimado trabajador, lea atentamente cada pregunta y sírvase marcar con X, completa las alternativas correctas. Le agradezco por su atención

Información general del personal

Sexo: (Masculino) (Femenino)

PARTE I – Influencia política

1. ¿Usted considera que los procesos de selección de personal se dan de modo transparente?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

2. ¿Considera usted que la forma de seleccionar al personal se realiza sin influencia política?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

3. ¿La Municipalidad Distrital de Chugur pública el aviso de convocatoria en todos los medios informativos?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

4. ¿Los resultados de las evaluaciones son publicadas en la página web de la Municipalidad Distrital de Chugur?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

PARTE II – Selección de personal

5. ¿Se realizan evaluaciones técnicas enfocadas en el perfil de puesto?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

6. ¿Se sigue pasos hasta seleccionar al candidato adecuado para el puesto?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

7. ¿Se toma en cuenta la experiencia laboral del candidato?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

8. ¿Los candidatos son entrevistados siguiendo los fundamentos del puesto solicitado?
 - 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Un poco de acuerdo
 - 4) Desacuerdo
 - 5) Totalmente desacuerdo

Anexo 3: Modelo del consentimiento o asentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La influencia política y su repercusión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Investigadora: Br. Díaz Zárate, Dilcia Marvelit.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La influencia política y su repercusión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023”, cuyo objetivo es determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de pre grado del programa de elaboración de tesis de la carrera profesional de Administración., de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Chugur.

Se desea realizar esta investigación para determinar la relación entre la influencia política y la selección de personal, esta investigación aportará nuevos conocimientos en función a las variables de estudio y nuevas estrategias a la población de estudio, basadas en recomendaciones para mejorar la contratación del personal y el cumplimiento de un perfil.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La influencia política y su repercusión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las oficinas respectivas de la Municipalidad Distrital de Chugur.

Participación voluntaria:

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Br. Díaz Zárate, Dilcia Marvelit, email: dilciadiazarate9@gmail.com y Docente asesor Dr. Huamanchumo Venegas, Henry y email: henhuamanchumo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación 1

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para "determinar La influencia política y su repercusión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre y apellidos:	Huamanchumo Venegas Henry Ismael
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Doctor en Ciencias Administrativas
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	
Código Orcid	orcid.org/0000-0003-4831-9224

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento: Encuesta sobre influencia política y selección de personal

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para determinar La influencia política y su repercusión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.
Autor/a:	Díaz Zárate, Dilcia Marvelit
Procedencia:	Chota –Cajamarca
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de instituciones públicas
Significación:	Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023. Variable 01: Influencia política - Dimensión transparencia Ítems 1 y 2 - Dimensión ética Ítems 3 y 4 Variable 02: Selección de personal

	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos - Ítems 5 y 6 - Características del puesto - Ítems 7 y 8
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico

Escala / Área	Dimensiones	Definición
Likert 1) Totalmente de acuerdo 2) De acuerdo 3) Un poco de acuerdo 4) Desacuerdo 5) Totalmente desacuerdo	Influencia política Dimensión transparencia	Herramienta idónea que permite a la población conocer y medir la gestión de autoridades o entidades públicas, basadas en la normativa formuladas con el objetivo de satisfacer las necesidades de una sociedad (Alvarenga, et al., 2020).
	Dimensión ética	Principio encargado de trabajar con equidad y justicia, evitando el favoritismo dentro del proceso de selección (Gonzales, 1995).
Likert 1) Totalmente de acuerdo 2) De acuerdo 3) Un poco de acuerdo 4) Desacuerdo 5) Totalmente desacuerdo	Selección de personal Dimensión procedimientos	Son procesos que se deben seguir en distintas fases o etapas para garantizar la selección del personal idóneo (Verttice, 2007).
	Dimensión características del puesto	Son aquellos criterios que se deben considerar para captar al personal idóneo al puesto (Águila, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento la encuesta sobre influencia política y selección de personal elaborado por Díaz Zárate, Dilcia Marvelit el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: INFLUENCIA POLÍTICA

