



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN

PÚBLICA

Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales.

Surquillo, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Dennis Maribel Cienfuegos Malpartida (ORCID: 0000-0002-3615-2140)

ASESOR:

Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón (ORCID: 0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi Madre que fue mi motor y mi ejemplo en todo, a mi padre por su apoyo incondicional, a mi amada familia, a mis abuelitos, bisabuelos y tatarabuelos, a mi clan ancestral que me dejaron el camino para seguir avanzando y cumplir mis sueños de que siempre se puede hacer algo para dejar un granito de luz, amor, conocimientos y dar lo mejor de uno para el bien de los demás.

Agradecimiento

A mis padres que me trajeron al mundo e hicieron de mí una persona con valores a pesar de las adversidades de la vida, a mi hija que me da todo su apoyo y amor incondicional, a mi pareja que está conmigo en este aprendizaje de vida y al universo por el plan de vida que tiene para mí y lo acepto con amor, a mis maestros y guías de toda mi vida y a Dios que está dentro de mí. Gracias, gracias, gracias. Namasté.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad el autor

Yo, Dennis Maribel Cienfuegos Malpartida, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020”

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad e investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, agosto del 2020.



Lic. Dennis Maribel Cienfuegos Malpartida

DNI. 40637945

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de la investigación	15
2.2 Variable, Operacionalización	16
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimientos	22
2.6. Métodos de análisis de datos	22
2.7. Aspectos Éticos	22
III.Resultados	23
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos	37
Anexo 1. Matriz de consistencia	38
Anexo 2. Validacion de juicio de expertos	41
Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos	55
Anexo 4. Instrumentos de investigacion	57
Anexo5. Base de datos	57
Anexo 6. Carta de autorización	59

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable selección de personal	18
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	19
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos	22
Tabla 4	Niveles de la variable selección de personal y dimensiones	23
Tabla 5	Niveles de la variable desempeño laboral y dimensiones	24
Tabla 6	Sistema de hipótesis de la investigación	25

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Selección de personal	7
Figura 2	Desempeño laboral	12
Figura 3	Niveles de percepción de la variable selección de personal y dimensiones	23
Figura 4	Niveles de percepción de la variable desempeño laboral y dimensiones	24

Resumen

La presente investigación propuso como objetivo general determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020, se trabajó con el método hipotético deductivo, contó con un enfoque cuantitativo, nivel básica, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, con una población de 50 fiscalizadores, para recolectar los datos se utilizó la encuesta a través del instrumento denominado cuestionario. Para lo cual se tuvo en cuenta instrumentos validados, a los que se encontró solamente el grado de confiabilidad cuyos valores para la selección de personal fue 0,758 y para el desempeño laboral fue 0,823. Los resultados fueron los siguientes: en lo relacionado a la selección de personal el nivel es regular, de acuerdo a lo que expresan 25 personas que equivale al (50%) y en sus dimensiones: el reclutamiento estuvo en el nivel regular para 26 personas (52%), en el proceso de selección en el nivel regular en 25 personas, las cuales representa el (50%) y en las técnicas de selección nivel regular en 36 personas (72%); en la segunda variable desempeño laboral, en el nivel medio estuvieron 22 personas (44%) y en cuanto a sus dimensiones: en el estrés laboral estuvieron 26 personas en el nivel medio, que representa el (52%), en la calidad de vida laboral, el nivel fue medio en 30 personas (60%) y en la evaluación del desempeño nivel medio en 24 personas (48%). Se concluye que existe relación moderada entre la selección de personal y el desempeño laboral de acuerdo con Rho de Spearman = .614

Palabras clave: Selección de personal, reclutamiento, proceso de Selección, desempeño laboral

Abstract

This research proposed as a general objective to determine the relationship between the selection of personnel and the job performance of the municipal inspectors of the Surquillo 2020 district, it worked with the hypothetical deductive method, it had a quantitative approach, basic level, type descriptive correlational, non-experimental design with a population and sample of 50 examiners. To collect data, the survey was used through the instrument called questionnaire. For which already validated instruments were taken into account, which only found the degree of reliability, whose values for the selection of personnel were 0.758 and for the job performance was 0.823. The results were as follows: in relation to the selection of personnel the level is regular in 25 people (50%) and in its dimensions: recruitment was in the regular level in 26 people (52%), in the level selection process regular in 25 people (50%) and in the selection techniques regular level in 36 people (72%); in the second variable, job performance was at the average level in 22 people (44%) and in its dimensions, in work stress, medium level in 26 people, 52%), in the quality of work life, average level in 30 people (60%).) and in the evaluation of the average level performance in 24 people (48%). It is concluded that there is a moderate relationship between personnel selection and job performance according to Rho de Spearman = .614.

Keywords: Personnel selection, recruitment, Selection process, job performance

I. Introducción

En la actualidad existen muchos procesos que tienen relación con el desempeño laboral que han ido quedando obsoletos y necesitan modificarse a unos 360° tanto a nivel mundial como nacional así como también sucede en la selección de personal generando en las empresas poca productividad o causando errores directos e indirectos tanto en el sector particular como estatal, por eso es que debemos dar mucha importancia a la selección de personal ya que esto llevará a un buen desempeño laboral, que debe cumplir ciertos estándares para poner al sujeto apropiado y en el cargo acertado. (Rivero, 2019). En Guatemala las instituciones tienen como propósito ver el talento humano para que las personas se sientan más involucradas y su desempeño sea según requerimientos de la organización, pero para ello en primera instancia tienen un buen proceso de selección y luego hacen otros procesos de gestión con relación al talento humano es decir los entrenan para que su desempeño laboral sea totalmente exitoso (Cancinos, 2015). Pero este avance con respecto al talento humano se dio recién terminando el siglo XX y su evolución fue en Latino América similar al de Europa y Norte América en base a factores culturales, económicos, sociales y tecnológicos (Álvarez, Porraspita e Indacochea, 2018)

En España, los expertos en recursos humanos manifiestan que el mejor termómetro para medir el desempeño es a través del proceso de selección y la calidad de las contrataciones, para lo cual tienen en cuenta muchos aspectos a través del área de recursos humanos, el rendimiento, la satisfacción, índices de rotación, afinidad que tienen los trabajadores con la filosofía que tiene la Organización (LinkedIn, 2016). En Latinoamérica el Perú está en el tercer lugar en cuanto a la mayor rotación de personal por no utilizar herramientas adecuadas para el proceso de selección lo que tienen como consecuencia que cada tres personas que han sido seleccionadas para una empresa abandonan generando sobrecostos arriba del 43%. (Morales, 2016). Es necesario que haya una modificación en la selección de sujetos. Según Lara, Naranjo y Gonzáles (2019), es necesario una innovación ya que es otra generación y debe estar ajustada a las necesidades de hoy de acuerdo a la globalización. Así mismo desde el aviso la selección de personal para obtener los candidatos es excluyente, se denomina la línea mortal del profesional por los perfiles que publican en los diarios. (Naranjo, 2012).

De acuerdo con el D.L. 276 (D.S. 005-90-PCM) según su artículo 29° las fases para la selección son: la calificación del currículo, un examen de capacidad y/o estudios, con la difusión en el cuadro de méritos luego el contrato o nombramiento conveniente. Por otro lado, según la Ley de servicio civil Ley 30057 en su artículo 8°, la selección es un mecanismo en el cual se incorporan directivos estatales, trabajadores civiles de profesión y tareas complementarias y cuyo propósito es seleccionar a los individuos más capaces para el puesto en función al mérito, competencia y transparencia lo que da como garantía la equidad en el ingreso a la actividad estatal. Martínez y Vargas (2019) la selección no es elegir a unos haciendo discriminación a otros, sino dar una orientación y hacer la clasificación según sus potencialidades, allí radica la ética en el proceso, en el actuar de los sujetos. Para los empleados de confianza la selección es según el perfil establecido para el cargo y deben haber aprobado el concurso público según sus méritos. Vargas (2019) dijo que no existe ética en el proceso de selección ya que pasan por varias facetas, pero al momento de seleccionar, escogen al recomendado y discriminan a los que tienen formación académica en una entidad pública, porque creen que los provenientes de entidades privadas son los que están mejor preparados, y consideran también la buena presencia, buena familia como que tendría importancia en su desempeño profesional y laboral. Existe corrupción en todo el proceso, es un fenómeno que se da a nivel mundial que no deja que los países se desarrollen social y económicamente y los servidores públicos que son parte del entorno se ven obligados a participar para no quedarse sin su puesto de trabajo. Rodríguez, Navarrete y Barsgted (2017) expresan que no existe normas éticas y la selección es cuestionable porque no hay igualdad ni transparencia en el proceso y existe discriminación en los postulantes.

De la Rosa (2016) expresa que hay una deficiencia en las actividades de los fiscalizadores de la Municipalidad, notando que existe una falta de filtros en las contrataciones del personal para que cuente con las capacidades y habilidades requeridas para dichas funciones, cabe resaltar que la gestión del 2019 estuvo mejorando en todo sentido, sin embargo aún existe las falencias de la falta de personal, la falta de capacitación, y lo más importante los filtros antes de ingresar a dicha institución para cumplir con la seguridad ciudadana, proteger y garantizar la tranquilidad de la comunidad. La problemática que observamos parte del interés de entender qué factores interviene en el proceso de contratación con respecto a la selección del personal de los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo por ello no cuentan con el personal apropiado, se visualiza falencias por la falta de filtro que realizan para el fiscalizador. Desde gestiones pasadas la

contratación se da con un déficit de pruebas psicológicas, de conocimientos, se da por recomendaciones de los jefes, situación que dificulta la labor del policía municipal reflejando un trabajo con poco criterio al realizar un operativo. Así mismo el desempeño de los trabajadores no es eficiente. Actualmente la municipalidad cuenta con 50 policías municipales para todo el distrito de Surquillo, notándose que existe poco personal capacitado para dichas funciones, muchas veces la falta de pagos del ciudadano origina que se corten los presupuestos y que haya un mínimo de personal lo que no permite mejorar las gestiones y las contrataciones.

En relación al desempeño laboral Chiavenato (2000) manifestó que es el actuar de cada empleado ayudado de sus destrezas para el logro de los objetivos, es decir en el caso de la Municipalidad de Surquillo todos deben enfocar su desempeño para alcanzar los objetivos planteados por la entidad. En este sentido la selección de personal que realiza dicha entidad debe analizar su proceso para que se lleve a cabo de forma transparente siguiendo las normas del estado y dejando de lado los favores políticos si se quiere un buen desempeño laboral con desarrollo del distrito. Para esta gestión 2020 se requiere una mejora al momento de evaluar a dichos colaboradores ya que una valoración por capacidades es una tarea complicada, que necesita acciones previas a la elaboración de los perfiles de trabajo, organizados en función a lo cognitivo, destrezas, capacidades, comportamientos personales y comunitarios. Por lo tanto, se requiere determinar las herramientas de medición que muestren evidencias de todos los conocimientos, pero observadas desde un aspecto equilibrado y completo contando con un personal calificado tanto en criterios, valores, ética y conocimientos para realizar una mejora en el personal de la Municipalidad de Surquillo.