- Primera dimensión: Transparencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Fundamentos	9. ¿Usted considera que los procesos de selección de personal se dan de modo transparente?			3				3					3	
	10. ¿Considera usted que la forma de seleccionar al personal se realiza sin influencia política?			3				3					3	

- Segunda dimensión: Ética
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

Publicaciones	11. ¿La Municipalidad Distrital de Chugur publica el aviso de convocatoria en todos los medios informativos?			3				3				3		
	12. ¿Los resultados de las evaluaciones son publicadas en la página web de la Municipalidad Distrital de Chugur?			3				3				3		

Dimensiones del instrumento: SELECCIÓN DE PERSONAL

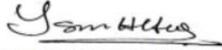
- Primera dimensión: Procedimientos
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Procesos	13. En el proceso de selección: ¿Se realizan evaluaciones técnicas enfocadas en el perfil de puesto?			3				3				3		
	14. En el proceso de selección: ¿Se sigue pasos hasta seleccionar al candidato adecuado para el puesto?			3				3				3		

- Primera dimensión: Características del puesto
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Criterios	15. En el proceso de selección: ¿Se toma en cuenta la experiencia laboral del			3				3				3		

	candidato?														
	16. En el proceso de selección: ¿Los candidatos son entrevistados siguiendo los fundamentos del puesto solicitado?			3				3						3	



Henry Huamanchumo Venegas

DNI: 17968344

	<p>Variable 01: Influencia política</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión transparencia Ítems 1 y 2 - Dimensión ética Ítems 3 y 4 <p>Variable 02: Selección de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos Ítems 5 y 6 - Características del puesto Ítems 7 y 8
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico

Escala / Área	Dimensiones	Definición
Likert 1) Totalmente de acuerdo 2) De acuerdo 3) Un poco de acuerdo 4) Desacuerdo 5) Totalmente desacuerdo	Influencia política Dimensión transparencia	Herramienta idónea que permite a la población conocer y medir la gestión de autoridades o entidades públicas, basadas en la normativa formuladas con el objetivo de satisfacer las necesidades de una sociedad (Alvarenga, et al., 2020).
	Dimensión ética	Principio encargado de trabajar con equidad y justicia, evitando el favoritismo dentro del proceso de selección (Gonzales, 1995).
Likert 1) Totalmente de acuerdo 2) De acuerdo 3) Un poco de acuerdo 4) Desacuerdo 5) Totalmente desacuerdo	Selección de personal Dimensión procedimientos	Son procesos que se deben seguir en distintas fases o etapas para garantizar la selección del personal idóneo (Vertice, 2007).
	Dimensión características del puesto	Son aquellos criterios que se deben considerar para captar al personal idóneo al puesto (Águila, 2014).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento la encuesta sobre influencia política y selección de personal elaborado por Díaz Zárate, Dilcia Marvelit el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

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

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

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

Dimensiones del instrumento: INFLUENCIA POLÍTICA

- Primera dimensión: Transparencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Fundamentos	1. Según su punto de vista ¿Crees que los procesos de selección de personal se dan de modo transparente?				X				X				X	
	2. Según tu punto de vista: ¿Crees que la modalidad de ingreso de tus compañeros de trabajo se realiza sin influencia política?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Ética
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Publicaciones	3. ¿La Municipalidad Distrital de Chugur publica el aviso de convocatoria en todos los medios informativos?				X				X				X	
	4. ¿Los resultados de las evaluaciones son publicadas en la				X				X				X	

	candidato?																		
				X				X										X	
	8.En el proceso de selección: En el proceso de selección: ¿Los candidatos son entrevistados siguiendo los fundamentos del puesto solicitado?																		



**Miembro del Jurado Evaluador
CLAD - N°29956**

DNI: 46215770

Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de instituciones públicas
Significación:	<p>Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.</p> <p>Variable 01: Influencia política</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión transparencia Ítems 1 y 2 - Dimensión ética Ítems 3 y 4 <p>Variable 02: Selección de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos Ítems 5 y 6 - Características del puesto Ítems 7 y 8