Para el estudio se utilizó los siguientes antecedentes nacionales como los de Zocón y Castañeda (2019) que planteó como propósito analizar la vinculación entre el proceso de reclutamiento de personal y el desempeño laboral, estudio de tipo aplicada, diseño no experimental, método inductivo-deductivo, para recoger la información se tomó dos cuestionarios a 25 empleados, en cuanto a los resultados en la selección de personal el 62% están en desacuerdo con las entrevistas y la inducción, y en el desempeño laboral nivel alto del 78% que afirman no hay solución de problemas lo que va en contra de la productividad y concluyen finalmente que hay relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de acuerdo a Rho de Spearman =0, 830. Por su parte Colca (2016) en su trabajo de investigación, el objetivo fue analizar la relación del contrato del personal con el desempeño

laboral en el gobierno local de Atuncolla, Puno, la metodología deductiva, tipo cuantitativo, exploratoria, diseño descriptivo, la muestra fueron 14 servidores públicos, la conclusión fue que el proceso de reclutamiento y la selección fue 64%, nivel bajo, no existe un proceso bien estructurado es deficiente e influye de forma negativa en el desempeño y el 57% dice que las evaluaciones teóricas y prácticas por lo general no se realizan y que es malo en un 50%. Así mismo Galindo (2015), sostiene que el objetivo de su trabajo fue determinar la vinculación entre selección de personal y desempeño laboral de las personas que laboran en la Oficina Registral SUNARP, la población fueron 80 empleados, para recoger información usaron las preguntas, estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, diseño no experimental, llegando a la conclusión que las situaciones internas y externas de la Oficina mencionada, influyen en el reclutamiento del personal, la dificultad administrativa (26.25%) y la magnitud de la empresa (21.25%). La selección de personal está en el nivel bajo en 40 personas (47.5%) y el desempeño laboral también el mismo nivel en 42 personas (52%), concluyendo la existencia de vinculación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de acuerdo con Rho de Spearman =0,825. El procedimiento de selección de personal no es bueno y se requiere un mejor sistema de reclutamiento que seleccione a las personas apropiadas.

Quenaya (2017) su principal objetivo fue establecer la vinculación existente entre selección de personal y desempeño laboral, en la Subgerencia de Defensa Civil del Municipio de nuestra ciudad capital, tipo básico, descriptivo, correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población fueron 44 servidores, los datos se recogieron con un cuestionario. Las conclusiones fueron: la selección de personal, nivel medio 25 personas (57%), reclutamiento, nivel medio 30 personas (68%), técnicas de selección nivel medio 24 personas (55%), inducción, nivel alto 22 personas (50%) y el desempeño laboral nivel medio 29 personas (66%), concluyendo que existe relación significativa entre las variables, cuya relación se realizó con Rho de Spearman =0,926, la correlación alta nos lleva a pensar que la selección de personal tiene una influencia fuerte en el desempeño laboral y en sus dimensiones política de selección y desempeño la correlación es =,730, técnicas de selección y el desempeño =,829; reclutamiento y el desempeño =,810 e inducción y desempeño =.707. Luego Portuondo (2018) su propósito fue establecer la vinculación de la selección de personal con el desempeño laboral de las personas que laboran en el Municipio Distrital veintiséis de Octubre, utilizando diseño no experimental, tipo descriptivo

correlacional de corte transversal, la población fueron 150 participantes, la muestra fue 98, la información fue recogida por la encuesta, la selección de personal estuvo en un nivel medio del 52,5% y el desempeño laboral regular en un 41,7%, concluyendo que la correlación ($r=0.616$) es moderada y significativa (Sig. <0.05) Con el desempeño laboral.

Por su parte Muñoz (2019) llevó a cabo el trabajo cuyo objetivo fue establecer la vinculación existente entre la selección de personal y la inserción laboral en el Municipio de Cieneguilla, fue cuantitativa, descriptivo correlacional, con diseño no experimental, nivel básico, con población y muestra 50 personas, para recoger la información usaron el cuestionario. Las conclusiones fueron: la selección de personal fue eficaz en 27 (54%) y en sus dimensiones, reclutamiento, proceso de selección y técnicas de selección fue eficaz en 20 personas (40%) y en la variable inserción laboral es adecuado en 41 personas que representa 82 %. El resultado fue la vinculación directa y moderada entre ambas variables según Rho de Spearman $=0,674$.

Así mismo los antecedentes internacionales como el de Mendoza (2016), propuso como finalidad demostrar la influencia de la selección de personal en el desempeño laboral, estudio tipo descriptivo, correlacional, enfoque cuantitativo y metodología hipotético deductivo, con una muestra de 160 colaboradores, usó la observación y la encuesta, concluyendo que cuenta con un procedimiento de selección de personal pero existe inexactitud que deben corregirse para perfeccionar los contratos que se ciña al rasgo necesitado, asimismo no cuenta con la selección de pruebas usando solo el cv que y obviando las entrevistas personales, teniendo problemas en el desempeño laboral. La selección de personal está en un nivel bajo en el 47% y el desempeño laboral nivel malo en un 56%. Por otro lado, la correlación entre las variables de acuerdo a Rho de Spearman es $=0,812$. La importancia radica que aporta ideas para el proceso selección de personal para que no haya un contrato inadecuado con postulantes que no cumplan con las capacidades para un buen desempeño laboral. Palate (2016) en el Ecuador, en su investigación planteó como propósito investigar la incidencia del reclutamiento, selección de personal en el desempeño laboral de los empleados de Bioalimantar de sus 330 trabajadores, con una muestra de 81, estudio cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, no experimental, con nivel explicativo, usaron el cuestionario para recoger la información, obteniendo como conclusión que en el Área de Talento Humano, la selección de personal es tradicional, sin ninguna técnica y no especializada, ocasionando que su selección de personal no cumpla con el perfil adecuado, está en un nivel bajo del 32% haciendo que el desempeño laboral sea deficiente en un 48%.

Así mismo De la Rosa (2016), el propósito de su tesis fue examinar la contribución en la contratación de los servidores públicos en el desempeño laboral de las personas que trabajan en el sector público, tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional con método hipotético deductivo, la población de 219 funcionarios y la muestra es la misma, obtiene las siguientes conclusiones: que 131 personas 60% tienen desempeño bueno, en la modalidad de contratación, 43% está nombrado. Existe correlación de Pearson positiva baja entre la modalidad de contratación de los trabajadores del estado y el desempeño laboral de 0,324. Finalmente, Chiang y San Martín (2015) en Chile, el objetivo fue calcular como el desempeño laboral incide en la complacencia en el trabajo de los empleados, diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, la población fueron 259 funcionarios, a quienes se aplicó un cuestionario. Conclusiones: la confiabilidad varía, con Alfa de Cronbach entre 0,7 y 0,9. El desempeño laboral oscila en 6 escalas, lo que indica que la evaluación de desempeño es alta. En cambio, los valores de complacencia en el trabajo están entre 10 escalas, lo que quiere decir que están laboralmente satisfechos. Resultados: las correlaciones estadísticamente son importantes entre ambas variables.

Después de revisar algunos estudios nos centramos a las bases teóricas del trabajo y empezamos definiendo la variable selección de personal. Ibáñez (2005) afirmó que la selección de personal es un procedimiento que tiene como finalidad buscar entre los candidatos los que reúnan ciertos requisitos como: destrezas, conocimientos, entre otras particularidades para un determinado puesto de trabajo. Según Pérez (2014) para seleccionar el personal debemos contar con el personal idóneo y con capacitación para alcanzar los requerimientos y perspectivas de los grupos que tienen relación con la institución. El hecho de seleccionar una persona no es tarea fácil ya que tiene que pasar por diversos filtros de tal manera que esté acorde a la institución. Díaz, C. Aguilera, A. y Guillén, N. (2014) es la acción de escoger un sujeto para un cargo donde existe un perfil para el que se elabora ciertas características y pasan por cierto proceso. Luego Chiavenato (2009) manifestó que es el filtro por el que se integran a la organización algunas personas, las que poseen ciertas particularidades y en las que se indagan dentro de los aspirantes a los más apropiados para los puestos, procurando conservar o extender la eficacia y el cumplimiento de los trabajadores, así mismo la efectividad dentro de la institución. Cuando una persona va a seleccionar un candidato tiene ya el perfil del puesto que desea y de un grupo de personas indaga por la persona que se ajuste a sus expectativas tanto para el puesto como para la organización. Por su parte Mondy (2010) definía como la faceta de elegir dentro de un grupo

de participantes, a la persona que más se adecue a un cargo en particular y a una institución. El acoplar de forma adecuada a los individuos a los puestos laborales es la meta en la selección. Hablar de este término es comparar y decidir por la mejor opción, desde un punto de vista está el estudio y los requerimientos del puesto y desde otro punto de vista escoger las personas que posean ciertas características de acuerdo al puesto. Antes de realizar el proceso de selección debe haber un perfil de la persona que desea y del puesto que va a ocupar, según Castellblanque (2010) las organizaciones realizan un perfil denominado profesiográfico en el que se detalla al candidato como si fuera un retrato robot se toma en cuenta una edad mínima y máxima, así como las destrezas, conocimientos, aptitudes y rasgos de su personalidad. Para elaborar el perfil del candidato no es sencillo porque se considera varios factores, lo que va a determinar lo que está buscando y si el perfil no ha sido diseñado adecuadamente el candidato no ocupará el puesto que requiere la organización.

Las dimensiones de la selección de personal de acuerdo a Chiavenato (2009) son las siguientes: en la primera dimensión está el reclutamiento de personal que es una agrupación de métodos y procesos dirigidos a escoger postulantes calificados y con cierta habilidad para tomar un cargo dentro de la organización, luego en la segunda dimensión tenemos el Proceso de selección de personal que es escoger a los individuos para puestos específicos según las particularidades que necesita la organización, es un trabajo arduo pero se debe planear las facetas a seguir y finalmente las técnicas de Selección que son variadas para cubrir un puesto pero para la presente investigación consideramos la entrevista, exámenes de competencia, exámenes psicológicos, exámenes de personalidad y métodos de simulación.

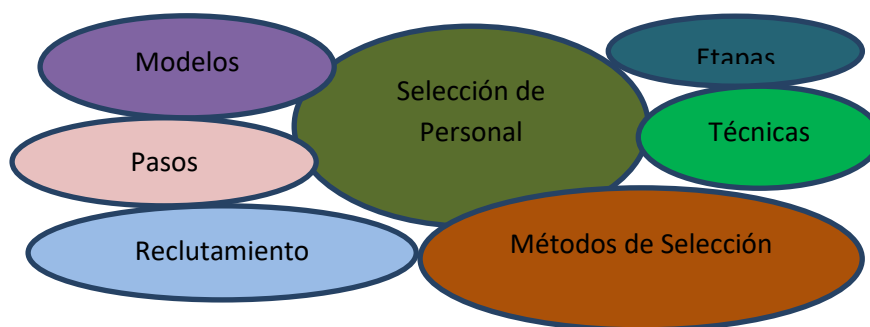


Figura 1. La Selección de Personal. Chiavenato (2009)

Según Chiavenato (2009) hay de tres modelos: Modelo de colocación (un postulante para un puesto, de hecho es tomado); modelo de selección (varios candidatos, se compara las características de cada uno de ellos en función del cargo se puede aceptar o rechazar) y el

modelo de clasificación (varios candidatos tratando de adecuar de la mejor manera, igual pueden ser rechazados o aceptados para lo cual se clasifica y serán aceptados los necesarios para la organización). Los Pasos que se considera para la selección son diversos, cada organización puede tener su propio sistema de selección, Alles (2006) considera en primera instancia el requerimiento para una plaza; solicitud de personal (lo realiza el jefe); descripción del cargo (recursos humanos especifica lo que necesita); información del perfil del puesto; revisión de posibles candidatos dentro de la organización; decidir si el reclutamiento será interno o externo; el primer examen de las referencias de los postulantes (detalles de documentos académicos y policiales); entrevistas; exámenes específicos y psicológicos; análisis de exámenes y entrevistas; informes de los elegidos; lista de finalistas; elección del finalista al mejor candidato; negociación (candidato/empresa); oferta de trabajo por parte de la empresa con horario y salario; comunicación a los postulantes seleccionados; proceso de admisión e inducción del personal (capacitación al personal con relación a la empresa). Es importante que cada organización tenga un estricto proceso de selección porque así obtendrá la persona adecuada y para el puesto adecuado, el problema de la mayoría de las empresas que no cuenta con un buen proceso de selección o no tienen muy claro el perfil de la persona para un determinado puesto y selecciona a la persona equivocada, o por otro lado hay puestos que son cubiertos por personas por recomendación, sin ningún criterio.