8. Soporte teórico

Escala / Área	Dimensiones	Definición
Likert 6) Totalmente de acuerdo 7) De acuerdo 8) Un poco de acuerdo 9) Desacuerdo 10) Totalmente desacuerdo	Influencia política Dimensión transparencia	Herramienta idónea que permite a la población conocer y medir la gestión de autoridades o entidades públicas, basadas en la normativa formuladas con el objetivo de satisfacer las necesidades de una sociedad (Alvarenga, et al., 2020).
	Dimensión ética	Principio encargado de trabajar con equidad y justicia, evitando el favoritismo dentro del proceso de selección (Gonzales, 1995).
Likert 6) Totalmente de acuerdo 7) De acuerdo 8) Un poco de acuerdo 9) Desacuerdo	Selección de personal Dimensión procedimientos	Son procesos que se deben seguir en distintas fases o etapas para garantizar la selección del personal idóneo (Verttice, 2007).
	Dimensión características del puesto	Son aquellos criterios que se deben considerar para captar al personal idóneo al puesto (Águila, 2014).

10) Totalmente desacuerdo		
---------------------------	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento la encuesta sobre influencia política y selección de personal elaborado por Díaz Zárate, Dilcia Marvelit el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: INFLUENCIA POLÍTICA

- Primera dimensión: Transparencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Fundamentos	17. ¿usted considera que los procesos de selección de personal se da de modo transparente?				x				x				x	
	18. ¿considera usted que la forma de seleccionar al personal se realiza sin influencia política?				x				x				x	

- Segunda dimensión: Ética
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Publicaciones	19. ¿La Municipalidad Distrital de Chugur publica el aviso de convocatoria en todos los medios				x				x				x	

	informativos?															
	20. ¿Los resultados de las evaluaciones son publicadas en la página web de la Municipalidad Distrital de Chugur?				x					x						x

Dimensiones del instrumento: SELECCIÓN DE PERSONAL

- Primera dimensión: Procedimientos
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Procesos	21. En el proceso de selección: ¿Se realizan evaluaciones técnicas enfocadas en el perfil de puesto?				x				x					x	
	22. En el proceso de selección: ¿Se sigue pasos hasta seleccionar al candidato adecuado para el puesto?				x				x					x	

- Primera dimensión: Características del puesto
- Objetivos de la dimensión: Determinar si existe relación entre la influencia política y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Criterios	23. En el proceso de selección: ¿Se toma en cuenta la experiencia laboral del candidato?				x				x				x	
	24. En el proceso de selección: ¿Los candidatos son entrevistados siguiendo los fundamentos del puesto solicitado?				x				x				x	


Mg. DPO. Galeani Guerrero Garcia
CLAD: 09883

Firma del experto

DNI: 45101586

Anexo 5: Carta de solicitud a la institución



Universidad
César Vallejo

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

Trujillo, 28 de septiembre del 2023

Señor(a)
**TRABAJADORES
GERENTE MUNICIPAL.
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR
JR. BOLIVAR N° 207-PLAZA DE ARMAS - CHUGUR- HUALGAYOC**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la Universidad César Vallejo y a mí mismo; deseándole continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

En este sentido, presento a el(la) Bachiller DILCIA MARVELIT DÍAZ ZÁRATE con DNI 7464785, que viene desarrollando la tesis "LA INFLUENCIA POLÍTICA Y SU REPERCUSIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR, 2023", la cual en su título y objetivos conlleva a la utilización de datos referidos de su digna institución, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración a su persona.

Atentamente,

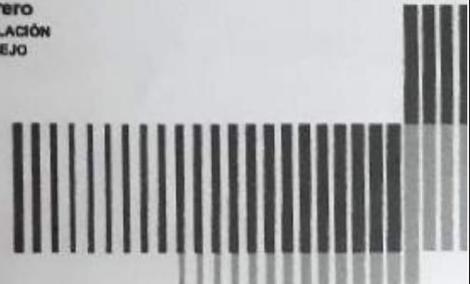
MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CHUGUR
RECEPCIÓN
Fecha: 17/09/23 Hora: 10:34
Reg: 1162 Folios: 01
Firma: *[Firma]*



Mg. Hans Mejía Guerrero
JEFE DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Chugur, 30 de octubre de 2023

Cordial saludo.