El reclutamiento es fundamental en el proceso de selección porque habrá variedad de candidatos, para poder seleccionar. López y Figueroa (2008) afirma que es la etapa antes de la selección, en algunos casos está dentro del procedimiento de selección, allí se capta a los postulantes potenciales para pasar por el proceso selectivo. Es la fase que tiene en cuenta varias actividades con el fin de atraer a los postulantes que tengan interés por la organización reclutadora. En la organización es el primer contacto con los que aspiran ser parte de ella, la importancia es que ayuda a recolectar personas que pueden ser parte de las futuras contrataciones, está orientada a indagar en base a las necesidades del cargo requerido. Para Chiavenato (2000) el reclutamiento es hacer una búsqueda de postulantes para cubrir una determinada vacante o vacantes y conservar cierta imagen. El mismo debe ser en el momento y la situación oportuna tener muy claro el perfil del candidato. Según Mondy (2010) es algo beneficioso son fuentes productivas de los postulantes y el uso de metodologías adecuadas para el reclutamiento teniendo como propósito el hecho de maximizar tanto la eficacia como la efectividad de las formas de reclutamiento. De acuerdo con Chiavenato (2009) existe tres

formas de reclutamiento, siendo el primero el reclutamiento interno que se realiza cuando existe un puesto disponible y se trata de cubrir con los mismos trabajadores, los que son promovidos (movimiento vertical) o cambiados (movimiento horizontal) o movidos con ascenso (movimiento diagonal). La mayoría de las empresas realizan este tipo de reclutamiento para evitar gastos innecesarios y lo hacen a manera de promoción, en otros para ascender o con el fin de moverlos a otro puesto. Luego está el reclutamiento externo que se realiza con personas que están fuera de la empresa, ya sea postulantes reales o potenciales, para lo cual usa diversas formas: avisos en periódicos, vínculos con universidades, avisos en la organización, oficinas de reclutamiento. Para reclutar personal las formas son variadas, pero todas están orientadas a buscar el candidato que pueda ayudar a renovación, innovación o enriquecer los RR. HH de la entidad y finalmente el reclutamiento mixto, mezcla de fuentes internas y externas, se da en tres fases: primero, reclutamiento externo seguido de interno; segundo reclutamiento interno y luego externo y finalmente ambos a la vez. Por lo general el reclutamiento no es de una sola clase, es interno y externo o a la inversa, por lo general las organizaciones prefieren el mixto porque baja los costos.

Otro mecanismo son las referencias que, para Raymond, Noe, Hollenbeck, y Patrick (2005) es cierta información que quieren los empleadores con respecto a sus postulantes, lo cual no es seguro porque puede ser solicitada a otra persona para una mejor opinión, luego las pruebas físicas que son pruebas tomadas en ciertos casos, no se da de forma permanente, depende del tipo de puesto. Otra forma son las pruebas de conocimientos que tienen que ver con la habilidad cognitiva, puede ser razonamiento matemático, verbal y comprensión de textos, así como destreza cuantitativa, otra forma es el inventario de personalidades se considera la adaptabilidad, tipo de extroversión, aspecto agradable, vivacidad e inquisitivo. Luego las muestras laborales son exámenes tomados a los participantes haciendo una simulación del puesto al que aspira, son importantes porque permite ver las habilidades de los individuos para el puesto que postula y finalmente las pruebas de verdad y credibilidad son exámenes de polígrafo que son para ver la honestidad del postulante. Según otros autores la selección de personal lo determina cada organización, la selección no es única es así que Chiavenato (2009) afirma que la selección es en primera instancia estudio del cargo (detalles intrínsecos y extrínsecos, pone en práctica el método de procesos críticos (ejercicios y conductas de los trabajadores para un determinado puesto) un análisis de la solicitud de

trabajo, de puesto en el mercado y predicción de lo que puede ser el cargo. Una vez que cuentan con toda esta información se realiza una ficha en la que se considera aspectos psicológicos y físicos para seleccionar a la persona adecuada a realizar el trabajo. Por su parte Llanos (2005) considera que la información que se debe recopilar en el proceso de selección debe terminar en un informe: Preparación académica, conocimiento de idiomas e informática, experiencia laboral, cargos y funciones desarrolladas, aspecto económico, las causas de sus éxitos y fracasos, recopilación de las entrevistas realizadas, su disponibilidad y sus expectativas con respecto al sueldo, confirmación de la información en relación a las referencias de tipo personales y profesionales. Toda esta información va a permitir tener mayor claridad acerca del candidato o candidatos que se presentaron para poder tomar una decisión con relación al sujeto potencial para el puesto.

Los métodos de selección de Personal se tendrán en cuenta cuando está claro los postulantes que requerimos para un determinado cargo o cargos. Chiavenato (2009) nombra cinco. Habla de la Entrevista que realiza evaluación del aspecto cognitivo-técnico y especializado, entrevista de asesoría y dirección profesional en el área social, entrevista de apreciación de desempeño, va midiendo a los postulantes desde el instante inicial, procedimiento en el que se comunican dos personas se interrelacionan, en la que el entrevistador trata de saber más de la otra persona. El propósito de la entrevista puede ser diversa según los requerimientos del cargo. En algunas organizaciones usan la entrevista para escoger su personal, pero si no es la más adecuada, no hay una buena selección, ya que con ella no se puede saber de manera integral con relación al candidato y la selección no será la más idónea. Luego las pruebas de conocimiento son los que miden el grado de conocimientos que tiene el postulante. Permite indagar los conocimientos que posee el postulante, estas miden cuanto conocimiento profesional o técnico posee el candidato, para comprobar el cumplimiento de los candidatos en función de su uso, envergadura y su organización. Es la mejor manera de saber en relación con el candidato lo que conoce con relación al puesto que está indagando y comprobar si tiene los conocimientos requeridos y es idóneo para el empleo. Seguidamente los exámenes psicológicos, están cimentadas en muestras estadísticas para comparar y su uso es en circunstancias estándar: tienen tres particularidades: pronóstico (resultados prospectivos); validez (calcula el aspecto humano que se quiere medir); precisión (conclusiones similares aplicado al mismo individuo). La prueba psicológica es el mejor termómetro para saber acerca de las emociones, las

renuencias, los aspectos relacionados al empleo, la comunicación con otros individuos, las conductas y otros. Por otro lado, están las pruebas de personalidad mide ciertos rasgos del carácter (rasgos adquiridos) y del temperamento (figuras innatas). Estas pruebas se denominan genéricas porque observan aspectos generales de la personalidad, fundamentales para saber cómo es la persona que está postulando a un puesto específico y finalmente las técnicas de simulación que no toma en cuenta el aspecto individual sino de preferencia el de grupo, reemplazan a técnicas verbales o de realización por el aspecto social. Esta complementa a la evaluación aparte de los exámenes psicológicos. Aquí se puede observar las actitudes individuales como la de tipo grupal. Esta técnica es muy importante porque podemos darnos cuenta la actitud de las personas de forma individual y la diferencia en grupo, ya que muchas veces las personas actúan por la presión del grupo.

Las etapas de la selección de acuerdo con Chiavenato (2008) se inicia con un proceso de reclutamiento (se consigue los candidatos) luego la selección propiamente dicha (se determina los postulantes que son capaces de cumplir las características y finalmente la inducción que es cuando el candidato es aceptado. El proceso de reclutamiento se hace a través de diversos medios para dar a conocer los puestos de trabajo y el perfil de los candidatos, luego de varios procesos se selecciona a la persona o personas adecuadas y finalmente se realiza el proceso de inducción en el que se informa al seleccionado todo lo relacionado a la organización.

La selección de personal de acuerdo al D.L. 276 (005-90-PCM) en el artículo 29° están las fases para la selección, primero la calificación del currículo, luego examen de talento y/o competencia, publicado en el cuadro de méritos, finalmente el contrato o nombramiento idóneo. Por otro lado, según la Ley de servicio civil Ley 30057 en el artículo 8, la elección es un mecanismo en el cual se incorporan directores estatales, trabajadores civiles de profesión y acciones adicionales y cuyo propósito es seleccionar a los individuos más capaces para el puesto en función al mérito, competencia y transparencia lo que da como garantía la similitud en el ingreso a la actividad estatal. Para los empleados de confianza la selección es según el perfil determinado para el cargo y o necesitan haber aprobado el concurso estatal por sus cualidades. Así mismo el procedimiento de selección del personal en las Municipalidades según Régimen de Contratación de Servicios CAS N° 001-2018-MPC el procedimiento para contratar personal es con el Decreto Legislativo 1057 para las Gerencias y Subgerencias y dentro de los objetivos esta, seleccionar personal para la

municipalidad. Dentro de las etapas están primero la evaluación curricular, en la que se considera la formación académica (todos los documentos de estudios); Capacitación (documentos que acrediten para el cargo que postula); experiencia laboral (acreditación con certificados, constancias). La segunda etapa es de evaluación psicotécnica en la que se considera un cuestionario de preguntas y los que salen calificados pasan a la siguiente etapa la entrevista personal, son los que tienen el perfil del cargo. En el procedimiento de selección se considera el D.L. 1057 y la Ley N° 29849, la presentación del curriculum y de un proceso de selección. Las personas que postulan tienen la responsabilidad en relación a los documentos que presentan de acuerdo a la ficha de postulación, si no cumplen con los requisitos de las bases deben ser eliminados de manera automática. Los documentos son entregados a la Subgerencia de Recursos Humanos y pasado el proceso no hacen la devolución ni parcial ni total y ni siquiera informan de las personas que están aptas o no. La comisión evaluadora no modifica las fechas o cancela el concurso por causas justificadas. Para el proceso de selección la municipalidad establece un cronograma detallado de las actividades que los postulantes deben desarrollar. Las modalidades son: Virtual mediante la web de la entidad o algún portal que se habilita; por correo vía e-mail y en físico vía mesa de partes.

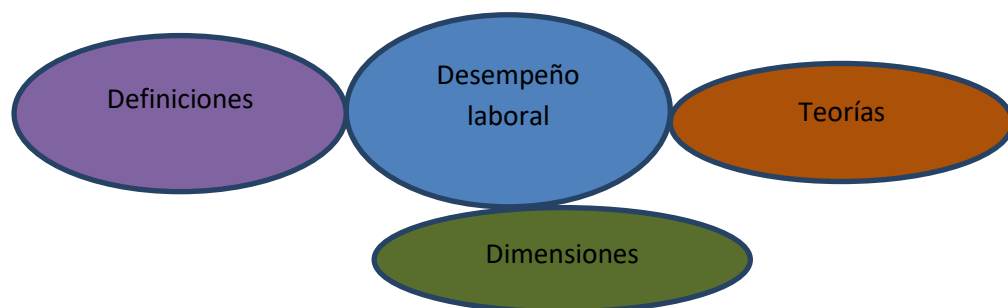


Figura 2. El desempeño laboral

En cuanto al desempeño laboral empezamos con las definiciones como de Ivancevich (2005) que manifiesta que es la actividad con la que se puede medir cómo un trabajador rinde bien. Es decir, se puede ver su desempeño, su calificación personal, su valoración, su evaluación de mérito, en los que se evalúa de manera formal e informal. El trabajador en todo momento debe mostrar idoneidad en su trabajo, lo cual está en función de muchos factores que lo motivan o desmotivan a rendir bien. Por su parte Pedraza, Amaya y Conde (2010) el desempeño tiene que ver con las actividades o conductas vistas de los trabajadores que son distinguidos para los fines de la institución, pueden medirse a través de los conocimientos

del sujeto y sus grados de aporte a la institución. Cuando la persona está en la cúspide de su rendimiento puede ayudar a lograr metas importantes para la organización y se puede observar, medir, entre otras características. Así mismo Chiavenato (2007) expresó que es el comportamiento que realiza el empleado en la indagación de sus propósitos fijos resulta siendo una maniobra personal para alcanzar los fines que viene de diversas particularidades personales. El trabajador en principio fija sus metas individuales para luego realizar los objetivos de la organización. Al respecto Montejo (2009) menciona que el desempeño laboral son actividades o conductas observadas en los trabajadores que destacan para alcanzar los propósitos de la entidad y los que se miden por competencias que tiene cada sujeto y grado de contribución a la empresa. Así mismo Queipo (2012) decía que son las características de un individuo: cualidades, requerimientos, destrezas de las personas, que se interrelacionan entre sí, de acuerdo con el tipo de empleo y de institución resultando el cumplimiento el producto de ello. Por su parte Palmar y Valero (2013) es la forma como se desenvuelven los sujetos en su ambiente laboral de acuerdo a ciertas exigencias y necesidades de la organización para ser eficaz, eficiente y efectivo. Para Álvarez, Indacochea, Yoza y Figueroa (2017) el desempeño se da en la relación entre la elaboración del trabajo ejecutado y los resultados conseguidos para beneficio de la organización.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral Chiavenato (2007) el primero es el estrés laboral que se produce cuando hay desórdenes en el individuo, en el trabajo que desempeña y en la organización. Es un elemento que se da de manera indirecta en los individuos, ya sea por un exceso laboral cuando ya la demanda va más allá de la capacidad personal y de la institución. La segunda dimensión es la condición de vida de trabajo que depende del grado de satisfacción de los requerimientos que tiene el empleado, esto incide en la productividad individual, en su motivación, en el hecho de aceptar la innovación en medio laboral y el hecho de aceptar los cambios. Según el autor es importante que el trabajador tenga una calidad de vida porque ello lo motivará en su ambiente laboral y la tercera dimensión es la valoración del desempeño que es una apreciación sobre el desarrollo laboral del empleado en su cargo de trabajo. Este busca lograr la motivación y mejorar las conductas de las personas. Las organizaciones buscan evaluar a sus trabajadores.

Luego en las teorías del desempeño tenemos a la teoría de Hacker (1994) es de tipo cognitiva y se basa en la información en relación con el comportamiento hay dos perspectivas: la primera la acción que va desde un logro hasta un planteamiento, su

realización y su retroalimentación y la segunda la actividad determinada por saberes que se dan de manera consciente o inconsciente. Así mismo la hipótesis de Campbell (1993) tomó el desempeño laboral como las actividades y no el producto de ellos, tiene ocho elementos: desempeño del trabajo específico del cargo, desempeño de acciones no específicas, desempeño en la comunicación oral y escrita, muestra del esfuerzo, conservación de la disciplina, facilitación del rendimiento en equipo supervisión, liderazgo y administración. Por otro lado, la teoría de Earle y Shalley (1991) afirmaron que es el procedimiento en el cual los objetivos de la entidad inciden en el desempeño laboral y cómo éstas se modifican en actividades, el desempeño se conforma de formulación, evaluación el internalizar las metas de tipo laboral y en el otro lado el avance y realización de los procedimientos de acción.

Después de ver las bases teóricas planteamos el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020? Y los problemas específicos a) ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020? b)¿Cuál es la relación que existe entre el procedimiento de selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020? c)¿Cuál es la relación que existe entre las técnicas de selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?

La investigación tiene una justificación teórica que aportará teorías que ayuden a la implementación de técnicas y algunas estrategias para llevar a cabo en la selección de personal que es fundamental se tenga en cuenta en la Municipalidad de Surquillo ya que en gran medida el desempeño laboral que tengan los trabajadores estará en función si se realizó o no una correcta selección de personal para que se desempeñen en el puesto adecuado de acuerdo a sus capacidades. Luego una justificación práctica que aportará en cuanto a los resultados para que sean tomados en cuenta en la Municipalidad de Surquillo para que hagan un análisis y puedan determinar sus fallas y traten de mejorar escogiendo a las personas adecuadas y en el puesto adecuado dejando de lado las recomendaciones para cubrir un puesto de trabajo o queriendo favorecer a los familiares de las personas que están a cargo de la Municipalidad. También una justificación metodológica que aportará a la investigación científica tanto información como datos importantes para que sirvan de base a otras

investigaciones de este tipo, tomando en cuenta también procesos importantes que se deben tener en cuenta cuando vamos a seleccionar un personal, partiendo de que debemos tener muy claro el perfil del puesto que requiero y el uso también del proceso de inducción cuando es seleccionado una persona.

En función a ello planteamos el objetivo general de determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020, así como los objetivos específicos a) determinar la relación que existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020 b) determinar la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020 c) determinar la relación que existe entre las técnicas de selección y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020.

Para finalizar tenemos la hipótesis general existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020, luego las hipótesis específicas a) existe relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020 b) existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020 c) existe relación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020.

II. Método

La investigación tiene el enfoque cuantitativo, ya que va a contar con datos numéricos y se recogerán los datos para corroborar la hipótesis y el método utilizado será el hipotético-deductivo, partiremos de conocimientos generales, para dar explicación a las variables de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

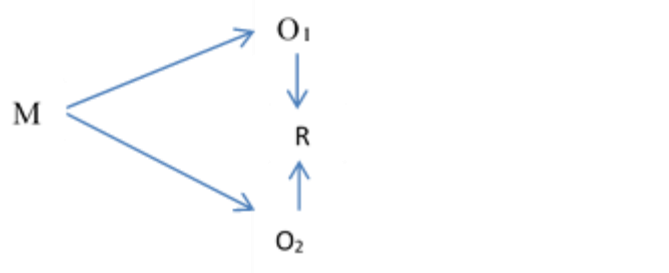
El trabajo corresponde a una investigación básica, según Carrasco (2014), este tipo de investigaciones están dirigidas a brindar nuevos conocimientos científicos y no tiene fines

prácticos. El investigador recoge la información de la realidad. En este caso la información será importante para la Municipalidad de Surquillo lugar del estudio.

Diseño de investigación

Según Carrasco (2014) se trata de un diseño no experimental ya que las variables no son manipuladas, ni será posible alterar las circunstancias ambientales en las que sucede el evento, simplemente para estar a la mira y explorar como sucede en la realidad, es descriptivo porque se van a narrar hechos de la realidad y es correlacional porque se van a relacionar las variables de estudio, en este caso selección de personal con desempeño laboral.

El diseño correlacional es el siguiente:



Dónde:

M= muestra

O₁=Selección de personal

O₂=Desempeño Laboral

R=Relación

2.2 Variable, Operacionalización

Variable 1: Selección de personal

Chiavenato (2009) manifestó que es el filtro en las se integran a la organización algunas personas, las que poseen ciertas particularidades y en las que se indagan dentro de los candidatos a los más adecuados para los puestos, tratando de mantener o extender la eficiencia y el desempeño de los trabajadores, así como la efectividad dentro de la organización

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2007) expresó que es el comportamiento que realiza el trabajador en la indagación de sus propósitos fijados lo que resulta ser una estrategia individual para alcanzar los fines que viene de diversas particularidades individuales.

Operacionalización de variable

De acuerdo con Chiavenato (2009) la variable selección de personal tiene como dimensiones el reclutamiento (búsqueda interna, externa o mixta); proceso de selección (entrevista corta, entrevista larga, oferta condicional de acuerdo con el empleo o definitiva) y técnicas de selección (variadas formas: entrevista (pruebas psicológicas o de aptitudes, pruebas de personalidad entre otras)

Según Chiavenato (2007) la variable desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: Estrés laboral, calidad laboral y evaluación del desempeño.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable selección de personal

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
	Reclutamiento	-Búsqueda interna.	1,2,3,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena
		-Búsqueda externa	4,5,6		[67-90]
		-Búsqueda mixta			Regular [43-66]
	Proceso de Selección	-Entrevista corta	7,8,9		Mala
		-Entrevista amplia	10,11,12,		[18-42]
		-Oferta condicional del empleo			
		-Oferta definitiva del empleo			
	Técnicas de selección		13,14,15,		
		-Entrevista	16,17,18		
-Prueba de conocimientos.					
-Pruebas psicométricas de aptitudes					
-Pruebas de personalidad					
-Técnicas de simulación					

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
	Estrés laboral	-Conflictos emocionales	1,2,3,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alta
		-Excesiva carga laboral	4,5,6,7		[67-90]
		-Deficiente comunicación con el superior inmediato			Media [43- 66]
	Calidad de vida laboral	-Motiva a la creatividad y la innovación del trabajador	8,9,10,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja
		-Asegura su bienestar y salud ocupacional del trabajador	11,12, 13		[18-42]
	Evaluación del desempeño	-Asimila la evaluación del desempeño como mejora continua	14,15, 16,17,18	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
		-Reconoce la importancia de la evaluación para su crecimiento profesional			

2.3. Población y muestra

Según Carrasco (2014) “la población es un grupo de elementos pueden ser personas, objetos, programas, sistemas, entre otros y forman parte de un universo” (p. 236)

La investigación estuvo constituida por 50 personas de la Municipalidad de Surquillo.

Según Carrasco (2009) “la muestra es una porción representativa de la población” (p. 237) para el estudio fue igual a la población 50 fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo por lo tanto es una muestra censal.

No habrá muestreo porque la población es pequeña y fue igual a la muestra

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Utilizaremos para el presente estudio, la encuesta, que es un método fundamentado en un cuestionario dirigido a un número de individuos, empleando interrogatorios a través de preguntas realizadas al personal (Hernández et al.2010, p.5)

El instrumento será el cuestionario para las dos variables. De acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es un recurso del que se vale el investigador para recolectar datos de acuerdo a la variable de estudio”. (p. 200)

Ficha técnica: Variable 1

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Selección de personal
Autor	: María Laura Muñoz
Adaptada	: Dennis Cienfuegos Malpartida
Lugar	: Municipalidad de Surquillo
Tiempo	: 20 min.
Nº de ítems	: 18
Dimensiones	: Reclutamiento, proceso de selección y técnicas de selección
Escala	: Likert

Niveles	: Buena, regular, mala
Número de personas	: 50

Ficha técnica: Variable 2

Nombre del instrumento	: Cuestionario de desempeño laboral
Autor	: Jorge Luis Quenaya (2017)
Adaptada	: Dennis Cienfuegos Malpartida
Lugar	: Municipalidad de Surquillo
Tiempo	: 30 min.
Nº de ítems	: 18
Escala	: Likert: Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4); (siempre (5)
Niveles	: Baja, media, alta
Sujetos de aplicación	: 50

Validación y confiabilidad del instrumento

En esta ocasión se tomó instrumentos validados, sin embargo, se consideró necesario la validación por jueces de expertos para reajustar adaptaciones de lenguaje en algunas preguntas para subir la confiabilidad del instrumento desempeño laboral, y en el instrumento selección de personal se consideró pertinente validar a fin de asegurar la confiabilidad. Vamos a usar un instrumento que ya está validado para ambas variables. Según Carrasco (2014), la validez tiene que ver con el nivel que un instrumento al aplicar va a medir lo que quiere medir. La validez se realiza para ver la consistencia interna del instrumento y en ella los validadores ven si el instrumento tiene claridad, pertinencia y relevancia para que el instrumento pueda ser evaluado y se tiene en cuenta que los validadores sean tres, entre los que están temáticos los que conocen el tema y los metodólogos que conocen de metodología.