Por este medio, nos complace notificarle la **ACEPTACIÓN y PERMISOS** correspondientes para que realice su trabajo de investigación titulada: **Influencia política y su repercusión en la selección de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur, 2023**; que será conducido por la Bach. Dilcia Marvelit Díaz Zárate, identificado con DNI N°74647835, hasta su culminación.

Estamos seguros que de la culminación de su proyecto tendrá buenos resultados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CHUGUR
Prof. Vidal García Espas
ALCALDE

Anexo 6: Tablas de resultados

Anexo 6: Tablas

Tabla 1

Validación de juicio de experto

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en administración	Aplicable
Mg. Leydi Lucia Méndez Gutiérrez	Magíster administración	en Aplicable
Mg. Galvani Guerrero García	Magíster administración	en Aplicable

Tabla 2

Nivel de influencia política

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO	8	26,7	26,7	26,7
BAJO	12	40,0	40,0	66,7
MEDIO	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabla 3

Nivel de la dimensión transparencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO	7	23,3	23,3	23,3
BAJO	15	50,0	50,0	73,3
MEDIO	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabla 4

Nivel de la dimensión ética

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	53,3	53,3	53,3
	MEDIO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabla 5

Nivel de selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	7	23,3	23,3	23,3
	BAJO	10	33,3	33,3	56,7
	MEDIO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabla 6

Nivel de la dimensión procedimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	5	16,7	16,7	16,7
	BAJO	15	50,0	50,0	66,7
	MEDIO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabla 7

Nivel de la dimensión características del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	5	16,7	16,7	16,7
	BAJO	17	56,7	56,7	73,3
	MEDIO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Anexo 7: Tabla de la Prueba de Normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Influencia política	0.925	30	0.036
Selección de personal	0.936	30	0.072

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8: Tablas de la contrastación de hipótesis

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos – hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	7,961			
Final	1,965	5,996	1	,014

Función de enlace: Logit.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado hipótesis general

Cox y Snell	,181
Nagelkerke	,468
McFadden	,408

Función de enlace: Logit.

Tabla 11

Estimación de parámetros – hipótesis general

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AGRUPADA 1 = 1]	38,054	1,018	1398,180	1	,000	36,059	40,049
Ubicación	AGRUPADA 2	20,693	,000	.	1	.	20,693	20,693

Función de enlace: Logit.

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos – hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	5,407			
Final	3,687	1,720	1	,190

Función de enlace: Logit.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado hipótesis específica

¹ Cox y Snell	,056
Nagelkerke	,144
McFadden	,117

Función de enlace: Logit.

Tabla 14

Estimación de parámetros – influencia política y la dimensión procedimientos de la selección de personal

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AGRUPAD A1 = 1]	1,022	2,525	,164	1	,686	-3,926	5,970
Ubicación	AGRUPAD A3	2,120	1,541	1,894	1	,169	-,899	5,140

Función de enlace: Logit.

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos – hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	7,961			
Final	1,965	5,996	1	,014

Función de enlace: Logit.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado hipótesis específica 2

Cox y Snell	,181
Nagelkerke	,468
McFadden	,408

Función de enlace: Logit.

Tabla 17

Estimación de parámetros – entre la influencia política y la dimensión características del puesto de la selección de personal

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AGRUPADA1 = 1]	38,054	1,018	1398,180	1	,000	36,059	40,049
Ubicación	AGRUPADA4	20,693	,000	.	1	.	20,693	20,693

Función de enlace: Logit.

Anexo 9: Tablas confiabilidad

Tabla 18

Confiabilidad de influencia política

Alpha de Cronbach	N° de elementos
,819	4

En la tabla 18 se puede apreciar un Alpha de Cronbach de ,819 reportando la existencia de una buena confiabilidad.

Tabla 19

Confiabilidad de la selección de personal

Alpha de Cronbach	N° de elementos
,726	4

En la tabla 19 se puede apreciar un Alpha de Cronbach de ,726 reportando la existencia de una aceptable confiabilidad.

Tabla 20

Confiabilidad del instrumento

Alpha de Cronbach	N° de elementos
,829	8

En la tabla 20 se puede apreciar un Alpha de Cronbach de ,829 reportando indicando la existencia de una buena confiabilidad.

Anexo 11: Evidencia fotográfica