Según Carrasco (2014) “tiene que ver con la aplicación del instrumento que faculta conseguir iguales conclusiones, cuando son aplicados al mismo individuo o conjunto de individuos en distintos espacios de tiempo” (p. 339). Para la aplicación de la confiabilidad se tomó en cuenta a un grupo denominado piloto al que se aplicó la prueba, el cual tiene las

características muy similares al grupo de la investigación. Para ver la confiabilidad se aplicó el estadígrafo alfa de Cronbach, a un grupo de 18 personas, el mismo que detallamos a continuación

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

VARIABLES	Grado de confiabilidad
V ₁ = Selección de Personal	0,758
V ₂ = Desempeño laboral	0,823

2.5. Procedimientos

Para obtener la información solicitamos permiso con un documento otorgado por la Universidad Cesar Vallejo dirigido a la Municipalidad de Surquillo, una vez obtenido el permiso pedimos el consentimiento informado a los fiscalizadores que a su vez fue aceptado por el Sub gerente de fiscalización de la Municipalidad de Surquillo Jorge Sáenz, asimismo se aplicó el instrumento que fue mediante cuestionario de Google donde se realizó el llenado de las encuestas de manera virtual y los datos fueron bajados a un cuadro de Excel para ser trabajado en el SPSS.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis descriptivo, los resultados se colocarán en una hoja de Excel, esto se esto será llevado al programa estadístico SPSS 24. En este programa se analizará y se presentará en tablas donde mostraron los valores absolutos y porcentuales de los resultados. También se emplearon tablas de contingencia o cruzadas para comparar la variable principal con las dimensiones de la misma. Posteriormente los resultados se presentaron en cuadros y gráficos de barras

2.7. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló respetando las consideraciones éticas que ello requiere, teniendo en cuenta la veracidad de la información que se ha recopilado durante todo el periodo de la elaboración de la tesis. Por otro lado, se utilizó el APA para las referencias bibliográficas tratando de que contenga todas las referencias utilizadas, así como la

originalidad del trabajo y el anonimato de los colaboradores.

III.Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Niveles de la variable selección de personal y dimensiones

Niveles	Selección de personal		Reclutamiento		Proceso de selección		Técnicas de selección	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Malo	10	20.0	12	24.0	12	24.0	5	10.0
Regular	25	50.0	26	52.0	25	50.0	36	72.0
Bueno	15	30.0	12	24.0	13	26.0	9	18.0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

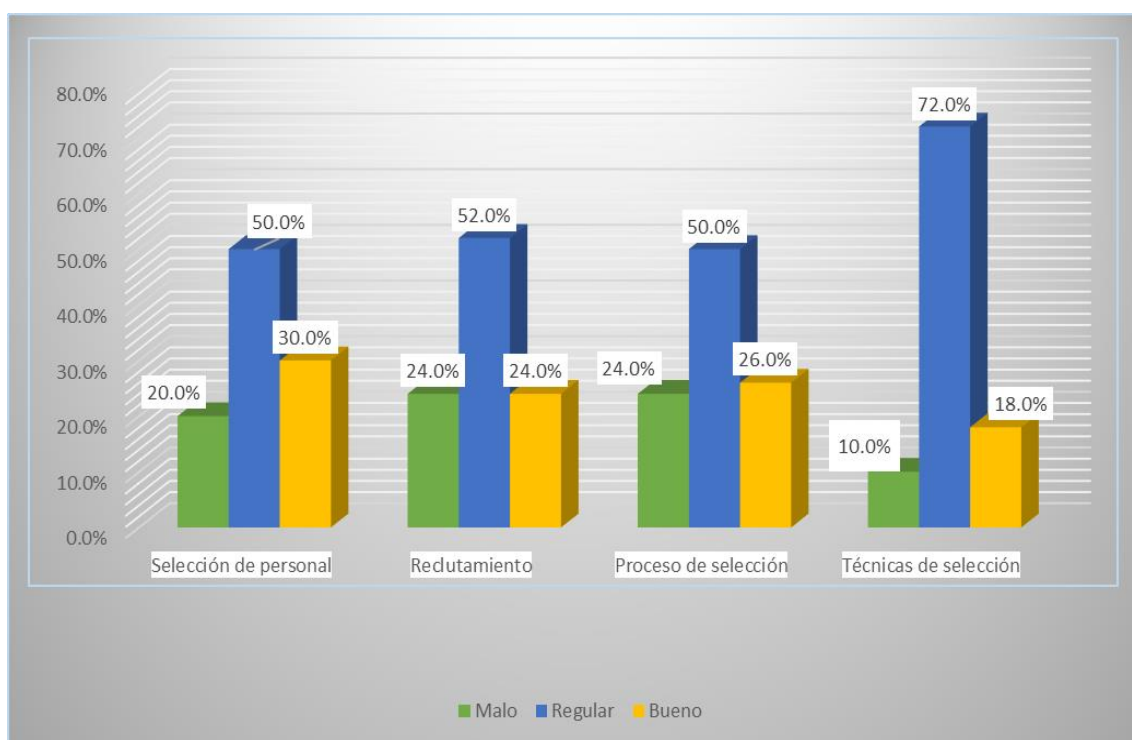


Figura 3. Niveles de percepción de la variable selección de personal y dimensiones

La selección de personal de acuerdo a los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo el 20.0% considera que está en un nivel malo, el 50.0% los considera en regular y el 30.0% considera en un nivel bueno; en la dimensión reclutamiento, el 24.0% lo considera malo, el 52.0% los considera en regular y el 24.0% es considerado como bueno; en la dimensión proceso de selección, el 24.0% lo considera malo, el 50.0% los considera en regular y el

26.0% es considerado como bueno; en la dimensión técnicas de selección, el 10.0% lo considera malo, el 72.0% los considera en regular y el 18.0% es considerado como bueno.

Tabla 5

Niveles de la variable desempeño laboral y dimensiones

Niveles	Desempeño laboral		Estrés laboral		Calidad de vida laboral		Evaluación de desempeño	
	F	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	14	28.0	8	16.0	10	20.0	11	22.0
Medio	22	44.0	26	52.0	30	60.0	24	48.0
Alto	14	28.0	16	32.0	10	20.0	15	30.0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

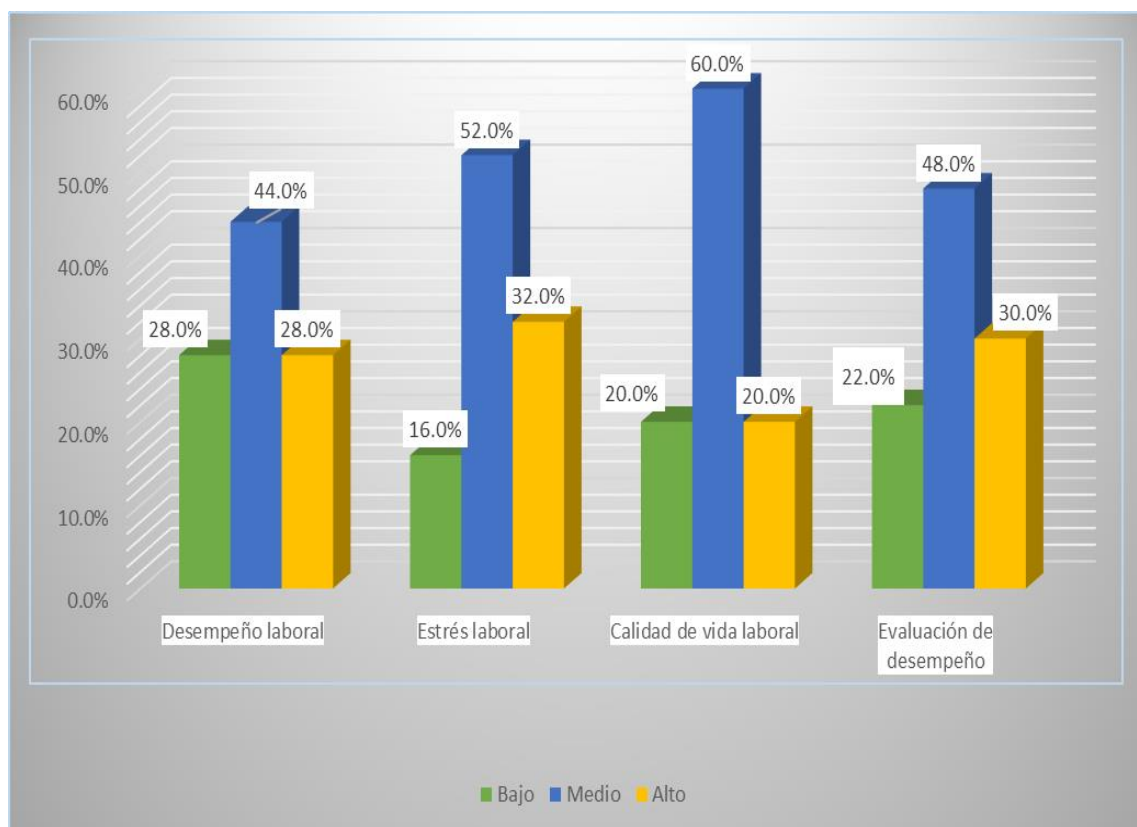


Figura 4. Niveles de percepción de la variable desempeño laboral y dimensiones

El desempeño laboral según los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo afirmaron que el 28.0% está en un nivel bajo, el 44.0% está en el nivel medio y el 28.0% considera que está en un alto; en la dimensión estrés laboral, el 16.0% lo considera bajo, el 52.0% los considera en medio y el 32.0% es considerado como alto; en la dimensión calidad de vida laboral, el 20.0% lo considera bajo, el 60.0% los considera en medio y el 20.0% es

considerado como alto; en la dimensión evaluación de desempeño, el 22.0% lo considera bajo, el 48.0% los considera en medio y el 30.0% es considerado como alto.

3.2. Resultados correlacionales.

Se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de las dimensiones, se utilizó el Rho de Spearman que indicó que de acuerdo con la hipótesis general la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral y el nivel de correlación es moderado según (Rho de Spearman 0,614 y p-valor 0,000)

En cuanto a la hipótesis específica 1 si la dimensión reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral, el nivel de correlación es fuerte según (Rho de Spearman 0,608 y p-valor 0,000)

Según la hipótesis específica 2 si la dimensión proceso de selección se relaciona con el desempeño laboral, el nivel de correlación es moderado de acuerdo con (Rho de Spearman 0,595 y p-valor 0,000).

En la hipótesis específica 3 si la dimensión técnica de selección se relaciona con el desempeño laboral, el nivel de correlación es moderado según (Rho de Spearman 0,602 y p-valor 0,000) en todos los casos en el nivel 0,01.

Tabla 6

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N
Hipótesis general	Selección de personal * desempeño laboral	,614**	,000	50
Hipótesis específica-1	Dimensión reclutamiento * desempeño laboral	,608**	,000	50
Hipótesis específica-2	Dimensión proceso de selección * desempeño laboral	,595**	,000	50
Hipótesis específica-3	Dimensiones técnicas de selección* desempeño laboral	,602**	,000	50

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

IV. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral, primeramente después de realizar el estudio podemos corroborar de acuerdo a la hipótesis general que existe una relación moderada entre dichas variables de acuerdo a Rho de Spearman de $=,614$, por otro lado podemos afirmar que la selección de personal es regular en 25 personas encuestadas, lo que representa el 50% , pese a que en la Municipalidad no existe un proceso de selección transparente, ya que se puede hacer una convocatoria por los medios masivos para el proceso de reclutamiento, pero las vacantes ya están cubiertas mucho antes por familiares o amigos de las personas que trabajan allí, es más no existe métodos de selección de los candidatos.

De acuerdo a lo que decía Chiavenato cada miembro de la organización con sus destrezas ayuda a alcanzar los fines planteados, pero si no se toma a las personas idóneas no se consigue aquello, esto corrobora la investigación de Colca (2016) en la cual afirma que no hay un proceso de selección bien organizado en la Municipalidad de Atuncolla, Puno, por lo tanto el proceso de reclutamiento es malo en un 50%, la selección de personal termina siendo deficiente. Los aspectos que tomen en cuenta para la selección son muy importantes no basta solamente con una entrevista que va a medir solamente algunos aspectos, es necesario todo un proceso que pueda ver rasgos de la personalidad, algunas reacciones ante ciertos hechos, los conocimientos que tiene con respecto al posible cargo a ocupar, la selección debe ser completa e integral.

Por su parte Zocón y Castañeda (2019) difiere con la presente información ya que su correlación es significativa de $0,830$ según Rho de Spearman que es una correlación alta y están en desacuerdo con la forma como seleccionan su personal a través de entrevistas y luego cuando realizan la inducción el trabajador está dentro de la organización, finalmente en ambos casos afecta en la productividad. De allí que Lara, Naranjo y González (2019) proponen que la selección debe ser ajustada a los cambios de la globalización, porque las generaciones no son las mismas y tienen una idea diferente en cuanto a permanecer en un determinado lugar cambiarán constantemente de puesto, ya que la rotación de las personas en nuestro país es alta.

De acuerdo a Galindo (2015) en cuanto a la selección de personal, el nivel es bajo en 40 personas que representan el 47,5%, pero difiere en cuanto a la correlación con Rho de Spearman que es significativa y alta de $=0,825$, pero coincide en que el proceso de selección

no es bueno, tiene que mejorar desde su proceso de reclutamiento. Es importante lo que afirma Ibáñez (2005) que a través de la selección de personal se buscarán a las personas que posean ciertas características sobre un determinado puesto. Si esta selección no tiene filtros no se escogerá a la persona adecuada y el desempeño laboral será deficiente, porque el candidato puede no estar en el área en la que pueda desarrollarse eficazmente, de allí que su desempeño no será efectivo, ni eficiente. Mondy (2010) expresaba que el hecho de seleccionar a las personas buscando la mejor opción nos llevará a encontrar a la persona que tenga ciertas cualidades que cumpla las expectativas del puesto.

Por su parte Quenaya (2016) coincide con la presente investigación en lo relacionado a la selección de personal que está en un nivel medio en 30 personas lo que representa al 68%, pero si difiere en cuanto a la correlación de sus variables, ya que tiene una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de acuerdo a Rho de Spearman = 0,926, en cambio en la presente investigación es moderada y su correlación solo alcanza el 0,614.

Por otro lado, en la investigación Portuondo (2018) la correlación es moderada y significada, la misma que coincide con la presente investigación y además afirma que al haber un buen proceso de selección esto va a influir en el desempeño laboral y coincide en la selección de personal que está en un nivel medio, en cambio Muñoz (2019) difiere con la investigación porque su selección es eficaz en 27 personas que representa el 54%. En cuanto a la correlación coincide en una correlación moderada de 0,674 con Rho de Spearman.

Por su parte Palate (2016) difiere con la presente investigación ya que la selección de personal está en un nivel bajo del 32% que hace que el desempeño resulte siendo deficiente en un 48%. También difiere con el estudio de Mendoza (2016) que en cuanto a la selección de personal el nivel es bajo del 47% ya que tiene un proceso de selección de personal pero que no tiene ninguna exactitud cuándo seleccionan el personal ya que sus pruebas no se ajustan al perfil que requiere la organización, solamente tienen en cuenta el curriculum y no usan pruebas de selección. En cuanto a la correlación difiere con la presente investigación porque su correlación entre las variables es alta según Rho de Spearman de $r = 0,812$

De acuerdo a la hipótesis específica 1 se buscó la relación del reclutamiento de personal con el desempeño docente, la misma que tiene una correlación de 0,614, según la

correlación de Rho de Spearman, con lo que la hipótesis queda comprobada, difiere también con Quenaya (2017) que tiene una correlación alta de 0,810, con en cuanto al reclutamiento de personal está en un nivel regular en 26 personas que representa el 52% que coincide con la investigación de Quenaya (2016) que está en el nivel medio en 30 personas que representa al 68% , difiere con Muñoz que fue eficaz en 20 personas (40%).

Según la hipótesis específica 2 se indagó con respecto a la relación que tiene el proceso de selección con el desempeño laboral, el valor de la correlación fue 0,608, de acuerdo con Rho de Spearman la cual indica que la hipótesis ha sido comprobada, además el proceso de selección estuvo en un nivel regular en 25 personas (50%) que difiere con Muñoz (2019) cuyo proceso de selección fue eficaz en 20 personas (40%).

De acuerdo a la hipótesis específica 3 se comprobó que existe relación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral según la correlación de Rho de Spearman la que es =0, 602, difiere con el trabajo de Quenaya (2017) cuya correlación es alta según Rho de Spearman =0, 810, así mismo las técnicas de selección está en un nivel regular en 36 personas que representan al 72% , que difiere del estudio de Muñoz (2019) que es eficaz técnicas de selección en 20 personas que representan el 40%, a pesar que la mayoría de instituciones no cuentan con un proceso de selección, es más no tienen por lo general el perfil del puesto que desean cubrir y simplemente optan por lo más fácil piden un curriculum y hacen una entrevista personal, que no mide exactamente los conocimientos del candidato y posteriormente no hay un buen desempeño laboral. El reclutamiento no solo debe ser interno sino también externo ya que así puede ingresar personas con otras ideas, probablemente personas más proactivas, innovadoras que pueden dar aportes importantes para la institución.

Según el D.L. 276 (D.S. 005-90-PCM) existe en el art. 29 ciertos lineamientos con respecto al proceso de selección, en la cual el candidato debe pasar por varias etapas y después de realizar todo el proceso debe ser publicado ya sea si es contratado o nombrado y de acuerdo a ello manifiesta De la Rosa (2016) ese proceso mayormente no se da a nivel de las Municipalidades y se opta por lo más rápido cubrir las plazas con las personas recomendadas y al mismo tiempo difiere con la investigación ya que tiene una correlación muy baja de 0,326 entre lo que es la contratación de los servidores públicos que no son tomados por un proceso de selección y el desempeño laboral no es el adecuado.

Por su parte Chiavenato (2009) expresaba que son muy importantes los filtros por los que debe pasar el trabajador para ser seleccionado porque se verá características importantes en cada proceso que nos permitirá hacer un pronóstico de lo que puede ser su desempeño laboral posterior y lo más importante que la selección se dé teniendo muy claro el perfil de la persona que quiero para cada puesto y en eso coincide con Castellblanque (2010) que hablaba del perfil que va a ser el que detallar cómo es el que postula.

Así mismo en cuanto a la variable desempeño laboral la presente investigación está en el nivel medio en 22 personas que porcentualmente está en un 44%, que difiere con Zocón & Castañeda (2019), cuyo desempeño está en un nivel alto del 78%, también difiere de Colca (2016) que se encuentra en un nivel bajo en 42 personas que equivale al 47,5%, pero coincide con Quenaya (2017) cuyo desempeño está en el nivel medio en 29 personas que equivale al 66%, al mismo tiempo difiere con Mendoza (2016) que considera que el desempeño laboral es malo en un 56%, considera importante la selección de personal porque tiene incidencia en el desempeño laboral,. Por otro lado, difiere con Mendoza (2016) que consideran que el desempeño laboral es deficiente en un 48% y también con De la Rosa (2016) que califican que el 605 tiene un desempeño bueno, mientras para Chiang y San Martín (2016) el desempeño laboral es alto porque está en las escalas de 6 a 10 y la escala está en 8. Así mismo en las dimensiones del desempeño laboral encontramos que el estrés laboral está en un nivel medio en 26 personas (52%), en localidad de vida laboral también el nivel es medio en 30 personas (60%) y en la evaluación de desempeño el nivel es medio en 24 personas (48%), lo que nos indica en términos generales su desempeño está en un nivel medio.

En base a lo que hemos podido observar comparando con investigaciones anteriores podemos corroborar que el proceso de selección tiene mucho que ver con el desempeño laboral, en la mayoría de los casos el proceso de selección no es el adecuado y se concretan sobre todo a nivel de las Municipalidades a una entrevista de personal que no refleja lo que candidato puede ser y sin establecer un verdadero proceso de selección aplicando variadas técnicas de selección, es más el gran problema es que ni siquiera tienen el perfil del puesto, simplemente saben que necesitan personas para una determina área y en algunos casos hacen reclutamiento de personal a través de los diarios, de la página web, pero en la mayoría de los casos convocan a los candidatos, pero los puestos prácticamente están cubiertos, pretendemos que el trabajo después de realizar todo un estudio sea un aporte valioso y el proceso de selección sea tomado de manera responsable porque en cualquier institución los

recursos humanos son la clave para sacar adelante cualquier institución y en las Municipalidades se están cubriendo los puestos por recomendación sin tener en cuenta lo que establece la Ley servicio civil Ley 30057 en su artículo 8 hablan del proceso de selección pero que no se está cumpliendo e ingresa cualquier persona que está recomendada, de allí que podemos ver que el prestigio de las Municipalidades no es muy bueno, porque no hay transparencia, y eso perjudica a los pobladores porque las obras proyectadas y que están dentro de un presupuesto anual no se cumplen, se quedan inconclusas, para ser terminadas en la siguiente gestión y que no necesariamente hay la continuación de ello, porque cada gobierno local entra con sus propuestas y se van dejando de lado proyectos importantes que son fundamentales para los pobladores.

V. Conclusiones

Primera:

Entre la selección de personal y el desempeño laboral en los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo existe un nivel de correlación directa, significativa y moderada (Rho de Spearman = 0,614 y p-valor 0,000), con lo cual queda demostrada la hipótesis general.

Segunda:

Entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral en los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo existe una relación directa significativa y moderada (Rho de Spearman =0,608 y p-valor 0,000) con lo cual queda demostrada la hipótesis específica.

Tercera:

Entre la dimensión proceso de selección y desempeño laboral en los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo existe una relación directa significativa y moderada (Rho de Spearman 0,595 y p-valor 0,000), con lo cual queda demostrada la hipótesis específica.

Cuarta:

Entre la dimensión técnicas de selección y desempeño laboral en los fiscalizadores de la Municipalidad de Surquillo existe una relación directa significativa y moderada (Rho de Spearman 0,602 y p-valor 0,000) con lo cual queda demostrada la hipótesis específica.

VI. Recomendaciones

Primera

Promover capacitaciones acerca de las diferentes técnicas de selección de personal y elaboración de perfil en el área de recursos humanos, para lograr un mejor desempeño de las personas que laboran en la Municipalidad

Segunda

Promover la transparencia en el proceso de reclutamiento de personal en coordinación con el área de Relaciones Públicas de la Municipalidad, ya que es importante si se quiere una mejora en el desempeño laboral.

Tercera

Establecer una comisión que cuente con experiencia y honestidad comprobada dentro de la Municipalidad para el proceso de selección.

Cuarta

Que la Municipalidad contrate para el proceso de selección, personas especializadas, conocedoras de diferentes técnicas de selección, que lleven a cabo el proceso y pueda ser el adecuado, estableciendo diferentes tipos de pruebas de acuerdo al perfil del puesto que debe estar elaborado previamente.

Referencias

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Argentina: Granica.
- Álvarez, B., Indacochea, B., Yoza, N. y Figueroa, M. (2017). *La evaluación del desempeño laboral*. Vol. 4, núm 1. Revista Dialnet.
- Álvarez, B., Porraspita, D. e Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral. Un problema social de la ciencia*. Vol. IX. Núm 2. Abril-Junio. Revista de Didáctica y Educación.
- Campbell, P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee section.
- Cancinos, A. (2015). *Selección de Personal y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Editorial San marcos.
- Castellblanque, M. (2010). *Perfiles profesionales de publicidad y ámbitos afines: ¿qué quiero ser? ¿qué quiero hacer? ¿para qué tengo talento?* Barcelona: UOC
- Chiang, M. y San Martin, N. (2015). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall*. Scielo. Recovered of https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Chiavenato, I. (2000). *Management of human talent*. McGraw Hill. Colombia
- Chiavenato, I. (2007). *Human resources management*. México.
- Chiavenato, J. (2008). *Human resources management*. The human capital of the organizations. (9th edition). Mexico. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Human talent manegement*. (5ta ed.) . Mexico: Mc Graw Hill. Editors.
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Stuncolla, período 2015. (Tesis para optar el grado de Magister)*. Universidad del Altiplano. Puno : Perú.
- De la Rosa, V. (2016). *Modalidad de contratación de los servidores públicos y su icidencia en el desempeño laboral de los mismos*. (Tesis de Maestria). Universidad Tecnologica Equinoccial Direccion General de Posgrado. Ecuador. Recuperado de: http://192.188.51.77/bitstream/123456789/17556/1/65911_1.pdf

- Díaz, C. Aguilera, A. y Guillén, N. (2014). Lógica difusa Vs.modelo de regresión múltiple para la selección de personal. Escuela Universitaria de ingeniería Industrial Informática y de Sistemas. Universidad de Tarapacá. Arica, Chile, Vol. 22 N° 4.
- D.L. 276 (D.S. 005-90-PCM). *La selección de personal en la Administración pública*.
- D. L. 1057 y Ley 29849. *Ley de contrataciones en el sector público*
- Earley, A. y Shalley. C. (1991). *Motivation Theory*. Cognitive. Vol. 15. Núm 3.
- García, P.,Gatica, M., Cruz, E. y Ramos, V. (2016). *Procesos de Reclutamiento y las redes sociales*. Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo educativo. Vol. 6. Núm. 8.
- Galindo, Y. (2015). *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral, sunarp, Tacna, 2015*. (Tesis para optar el grado de Magíster). Universidad nacional de San agustin de Arequipa.
Recuperado de
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5714/CHMgaalyl.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Hacker, W. (1994). *Action theory and occupational Psycholgy* . Alemania: The German Journal of Psycholgy. N° 26
- Hernández, R., Fernández, C.,y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (IV ed.). México. McGraw Hill
- Ivancebich, J. (2005). *Human resources management*. Mc Graw Hill. México.
- Ibañez, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Lara, S., Naranjo, G. y Gonzáles, M. (2019). *Factores asociados a la rotación de empleados de las organizaciones: Un análisis desde la Literatura*. Artículo científico. Revista Redalyc.
- Ley N° 30057. *Ley del servicio civil*. Capítulo I. Incorporación al servicio civil.
- Linkedin, C. (2016). *España tendencias en selección de personal para el 2016*. Recuperado el 10 de Noviembre del 2017, de https://business.linke.com/content/dam/business/talent-solutions/regionales-es/c/pdfs/GRT16_SpainRecuiting_Spanish_updated.pdf

- Llanos, J. (2005). *How to interview in the selection of personnel*. Mexico: Pax. Bookstore. Carlos Cesarman S.A.
- López, F. y Figueroa, C. (2008). *Persona y profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. España: TEA ediciones S.A.
- Martínez, O. y Vargas, T. (2019). *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel base don local development*. Revista Scielo. Coodes Vol. 7. N° 2. Online versión.
- Mendoza (2016). *Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción caso: empaedora Bilbo s.a.* (Tesis para obtener el grado de Magíster). Universidad tecnológica equiccnocial dirección de posgrado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito Ecuador. Recuperado de http://192.188.51.77/bitstream/123456789/17578/1/67191_1.pdf
- Mondy, R. (2010). *Human resources Management*. (9th. Edition). Mexico: Pearson Education.
- Montejo, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Colombia.
- Morales, T. (2016). *Empresas 43% sobrecostos por mala selección de personal*. Artículo de La República. Recuperado el 10 de Noviembre de <http://larepublica.pe/economía/788014-empresas-43-de-sobrecostos-seria-po-mala-selección-de-personal>.
- Muñoz, L. (2019). *Selección de personal e inserción laboral en la Municipalidad de Cieneguilla, 2019*. (Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública). Universidad César Vallejo.
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla*. Colombia. Revista científica Pensamiento y gestión. Núm 32. Enero-Julio.
- Palate, C. (2016). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización bioalimentar cía. Ltda. de la ciudad de ambato de la provincia de Tungurahua. Ambato*. Ecuador, recuperado de. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/19922/1/CARLOS%20PALATE.pdf>
- Palmar, R. y Valero, J. (2013). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del Municipio Mara del Estado*

- Zulia. Universidad Autónoma de México. Revista Espacios Públicos. Vol. 17, núm 39. Enero-abril.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS). Vol. XVI, N° 3. Julio-Setiembre. FACES-LUZ
- Pérez, M. (2014). Selección de Personal por competencias en las empresas de servicios. Revista Aglala. Vol. Núm, 1. 107-125.
- Portuondo (2018). *Relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018*. (Tesis Maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/914016>
- Queipo, B. (2012). *Social Sciences Investigation*. Vol. VIII. Num 3.
- Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016*. (Tesis para optar el grado de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raymond, A. , Noe, J. , Hollenbeck, B. y Patrick, M. (2005). *Human Resource Management, Gaining a competitive Advantage*. Second edition.
- Régimen de Contratación de Servicios CAS N° 001-2018-MPC
- Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: Tendencias actuales*. Revista Archivo médico de Camagüey. AMC. Vol.23. N°. 2. Marzo-abril.
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección de personal. DOI: 10.23857 /fipcaec.v4i12.65 <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/82>
- Rodriguez, J., Navarrete, R. y Barsgtded, M. (2017). *Ethical problems and their consequences recognized by novice psychologists in recruitment and selection processes*. Revista Psicoperspectivas. Universidad católica de Valparaíso. Chile. Vol. 6. Núm 3.
- Vargas, J. (2019). *Análisis ético en la selección de personal en las Empresas Públicas*. Revista observatorio de economía latinoamericana en línea. <http://www.euned.net/rev/oel/2019/11/análisis-etico-empresa-html>

Zocón, L. y Castañeda, D. (2019). *Selección de Personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa*. Soluciones globales empresariales EIRL de la ciudad de Cajamarca. Revista Perspectiva 20 (1). ISSN 1996-53

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FISCALIZADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE SURQUILLO 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
<u>Problemas General:</u> ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?	<u>Objetivo General:</u> Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?	<u>Hipótesis General:</u> Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020	VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles y Rangos
			Reclutamiento	-Búsqueda interna. -Búsqueda externa -Búsqueda mixta	Escala ordinal: Escala Likert	Buena [67-90]
<u>Problemas Específicos:</u> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?	<u>Objetivos Específicos:</u> 1. Determinar la relación que existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020	<u>Hipótesis Específicas:</u> 1. Existe relación entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020	Proceso de Selección	-Entrevista corta -Entrevista amplia -Oferta condicional del empleo -Oferta definitiva del empleo	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular [43-66]

2. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?	2. Determinar la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?	2. Existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020	Técnicas de Selección	-Entrevista -Prueba de conocimientos. -Pruebas psicométricas de aptitudes -Pruebas de personalidad -Técnicas de simulación		Mala [18-42]
3. ¿Cuál es la relación que existe entre las técnicas de selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?	3. Determinar la relación que existe entre las técnicas de selección y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020?	3. Existe relación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo 2020	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FISCALIZADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles y Rangos

			<p>Estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conflictos emocionales -Excesiva carga laboral -Deficiente comunicación con el superior 	<p>Escala ordinal: Escala Likert</p>	<p>Alta [67-90]</p>
			<p>Calidad de vida laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motiva la creatividad e innovación del trabajador -Asegura su bienestar y salud ocupacional del trabajador 	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)</p>	<p>Regular [43-66]</p>
			<p>Desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asimila la evaluación del desempeño como mejora continua -Reconoce la importancia de la evaluación para su crecimiento profesional 	<p>Siempre (5)</p>	<p>Bueno [18-42]</p>

Anexo 2. Validación de juicio de expertos de la variable: Selección de personal

Anexo 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Selección de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reclutamiento							
1	Usted se entera del proceso de reclutamiento porque está dentro de la empresa	✓		✓		✓		
2	Prefieren a las personas que están dentro de la empresa para reclutar para un puesto de trabajo	✓		✓		✓		
3	Para el reclutamiento de personal se publica en algunos diarios	✓		✓		✓		
4	Usted se entera de los puestos de trabajo dentro de la empresa	✓		✓		✓		
5	La información de los puestos de trabajo se entera por lo general fuera de la empresa	✓		✓		✓		
6	La búsqueda de los candidatos se hace de forma mixta	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Proceso de selección	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para cubrir los puestos de trabajo utilizan la entrevista como la única forma de selección	✓		✓		✓		
8	Considera que la entrevista por lo general es muy larga	✓		✓		✓		
9	Las preguntas de la entrevista tratan de que sean entendibles y agradables	✓		✓		✓		
10	Te ponen algunas condiciones para el empleo	✓		✓		✓		
11	Considera que hay ofertas adecuadas para el empleo	✓		✓		✓		
12	Considera que los procesos de selección son los adecuados	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Técnicas de selección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Utilizaron la entrevista como una de las formas de selección	✓		✓		✓		

- Validación de juicio de expertos de la variable: Desempeño Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Estrés laboral							
1	Dispone de tiempo para sus asuntos personales	✓		✓		✓		
2	Le encargan mucho trabajo para ser llevado a casa	✓		✓		✓		
3	Puede concentrarse fácilmente en el trabajo	✓		✓		✓		
4	Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en la Institución	✓		✓		✓		
5	En la organización se les escucha a los colaboradores cuando tienen problemas	✓		✓		✓		
6	Su jefe inmediato recibe sus sugerencias o reclamo o los canaliza para su solución	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Calidad de vida laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Su actual carga laboral es excesiva comparada con el cargo que desempeña	✓		✓		✓		
8	Se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores	✓		✓		✓		
9	Se promueve la creatividad y la innovación en su departamento	✓		✓		✓		
10	Tengo flexibilidad para hacer mi trabajo siempre y cuando obtenga los mejores resultados	✓		✓		✓		
11	Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	En la institución se interesan por lo que sucede	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se reconoce su innovación y aportes a la institución o el cargo que desempeña	✓		✓		✓		
14	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe	✓		✓		✓		
15	Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño	✓		✓		✓		

14	La prueba de conocimiento es suficientemente entendible	✓		✓		✓
15	Las pruebas psicométricas son de acuerdo a las capacidades de todos	✓		✓		✓
16	Deben considerarse la prueba de personalidad para evaluar	✓		✓		✓
17	Deben plantearse técnicas de simulación	✓		✓		✓
18	Considera que son demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo.	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Se encuentra en su totalidad en su totalidad.*

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

R. de jur. del 20.02.

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Vázquez Montoya, Ulla Nouvel* DNI N°: *40769191*

Especialidad del evaluador: *Psicología*

[Firma]
 Firma del evaluador
Dr. Ulla Vázquez Montoya
DNI 40769191

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 * Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 * Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-Validación de juicio de expertos de la variable: Selección de personal

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Selección de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reclutamiento							
1	Usted se entera del proceso de reclutamiento porque está dentro de la empresa	x		x		x		
2	Prefieren a las personas que están dentro de la empresa para reclutar para un puesto de trabajo	x		x		x		
3	Para el reclutamiento de personal se publica en algunos diarios	x		x		x		
4	Usted se entera de los puestos de trabajo dentro de la empresa	x		x		x		
5	La información de los puestos de trabajo se entera por lo general fuera de la empresa	x		x		x		
6	La búsqueda de los candidatos se hace de forma mixta	x		x		x		
	DIMENSION 2: Proceso de selección	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Para cubrir los puestos de trabajo utilizan la entrevista como la única forma de selección	x		x		x		
8	Considera que la entrevista por lo general es muy larga	x		x		x		
9	Las preguntas de la entrevista tratan de que sean entendibles y agradables	x		x		x		
10	Te ponen algunas condiciones para el empleo	x		x		x		
11	Considera que hay ofertas adecuadas para el empleo	x		x		x		

12	Considera que los procesos de selección son los adecuados	X		X		X		X	
	DIMENSION 3: Técnicas de selección	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	Utilizaron la entrevista como una de las formas de selección	X		X		X		X	
14	La prueba de conocimiento es suficientemente entendible	X		X		X		X	
15	Las pruebas psicométricas son de acuerdo a las capacidades de todos	X		X		X		X	
16	Deben considerar la prueba de personalidad para evaluar	X		X		X		X	
17	Deben plantear técnicas de simulación	X		X		X		X	
18	Considera que son demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo.	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

15 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Bethy Quintana Tenorio

DNI N°: 07778139

Especialidad del evaluador: Temático

Firma del experto

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-Validación de juicio de expertos de la variable: Desempeño Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Estrés laboral							
1	Dispone de tiempo para sus asuntos personales	x		x		x		
2	Le encargan mucho trabajo para ser llevado a casa	x		x		x		
3	Puede concentrarse fácilmente en el trabajo	x		x		x		
4	Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en la Institución	x		x		x		
5	En la organización se les escucha a los colaboradores cuando tienen problemas	x		x		x		
6	Su jefe inmediato recibe sus sugerencias o reclamo o los canaliza para su solución	x		x		x		
	DIMENSION 2: Calidad de vida laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Su actual carga laboral es excesiva comparada con el cargo que desempeña	x		x		x		
8	Se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores	x		x		x		
9	Se promueve la creatividad y la innovación en su departamento	x		x		x		
10	Tengo flexibilidad para hacer mi trabajo siempre y cuando obtenga los mejores resultados	x		x		x		
11	Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo	x		x		x		
12	En la institución se interesan por lo que sucede	x		x		x		
	DIMENSION 3: Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se reconoce su innovación y aportes a la institución o el cargo que desempeña	x		x		x		

Validación de juicio de expertos de la variable: Selección de personal

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Selección de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reclutamiento							
1	Usted se entera del proceso de reclutamiento porque está dentro de la empresa	✓		✓		✓		
2	Prefieren a las personas que están dentro de la empresa para reclutar para un puesto de trabajo	✓		✓		✓		
3	Para el reclutamiento de personal se publica en algunos diarios	✓		✓		✓		
4	Usted se entera de los puestos de trabajo dentro de la empresa	✓		✓		✓		
5	La información de los puestos de trabajo se entera por lo general fuera de la empresa	✓		✓		✓		
6	La búsqueda de los candidatos se hace de forma mixta	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Proceso de selección							
7	Para cubrir los puestos de trabajo utilizan la entrevista como la única forma de selección	✓		✓		✓		
8	Considera que la entrevista por lo general es muy larga	✓		✓		✓		
9	Las preguntas de la entrevista tratan de que sean entendibles y agradables	✓		✓		✓		
10	Te ponen algunas condiciones para el empleo	✓		✓		✓		
11	Considera que hay ofertas adecuadas para el empleo	✓		✓		✓		
12	Considera que los procesos de selección son los adecuados	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: Técnicas de selección		Si	No	Si	No	Si	No
13	Utilizaron la entrevista como una de las formas de selección	✓		✓		✓	
14	La prueba de conocimiento es suficientemente entendible	✓		✓		✓	
15	Las pruebas psicométricas son de acuerdo a las capacidades de todos	✓		✓		✓	
16	Deben considerar la prueba de personalidad para evaluar	✓		✓		✓	
17	Deben plantear técnicas de simulación	✓		✓		✓	
18	Considera que son demasiadas técnicas de selección para los puestos de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr Carlos Humberto Fabian Falcón** **DNI N° : 43580084** **15 de junio del 2020**

Especialidad del evaluador: **Temático y Metodólogo en Gestión Pública y gobernabilidad**



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
Metodólogo en Gestión Pública
DTP.UVCV.LN

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

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

-Validación de juicio de expertos de la variable: Desempeño Laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Estrés laboral							
1	Dispone de tiempo para sus asuntos personales	✓		✓		✓		
2	Le encargan mucho trabajo para ser llevado a casa	✓		✓		✓		
3	Puede concentrarse fácilmente en el trabajo	✓		✓		✓		
4	Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en la Institución	✓		✓		✓		
5	En la organización se les escucha a los colaboradores cuando tienen problemas	✓		✓		✓		
6	Su jefe inmediato recibe sus sugerencias o reclamo o los canaliza para su solución	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Calidad de vida laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Su actual carga laboral es excesiva comparada con el cargo que desempeña	✓		✓		✓		
8	Se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores	✓		✓		✓		
9	Se promueve la creatividad y la innovación en su departamento	✓		✓		✓		
10	Tengo flexibilidad para hacer mi trabajo siempre y cuando obtenga los mejores resultados	✓		✓		✓		
11	Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	En la institución se interesan por lo que sucede	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se reconoce su innovación y aportes a la institución o el cargo que desempeña	✓		✓		✓		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón **DNI N°: 43580084** **15 de junio del 2020**

Especialidad del evaluador: Temático y Metodólogo en Gestión Pública y gobernabilidad



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
Metodólogo en Gestión Pública
DTP.UVCV.LN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Selección de Personal

Selección de personal.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidad

38 : P22

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	40,0
	Excluido ^a	30	60,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	18

Variable 2: Desempeño laboral

Desempeño laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidad

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2
2	1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5
3	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2
4	2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5
5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3
6	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3
7	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4
8	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1
9	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2
10	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1
11	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4
12	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1
13	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2
14	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3
15	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2
16	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5
18	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4
19	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1
20	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	40,0
Excluido ^a	30	60,0
Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	18

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Estrés laboral					
1	Dispone de tiempo para sus asuntos personales					
2	Le encargan mucho trabajo para ser llevado a casa					
3	Puede concentrarse fácilmente en el trabajo					
4	Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en la Institución					
5	En la organización se les escucha a los colaboradores cuando tienen problemas					
6	Su jefe inmediato recibe sus sugerencias o reclamo o los canaliza para su solución					
	Dimensión 2: Calidad de vida laboral					
7	Su actual carga laboral es excesiva comparada con el cargo que desempeña					
8	Se interesan por mejorar cada día el bienestar de sus colaboradores					
9	Se promueve la creatividad y la innovación en su departamento					
10	Tengo flexibilidad para hacer mi trabajo siempre y cuando obtenga los mejores resultados					
11	Tengo el equipo necesario de seguridad para realizar mi trabajo					
12	En la institución se interesan por lo que sucede					
	Dimensión 3. Evaluación del desempeño					
13	Se reconoce su innovación y aportes a la institución o el cargo que desempeña					
14	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe					
15	Mejora su desempeño laboral cada vez que realiza una evaluación a su desempeño					
16	Considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional					
17	Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo					
18	En la institución realizan evaluaciones de personal permanentes para considerarlas en posibles ascensos de cargos					

Anexo 5. Base de datos

N°	Selección de personal																	
	Reclutamiento					Proceso de selección							Técnicas de Selección					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4
21	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4
22	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5
23	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4
24	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5
25	2	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4
26	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5
28	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5
29	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5
30	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2
31	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2
32	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2
33	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2
34	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2
35	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3
36	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3
37	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3
38	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3
39	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3
40	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5
41	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4
42	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4
43	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5
44	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4
45	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5
46	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4
47	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4
48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5
49	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5
50	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4

Nº	Desempeño laboral																	
	Estrés laboral						Calidad de vida laboral						Evaluación de desempeño					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2
2	1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5
3	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2
4	2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5
5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3
6	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3
7	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4
8	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1
9	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2
10	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1
11	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4
12	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1
13	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2
14	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3
15	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2
16	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5
18	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4
19	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1
20	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4
21	5	3	4	2	4	4	4	2	5	2	3	5	1	4	3	1	2	1
22	3	4	3	5	2	3	3	2	5	4	3	2	1	5	5	2	4	3
23	1	1	2	5	2	4	3	1	2	5	1	5	5	2	2	2	2	5
24	2	4	2	3	3	1	1	3	3	4	2	5	2	2	1	3	3	2
25	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2
26	1	1	2	2	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5
27	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2
28	3	1	1	1	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5
29	5	2	2	2	5	1	3	5	5	1	2	5	2	3	5	5	4	1
30	4	4	4	2	2	5	3	4	3	4	3	1	4	4	4	1	5	4
31	2	1	4	4	2	4	2	5	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2
32	1	5	5	3	2	4	2	1	3	2	5	4	3	3	4	5	1	4
33	1	1	2	5	1	5	2	2	5	5	5	4	5	2	4	3	1	1
34	1	2	4	3	4	5	1	5	1	5	1	5	4	3	4	4	4	2
35	2	5	5	1	3	5	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	4	5
36	5	3	4	3	4	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	4	1	1
37	3	1	1	1	2	1	3	3	4	4	5	4	2	2	3	1	4	2
38	3	3	3	3	2	4	2	4	2	5	3	2	2	1	1	2	3	2
39	2	4	2	5	3	4	5	4	2	4	1	1	1	2	1	3	4	3
40	2	3	2	5	4	1	1	5	2	1	5	2	2	2	2	4	2	2
41	3	5	5	1	1	4	4	4	5	4	1	1	5	3	3	3	4	3
42	3	3	4	4	3	1	4	5	3	5	4	2	3	4	5	5	2	2
43	2	5	2	4	3	3	2	3	4	2	3	5	5	3	5	2	1	1
44	3	4	1	5	5	1	5	5	1	4	1	4	4	4	1	1	4	2
45	1	3	2	4	3	3	4	3	1	5	5	2	5	5	5	4	1	3
46	2	4	1	5	5	5	4	3	3	1	4	4	3	3	5	5	2	2
47	1	1	1	3	2	2	5	2	4	2	4	4	2	2	1	3	2	5
48	5	3	5	2	4	3	5	1	2	1	4	5	5	3	1	2	4	3
49	5	2	1	3	3	4	2	1	3	2	4	2	3	3	3	2	3	5
50	4	4	4	3	1	1	5	5	1	1	4	5	3	4	1	4	1	4

Anexo 6. Carta de autorización



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 7 de julio de 2020
Carta P. 368-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Econ.
Giancarlo Guido Casassa Sánchez
Alcalde
Municipalidad distrital de Surquillo



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CIENFUEGOS MALPARTIDA, DENNIS MARIBEL; identificada con DNI N° 40637945 y con código de matrícula N° 6700243894; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Selección de personal y Desempeño laboral de los fiscalizadores municipales del distrito de Surquillo, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CIENFUEGOS MALPARTIDA, DENNIS MARIBEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE