



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**“Procesos de reclutamiento y su influencia en la seguridad ciudadana
en la Municipalidad De Bellavista – 2019”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTOR:

Ramirez Saldaña, Renzo Ederson Junior (ORCID: 0000-0003-4219-9209)

ASESOR:

Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios, porque sin el este trabajo no sería posible. Ya que el Señor es mi Guía, mi protector y mi Salvador. a mis padres, mis hermanos y mi novia que están conmigo día a día para apoyarme en cada uno de mis logros. A mis abuelos que están con Dios en lugar mejor disfrutando con nuestro Señor Jesús.

Agradecimiento

A mi asesor por guiarme cada paso para realizar el presente trabajo.

A la Universidad por ayudar a nosotros los estudiantes para ser profesionales.

A mi Padres quienes me apoyan en todo lo bueno que hago. Quienes me han ayudado tanto es esta vida la cual es complicado, pero gracias a las oraciones que hacemos se nos hace más fácil que es confiar en Dios y tener fe.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	7
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	7
3.2 Variables y Operacionalización	7
3.3 Población, Muestra	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimiento	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADO	14
4.1 Análisis descriptivos.....	14
4.2 Prueba de hipótesis	20
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES.	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.	33

Índice de Tablas

Tabla 1. Resultado de Validez del tema del instrumento para Procesos de reclutamiento y Seguridad Ciudadana.....	12
Tabla 2. Rangos de confiabilidad	12
Tabla 3. Alfa de Cronbach para las preguntas de las dos encuestas.....	12
Tabla 4. Procesos de Reclutamiento.....	14
Tabla 5 Reclutamiento interno.....	15
Tabla 6. Reclutamiento Externo	16
Tabla 7 Seguridad Ciudadana.....	17
Tabla 8 Comunidad	18
Tabla 9 Estado	19
Tabla 10. Prueba de Hosmer y Lemeshow (hipotesis general)	20
Tabla 11. Resumen del modelo (hipotesis general)	20
Tabla 12. Variables en la ecuación (hipotesis general)	20
Tabla 13. Prueba de Hosmer y Lemeshow (hipotesis especifica 1)	21
Tabla 14. Resumen del modelo (hipotesis especifica 1)	21
Tabla 15. Variables en la ecuación (hipotesis especifico 1)	22
Tabla 16. Prueba de Hosmer y Lemeshow (hipotesis especifica 2)	22
Tabla 17. Resumen del modelo (hipotesis especifica 2)	23
Tabla 18. Variables en la ecuación (hipotesis especifico 2)	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Procesos de Reclutamiento	14
Figura 2. Reclutamiento interno	15
Figura 3. Reclutamiento externo	16
Figura 4. Seguridad ciudadana	17
Figura 5. Comunidad.....	18
Figura 6. Estado	19

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye los procesos de reclutamiento con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019. Con este propósito, se ejecutó un estudio no experimental – transversal, con una población total de 30 personas siendo la muestra y participación 30 personas del distrito de Bellavista. Se aplicó como instrumento el cuestionario con la técnica de la encuesta, utilizando la escala Likert de cinco opciones de respuesta para los trabajadores seleccionados. Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. El resultado que se obtuvo demuestra que, si existe influencia positiva directa entre las variables planteadas en el estudio, con el cual se concluye que el proceso de reclutamiento influye en un 33.7% positivamente en la Seguridad ciudadana en la Municipalidad de Bellavista - 2019.

Palabras Claves: Procesos de reclutamiento, Seguridad Ciudadana, Selección

Abstract

This research had the general objective of determining how the recruitment processes influence citizen security in the municipality of Bellavista, 2019. For this purpose, a non-experimental, cross-sectional study was carried out, with a total population of 30 people, the sample being and 30 people from the Bellavista district participated. The questionnaire was applied as an instrument with the survey technique, using the Likert scale of five response options for the selected workers. Descriptive and inferential statistics were applied. The result obtained shows that, if there is a direct positive influence between the variables proposed in the study, which concludes that the recruitment process influences 33.7% positively on citizen security in the Municipality of Bellavista - 2019.

Keywords: Recruitment processes, Citizen Security, Selection

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos de reclutamiento y selección se han transformado actualmente en un método fundamental para la vinculación de talentos en las organizaciones para la productividad de ellas, por la cual han decidido invertir en este recurso con el fin de crear estrategias que permite captar al personal adecuado de acuerdo a las necesidades organizacionales (Arteaga, 2016).

En este sentido, el proceso de reclutamiento es un factor importante dentro de las empresas, en el cual las municipalidades del Callao no están ejerciendo una gestión adecuada, para poder elegir a los empleados capacitados para ocupar el puesto que se necesite; el tener un plan de reclutamiento en las empresas facilitan elegir al personal adecuado para el puesto necesario; y cuando este no tiene un plan, se cometen muchos errores como por ejemplo darles tiempo al personal nuevo para que se adapte al modo de trabajo que tiene la empresa.

A nivel internacional antiguamente el reclutamiento de personal se seleccionaba a través de publicaciones de ofertas en periódicos o publicaciones especializadas, así mismo a través de red de contacto, es decir boca a boca era la vía más utilizada épocas atrás, pero como era de imaginarse se intentaba hallar perfiles a través de recomendaciones de sus conocidos, sin embargo esto no era una vía apropiada para atraer talento a las empresas, en ocasiones esto hacia caer a los reclutadores en compromiso, aunque en la actualidad se sigue recurriendo en ocasiones a estas formas de publicaciones, aunque en una opción poco utilizada.

Dentro de este contexto, una investigación de Gupta & Kumar (2014) encontró que, en la actualidad, la mayoría de las empresas consideraba los portales de empleo como el medio más importante para contratar colaboradores y luego las referencias de los empleados también actúan como la importante fuente de reclutamiento de personas. Además, los empleados consideran que las referencias de los empleados son uno de las fuentes más confiable de contratación de nuevos empleados y también para en cierta medida portales. Por su parte, Stacho & Stachova (2015) encontraron que una persona quien una empresa ya ha verificado, que conoce los valores de la empresa y se identifica con ellos y se comporta de acuerdo con ellos agrega valor a la organización; de allí la importancia del proceso

de reclutamiento para la captación del mejor recurso humano que contribuya con el logro de los objetivos de la empresa.

A nivel nacional por lo que general se publica la oferta de empleo en una misma plataforma dando buenos resultados, pero también no se dan cuenta que al publicar en una misma plataforma están limitando el potencial para todas aquellas personas que no estén registradas en dicha plataforma o hasta ni la conozcan. En los últimos años las empresas se han visto beneficiado con la utilización de las redes sociales que se han transformado en un método nuevo y potente para reclutar a participantes a través de esta nueva estrategia (Topolovec-Vranic, y Natarajan, 2016). Además, las empresas están ejecutando un mal reclutamiento de personal, en el sector público mayormente, reclutan a personas recomendados por amigos o por los mismos trabajadores que hay en la misma empresa u organización.

A nivel local el artículo 197, cambiado por la ley N° 27680 de Reforma Constitucional sobre Descentralización, prescribe que las municipalidades tienen que ofrecer los servicios de seguridad ciudadana con la ayuda de la policía nacional del Perú (Vallejos,2017). por lo tanto, la gerencia de seguridad ciudadana es esencial, ya que de ellos depende el bienestar y tranquilidad de su distrito; este problema es delicado para la ciudadanía; con el accionar de grupos juveniles que cometen delitos a una corta edad. Ante esta posición es responsabilidad del gobierno y los municipios públicos coordinar para mejorar la seguridad y darles una mejora de idea a los jóvenes para que no sigan en ese proceso de iniciar algo peor en sus vidas.

Ante esta realidad surge la siguiente problemática general, ¿De qué manera influye el proceso de reclutamiento en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019? Por lo cual se derivaron en los problemas específicos; (a) ¿De qué manera influye el reclutamiento interno con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019? (b) ¿De qué manera influye el reclutamiento externo con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019?

La presente investigación se justifica desde el aspecto teórico, Bernal (2006) citado en Sáenz et al (2012) “menciona que la teórica se considera cuando la investigación ayuda a solucionar un problema con respecto al tema, o también crea estrategias para ayudar a resolver el problema”. (p. 20). Como justificación metodológica, de

acuerdo con Sáenz et al. (2012) definen que la metodológica es cuando el proyecto que se va a realizar formula una estrategia para producir entendimiento efectivo y legal. (p. 20). Mientras la justificación práctica, a Sáenz et al. (2012) consideraron que es cuando el objetivo de la investigación es difundir pensamientos, para que se busque dar soluciones y plantear nuevos paradigmas. (p. 20)

Por lo cual surge la siguiente hipótesis general: el proceso de reclutamiento de personal influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019, Considerando a esto, se constatarán posteriormente las hipótesis específicas: (a) El reclutamiento interno influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019. (b) El reclutamiento externo influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista -2019

Por consiguiente, para constatar las hipótesis se planteó el siguiente objetivo general: determinar cómo influye los procesos de reclutamiento con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019; Por consiguiente, los objetivos específicos son (a) determinar cómo influye el reclutamiento interno con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019, y b) determinar cómo influye el reclutamiento externo con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se apoya en antecedentes internacionales, asociadas a las variables y dimensiones estudiadas. De esta manera, Rivera, (2016) realizó una tesis para descubrir que parte habitan las iniciativas culturales en la agenda vigente de seguridad ciudadana de la alcaldía de Guayaquil (Ecuador) y también que aberturas se pueden encontrar para añadir iniciativas en los métodos de previsión y seguridad. Entro los principales resultados se encuentra que los números relacionados a la infracción contra las personas, muestran un apego ascendente en los años 2005-2010, las cuales se modifican a partir de los años 2011-2014 ya que se registró las cifras más bajas durante el estudio, aunque en el 2005 la cifra fue más alta con 38,06 por cada 100 mil residentes con apego decreciente hasta el 2014 en la que se consiguió una tasa de 1,32 relacionado a las infracciones contra la propiedad. Con un enfoque cuantitativo-descriptivo, concluyendo que la

seguridad ciudadana y los pobladores tiene que ir de la mano para tener un mejoramiento entre ambos para el bien común.

Enríquez (2015) elaboró una investigación para realizar propuestas para el mejoramiento de procesos de reclutamiento y selección de la dirección Nacional de talento humano, en Ecuador. El tipo de investigación fue el deductivo, analítico y sintético, en cuanto a los resultados se utilizó encuestas, la cual se basó en preguntas cerradas, donde el 43% de las personas sí conocen que en la empresa se está haciendo el proceso de reclutamiento de personal y el 57% de las personas desconocen esto. Se llegó a la conclusión que los nuevos procesos de reclutamiento y selección se han proyectado en forma técnica y objetiva.

Por su parte, Pacheco (2014) elaboró una tesis para determinar los criterios del ciclo de la política pública de seguridad ciudadana del Gobierno Municipal de la Paz, Bolivia. La investigación se enfoca en el método descriptivo – cualitativo. En tanto los resultados con respecto a la seguridad ciudadana el 81% de los ciudadanos consideraron que La Paz es un lugar inseguro para vivir, el 68% de las personas es poco segura y el 13% es nada segura. En conclusión, la investigación abordó la difícil tarea de explicar los métodos y estrategias municipales en prevención a la inseguridad, una de las métodos más considerable es la capacidad en el municipio, que se han responsabilizado como un trabajo esencial para asegurar la calidad en seguridad ciudadana en el municipio de la Paz.

En cuanto a los antecedentes nacionales los estudios que forman parte del sustento son los siguientes: Cortez (2019), quien elaboró una tesis para explicar los procesos de reclutamiento y selección de personal. La investigación tomó el aporte de Chiavenato, donde plantea el plan de reclutamiento interno y externo. El diseño fue no experimental, la muestra fue conformada por 52 empleados, la técnica de recopilación de datos fue la encuesta. Como resultado del estudio se observó que el proceso de reclutamiento de la empresa es inapropiado, con un puntaje de 1.6 en una escala del cero al tres. Se concluyó que la empresa no se está guiando por las etapas del proceso de reclutamiento, de vez en cuando los trabajadores tienen puestos de ascenso, también no están aplicando tipos de marketing para convocar puestos de empleos fuera y dentro de la empresa.

Heredia (2017) en su tesis tuvo como propósito definir el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac. El diseño que se empleó fue no experimental - transversal. También la investigación fue descriptiva – correlacional. Como resultado de 169 colaboradores con respecto al Proceso de reclutamiento, el 44.4% indica siempre, el 39.6% casi siempre, 7.7% a veces. Concluyendo que, si existe relación entre las variables de los empleados de Corpac, en tanto si hay un apropiado proceso de reclutamiento conseguirán alcanzar un buen rendimiento.

Gamarra, (2016) realizó un estudio para determinar cuál plan estratégico de seguridad está diseñando el área de seguridad ciudadana, para identificar los principales problemas de las pandillas en la urbanización, así mismo aplicar estrategias para identificar las causas de las pandillas en la zona. El tipo de estudio fue descriptiva, correlacional y aplicada, la población estuvo conformado por 124 pobladores. Se empleó el estudio inductivo, la técnica de la encuesta y cuestionario, utilizando el programa SPSS. Respecto al resultado se diagnosticó que se acepta una propuesta de seguridad reduce el pandillaje en la comunidad estudiada Se concluyó que en la Gerencia de Seguridad Ciudadana no están desarrollando una estrategia para disminuir el pandillaje en la urbanización, por lo tanto, se aconseja a la Municipalidad de Chiclayo, que a través de la Gerencia de seguridad ciudadana que propongan una estrategia junto con las personas que viven en la urbanización quiñones para reducir el pandillaje juvenil.

En lo que respecta al marco conceptual, la investigación está representada por teorías científicas relacionadas al tema como los conceptos, teorías y sus elementos o dimensiones, que se constituyen en la sustentación teórica del estudio.

En cuanto al proceso de reclutamiento Rojas (2010) manifiesta que con el pasar de los años el internet se está utilizando de manera eficaz para reclutar personal con el perfil adecuada al puesto, esto no solamente lo utilizan las pequeñas y medianas empresas, también las grandes empresas, ya que tiene bajo costo; hoy en día ya no se invierte en otros tipos de publicidad para captar personas, a través de esto las empresas pueden seleccionar, ahorran tiempo y dinero, porque pueden ver los curriculum, el perfil y la ubicación de las personas en las redes que prefieren escoger (p. 9).

Por otra parte, Puchol (2012) define que el proceso de reclutamiento como la actividad destinada a encontrar candidatos para cubrir los puestos faltantes que hay en la organización; hay fases a cumplir para ser un buen reclutamiento, se tiene que desarrollar de manera adecuada siendo, así que la persona encargada debe tener el conocimiento de la historia y el manejo de la empresa para poder desarrollar una buena selección de personal del puesto que va a cubrir en dicha empresa. A esta área no se le toma mucha importancia porque piensan que es una pérdida de tiempo de dinero para la empresa (p.72).

Finalmente Ana (2019) sostiene que el proceso reclutamiento empieza a manifestarse ante la obligación de cubrir un espacio dentro de la organización; ante este punto se debe seguir los pasos de reclutamiento que tiene la empresa dentro de la planificación estratégica, por lo tanto, se basa en la información que requiera la empresa para el puesto laboral, es necesario utilizar fuentes de reclutamiento interno y externo, dado que través de ellas, las empresas buscan poder reclutar candidatos profesionales que cumplan con las necesidades de la empresa (p. 13).

De igual manera, en la teorías con respecto a la seguridad ciudadana, Ruiz et al. (2006) definen que las políticas de la seguridad ciudadana tienen como aliado permanente a la policía dado que ellos están preparados ante cualquier problema que hay en las calles y tienen la responsabilidad de cuidar y proteger la vida de los ciudadanos, ante ello han intentado crear lazos tanto con el sector público, privado y con las comunidades para actuar conjuntamente y llevar a cabo un plan de trabajo de unión y a la vez disminuir los límites de delincuencia (p.11).

En tanto Muñoz (2009) manifiesta que la seguridad ciudadana es un área importante para la municipalidad ya que, es responsable en la seguridad de su jurisdicción con la participación de la comunidad, con el apoyo de la Policía Nacional del Perú y otros sectores del estado (p. 100). Mientras Bustos (2014) señala que el hincapié ha estado en las personas, en sus derechos, y que la seguridad esté al servicio de todas las personas, por la cual el estado utiliza todas las herramientas necesarias en el sistema, de tal manera que las personas puedan desarrollar todos sus derechos con libertad (p. 93).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

La investigación es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo causal. Para Málaga et al. (2008) señalan que “busca que los entendimientos obtenidos sean útilmente aplicados para los objetivos definidos” (p. 147). En tanto al enfoque cuantitativo, donde Schiffman & Kanuk (2005) expresan que “es una forma que usan los investigadores, recopilando datos de diferentes fuentes, basados en el cálculo estadístico, para generar teorías” (p. 27).

El diseño es no experimental transversal, el cual, de acuerdo con Díaz (2009) “Manifiesta que es cuando las variables que se está investigando, no pueden ser alteradas, ya que se encuentra para hacer analizados y luego ser interpretados en tiempo irreal” (p.121). Mientras la investigación transversal “es la recolección de información en un tiempo determinado sirve para analizar las diversas variables en un momento dado” (Díaz, 2009. p.121).

El método empleado fue el hipotético-deductivo, definido por Cegarra (2012) como aquel que “sirve para comprobar teorías anteriores, para emitir hipótesis sobre los problemas planteados” (p. 82).

3.2 Variables y Operacionalización

La investigación tiene dos variables, procesos de reclutamiento y también la variable seguridad ciudadana. Las cuales son definidas de forma conceptual

Variable Independiente: procesos de reclutamiento

Definición Conceptual: Según Ana (2019) sostiene que el proceso reclutamiento empieza a manifestarse ante la obligación de cubrir un espacio dentro de la organización; ante este punto se debe seguir los pasos de reclutamiento que tiene la empresa dentro de la planificación estratégica, por lo tanto, se basa en la información que requiera la empresa para el puesto laboral, es necesario utilizar fuentes de reclutamiento Interno y externo, dado que través de ellas, las empresas buscan poder reclutar candidatos profesionales que cumplan con las necesidades de la empresa (p. 13).

El reclutamiento de personal hoy en día es donde se manifiesta la importancia de la significación de la calidad del personal, ya que de ellos depende la efectividad de la empresa, frente a un mercado laboral con diversas apariencias a considerar (Mancilla, Nahuat y Badillo, 2019).

Definición Operacional: El proceso de Reclutamiento se midió a través de las dimensiones reclutamiento interno y reclutamiento externo como señala Ana (2019)

Reclutamiento Interno: de acuerdo con Ana (2019), se centra en los propios empleados dentro de la organización para reclutar al candidato idóneo, incluyendo un menor tiempo de evaluación y mejorar la motivación del personal (p. 18). su propósito es reclutar a personas internas, ya que conocen la metodología, la dinámica y tienen buena relación con otros miembros dentro de la organización (Maccali, et. al., 2015)

Reclutamiento Externo: Este método “busca incorporar candidatos con habilidades fuera de la organización a través de publicaciones” (Ana, 2019, p.19). Este método es esencial en una organización para construir un futuro mejor y sostenible para la organización (Warburton, Moore y Oppenheimer, 2018).

El reclutamiento interno está compuesto por tres indicadores:

Motivación: Es el comportamiento de la persona hacia sus objetivos de manera responsable y eficaz para lograr algo significativo (Ana, 2019, p. 18). Es un procedimiento auto energético de la persona que practica una atracción hacia un fin que supone una acción y aprueba el esfuerzo que requiere para obtenerlo (Herrera y Zamora, 2014).

Evaluación: Consiste en indagar a la persona o hacer preguntas para obtener el grado de conocimientos y formación de la persona (Ana, 2019, p. 21). de igual manera la evaluación involucra a todos aspectos de un proyecto a tratar (Santo, Serafim y Souza, 2020)

Candidatos por recomendación: Está compuesta por solicitudes de empleo, tanto por ofrecimientos de terceros, lo que se nombra recomendaciones o por candidatos que sobresalen dentro de otras funciones (Ana, 2019, p. 19). Así mismo las ofertas de empleo atraen a candidatos con formación académica y conocimiento que requiere la organización. (Auker y Barthelmess, 2020)

El reclutamiento externo está compuesto por tres indicadores:

Empleo: Es una Ocupación u oficio donde la persona realiza un trabajo determinado que suelen ser remunerados (Ana, 2019, p. 19). En tanto el empleo es un espacio donde las personas reciben una remuneración por trabajar, también recibiendo un tiempo de descanso (Joseph y Joseph, 2019).

Habilidades: Es la capacidad que muestra una persona sus habilidades en competencias personal y tiende a demostrar ser una persona proactiva (Ana, 2019 p. 21) aseveran que son un conjunto de conductas que autoriza a la persona a revelar deseos y sentimientos de acuerdo a la situación (Fermozo et al, 2019)

Publicaciones: Consiste en llevar cierta información al público buscando explicar el perfil adecuado para la ocupación de un puesto (Ana, 2019 p. 23). Es un instrumento constante de todas las empresas, es algo esencial en la sociedad actual, por eso las empresas contratan a personas o empresas especialistas en este rubro, para promocionar sus productos o sus servicios de forma profesional (Matsumoto, 2014)

Variable Dependiente: Seguridad Ciudadana

Definición conceptual: de acuerdo con Muñoz (2009) Manifiesta que la seguridad ciudadana “es un área importante para la municipalidad ya que, es responsable en la seguridad de su jurisdicción con la participación de la Comunidad, con el apoyo de la Policía Nacional del Perú y otros sectores del estado” (p. 100).

La seguridad ciudadana se da a entender como una táctica emprendida por los gobiernos de Latinoamérica para tonificar el estado y las acciones de los estados, por lo tanto, se emprenden varias tácticas para prevenir violencia y delitos, con la participación de la sociedad (Quintero, 2020).

Definición Operacional: La Seguridad Ciudadana se midió a través de dos dimensiones: comunidad y el estado.

Comunidad: sostiene el desarrollo de sus objetivos con el apoyo de los ciudadanos con el propósito de contribuir y garantizar el bien de su población (Muñoz, 2009, p. 91). Así mismo una ciudad inteligente se define como la integración de personas para ofrecer un futuro mejor, prospero e inclusivo para los demás (Ochoa et al., 2019).

Estado: Es un conjunto de individuos que tienen el compromiso de garantizar un orden y también la tranquilidad de la población (Muñoz, 2009, p. 85). tiene que tener el carácter para que el país los interprete de la mejor manera conforme a su realidad (Braga et. al, 2020)

La comunidad está compuesta por tres indicadores:

Participación Ciudadana: Participa en las acciones para la conformación de grupos para realizar un bien común para la población (Muñoz, 2009, p. 100). hace referencia al grupo de acciones impulsadas por la democracia, mediante la incorporación de la comunidad al quehacer político. También utiliza mecanismos para que la comunidad participe, sin que tenga parte de la gestión pública ni de partidos políticos (Freile, 2014).

Objetivo: Tiene como fin desarrollar acciones claves y a la vez garantizar el cumplimiento de cada uno (Muñoz, 2009, p. 92). Es una característica común de las personas por medio del cambio de comportamiento, para lograr sus metas a proponerse (Epton et al., 2017).

Credibilidad: Tiene la capacidad de generar confianza ante los demás, demostrando su capacidad y cualidades ante un hecho (Muñoz, 2009, p. 107). Es crucial para generar confianza a las demás personas a través del testimonio basados en factores subjetivos (Amado et al. 2015).

El Estado se compone por tres indicadores

Compromiso: Es el cumplimiento de aquello que se ha propuesto realizar ya sea, destinada para un bien común (Muñoz, 2009, p. 101). Puede demostrarse a través de varias maneras o comportamiento, considerando el desarrollo de nuestras capacidades próximos a cumplir para sacar adelante la tarea que se requiera (Fruhen et al., 2019).

Satisfacción: Son acciones que se realiza ante las necesidades, cuando realizamos algo que nos haga sentir bien (Muñoz, 2009, p. 106). La satisfacción de las personas es un elemento importante para las organizaciones, ya que del empleo depende el avance y la productividad de la organización, considerando sus condiciones para que los trabajadores puedan laborar (Sureda, Mancho y Sesé, 2019).

Orden Social: Designa la estructura social con la iniciativa de coordinar para poder afrontar alguna problemática (Muñoz, 2009, p. 107). Es la comprensión de acomodar el pensamiento de las personas con planificaciones para ciudades o personas para la adaptación de los entornos urbanos (Villagra et. al, 2016).

3.3 Población y Muestra

Población: Como define Dueñas (2015), es el conjunto de elementos o individuos con características comunes de los cuales se va a extraer información para el logro de los objetivos de un estudio (p. 110).

De acuerdo al criterio de inclusión se eligieron a 30 personas para determinar parte de la población que reunían ciertos aspectos para la investigación, la cual está conformada por hombres y mujeres principalmente por empleados que realizan el reclutamiento en la Gerencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad de Bellavista y vecinos del Distrito de Bellavista.

En tanto a los criterios de exclusión estuvo conformada por personal que no están laborando en el área de seguridad ciudadana esencialmente a trabajadores que no realizan el reclutamiento de personal y que vecinos que no viven en el distrito de Bellavista.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En tanto Martínez (2015) señala que la encuesta “es una herramienta de la investigación que consta en conseguir información de las personas encuestadas a través del cuestionario de forma previa para obtener la información específica” (p. 27). De igual manera el instrumento que se usó fue un cuestionario, ejecutado a la población para conseguir su criterio vinculado al estudio, para Marín (2015) el cuestionario “se basa a los objetivos que busca una investigación en una lista de preguntas precisas que son formuladas de forma que motiven a las personas entrevistadas que sus respuestas sean leales y sinceras” (p. 135).

La herramienta del estudio cuenta con 12 preguntas; donde seis son de la variable “Procesos de reclutamiento” y 6 de la variable “Seguridad ciudadana”.

En cuanto a la validez Prieto & Therán (2018) señala que “se cumple con requisito cuando la persona evalúa de modo verificable y controlable” (p. 134).

Tabla 1.

Resultado de Validez del tema del instrumento para Procesos de reclutamiento y Seguridad Ciudadana.

Juez experto	Resultado
Mg. Hans Mejía Guerrero	Aplicable
Mg. Braulio Castillo Guerrero	Aplicable
Mg. Panche Beatriz Rodriguez	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad, Rojas (2007) indicó que tiene relación con la exigencia, por tal motivo no basta, que un instrumento sea ideal, sino que facilite datos precisos (p.133).

Tabla 2. Rangos de confiabilidad

Rangos	Valoración
0 - 0.5	Pobre Confiabilidad
0.5 - 0.7	Débil Confiabilidad
0.7 - 0.9	Aceptable Confiabilidad
0.9 - 1	Excelente Confiabilidad

Fuente: Rojas (2007).

Se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach para las preguntas de las encuestas de Procesos de reclutamiento y Seguridad Ciudadana

Tabla 3.

Alfa de Cronbach para las preguntas de las dos encuestas

Coeficiente de confiabilidad	N de elementos
.775	12

Fuente: Reporte del SPSS 25

Se observa en la tabla 3, que el instrumento que mide las variables de procesos de reclutamiento y seguridad ciudadana y se obtuvo un $\alpha=,775$, lo que señala que los instrumentos son altamente confiables.

3.5 Procedimiento

La recolección de datos se realizó en la Gerencia de seguridad ciudadana y a los vecinos del distrito de Bellavista - 2019

En primer lugar, se solicitó el permiso a los responsables de la entidad del municipio de Bellavista, la cual fue favorable, procediéndose a realizar la aplicación de los instrumentos a las personas, manifestándole el propósito de la investigación. Terminado el desarrollo de recolección de información se ejecutó el tratamiento estadístico pertinente.

3.6 Método de análisis de datos

Al tener un estudio de enfoque cuantitativo por tanto culminada la recolección de datos, se procedió a legislar los datos y al vaciado correspondientes en una matriz, utilizando el programa SPSS que tiene el significado de Statistical Package For The social Sciences, Versión 25.

El método que se empleo fue descriptivo que se presentan en las tablas de frecuencia y gráficos de barra de acuerdo al objetivo de estudio. Para Obtener la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba del Chi cuadrado, presentando los resultados en Tablas.

3.7 Aspectos éticos

Se observará los siguientes fundamentos: La identidad del participante será anónima, la información se recolectará solo para fines académicos, la validez científica será respaldada para el uso de fuentes de autores originales.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

Tabla 4.

Procesos de Reclutamiento

		(fi)	(%)
Válido	Deficiente	14	46.7
	Regular	9	30.0
	Bueno	6	20.0
	Excelente	1	3.3
	Total	30	100,0

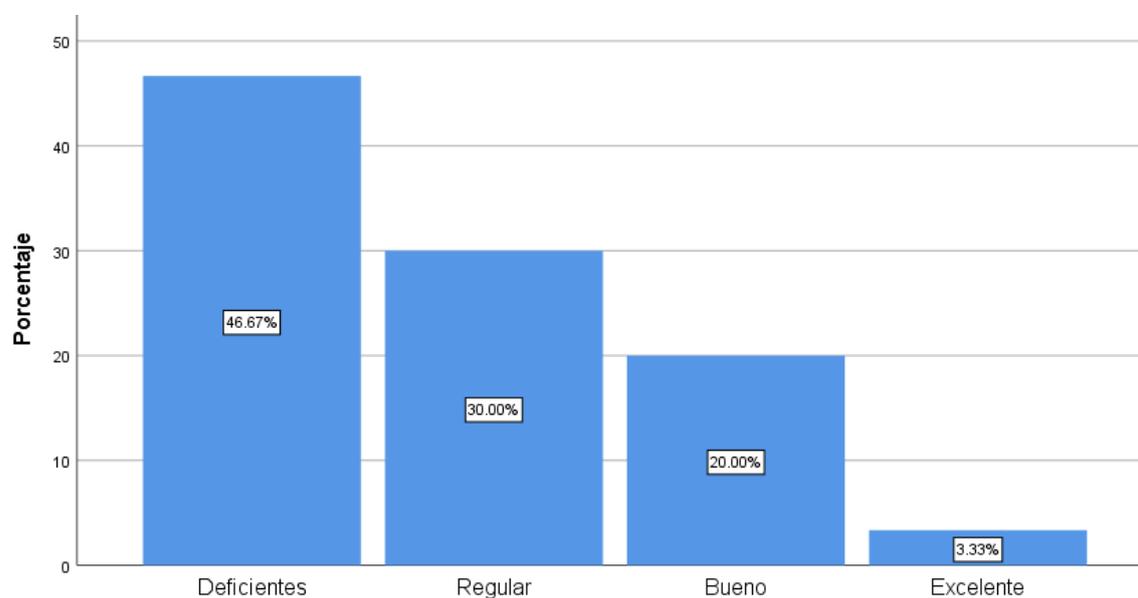


Figura 1. Procesos de Reclutamiento

De la tabla 4 y figura 1 se observa que el 46.67% de los vecinos del distrito de Bellavista perciben un nivel de procesos de reclutamiento deficientes, el 30.00% regular, 20.00% Bueno y el 3.33% Excelente.

Tabla 5

Reclutamiento interno

		(fi)	(%)
Válido	Deficiente	10	33.3
	Regular	13	43.3
	Bueno	5	16.7
	Excelente	2	6.7
	Total	30	100,0

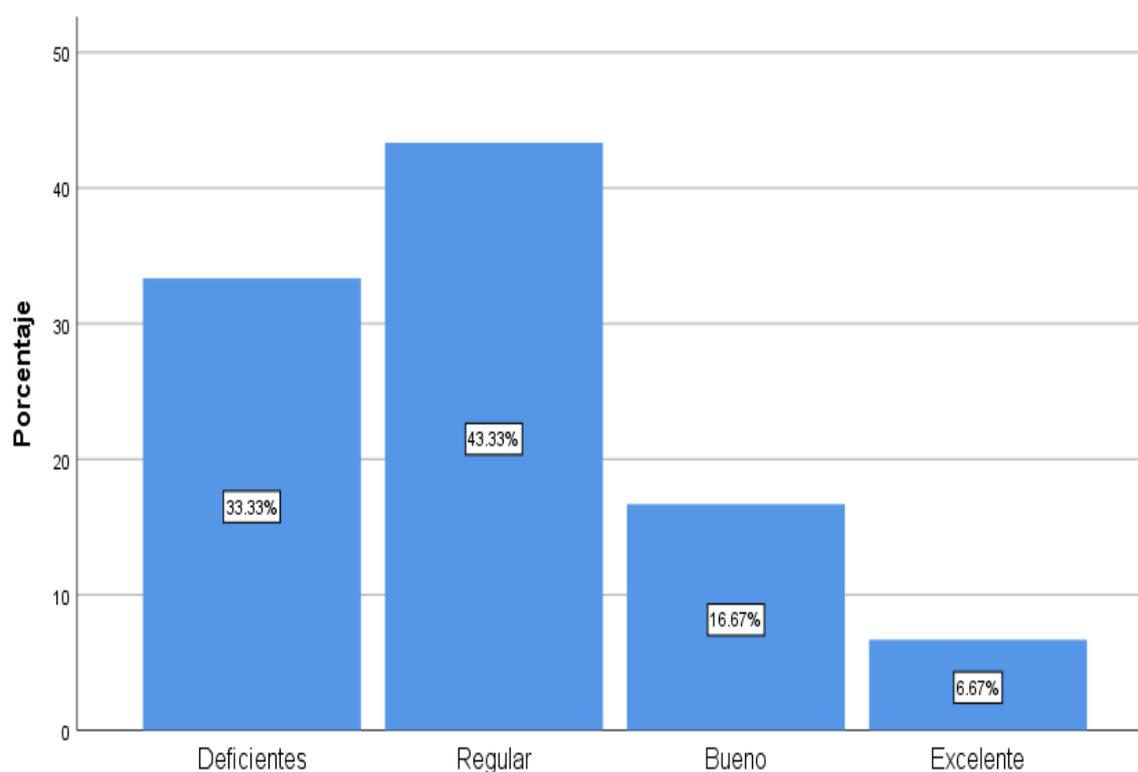


Figura 2. Reclutamiento interno

De la tabla 5 y figura 2 se observa que el 33.33% de los vecinos del distrito de Bellavista perciben un nivel de Reclutamiento Interno deficientes, el 43.33% regular, 16.67% bueno y el 6.67% Excelente.

Tabla 6.

Reclutamiento Externo

		(fi)	(%)
Válido	Deficiente	17	56.7
	Regular	9	30.0
	Bueno	4	13.3
	Total	30	100,0

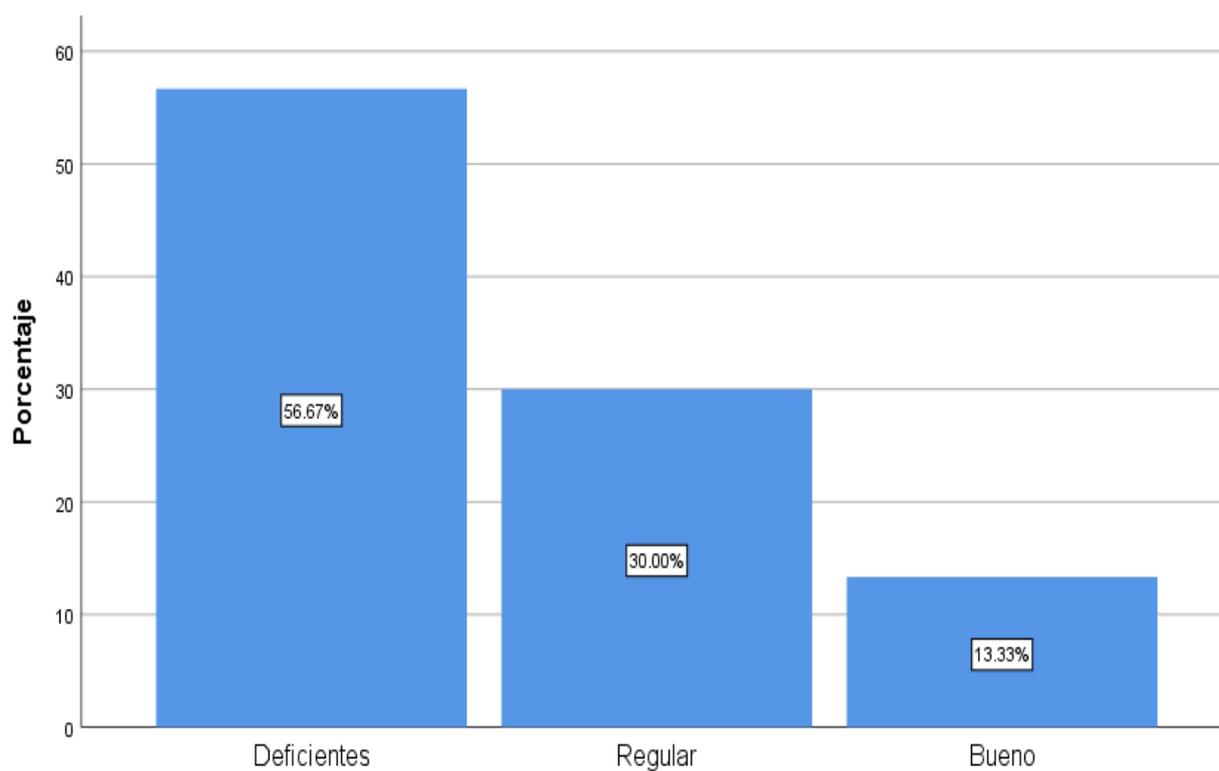


Figura 3. Reclutamiento externo

De la tabla 6 y figura 3 se observa que el 56.67% de los vecinos del distrito de Bellavista perciben un nivel de Reclutamiento Externo es deficientes, 30.00% regular y 13.33% bueno.

Tabla 7

Seguridad Ciudadana

		(fi)	(%)
Válido	Muy_débil	8	26.7%
	débil	17	56.7%
	Fuerte	4	13.3%
	Muy_fuerte	1	3.3%
	Total	30	100,0

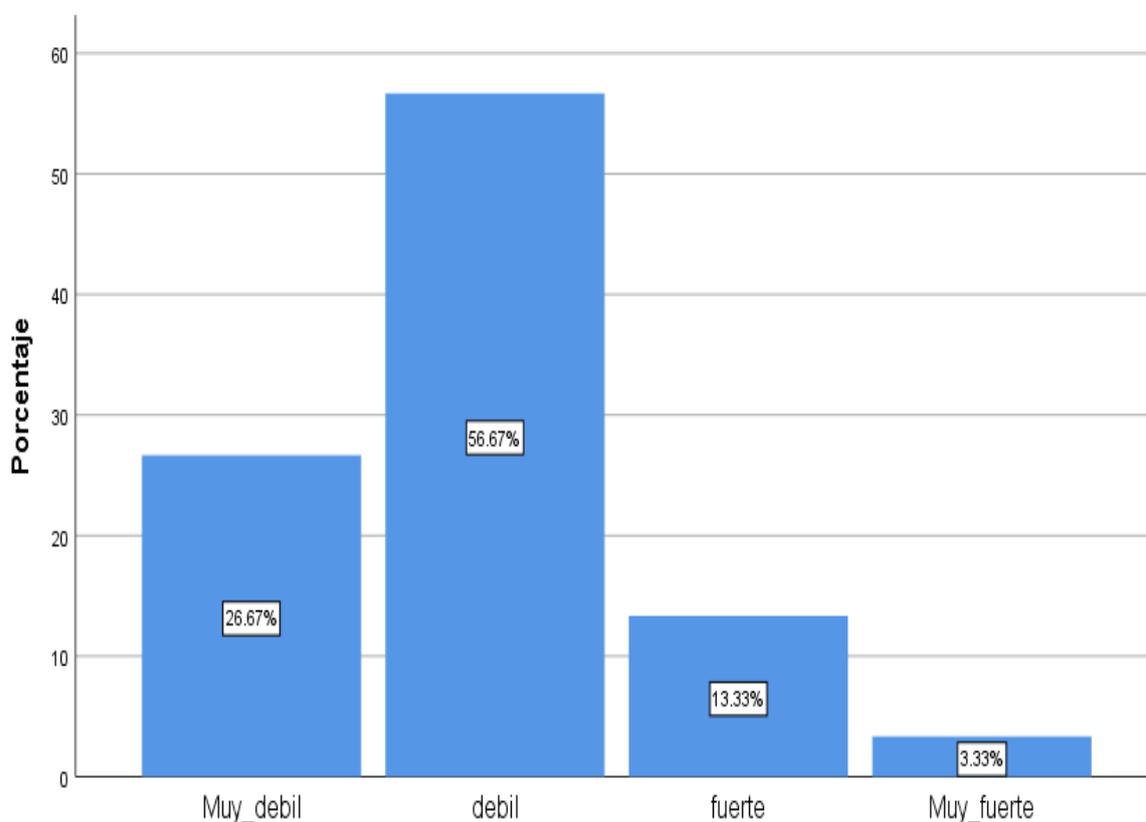


Figura 4. Seguridad ciudadana

De la tabla 7 y figura 4 se observa que el 26.67% de los vecinos del distrito de Bellavista perciben un nivel de Seguridad Ciudadana que es muy débil, 56.67% débil, 13.33% fuerte y 3.33% muy fuerte.

Tabla 8

Comunidad

		(fi)	(%)
Válido	Muy_débil	8	26.7%
	Débil	16	53.3%
	Fuerte	5	16.7%
	Muy_fuerte	1	3.3%
	Total	30	100,0

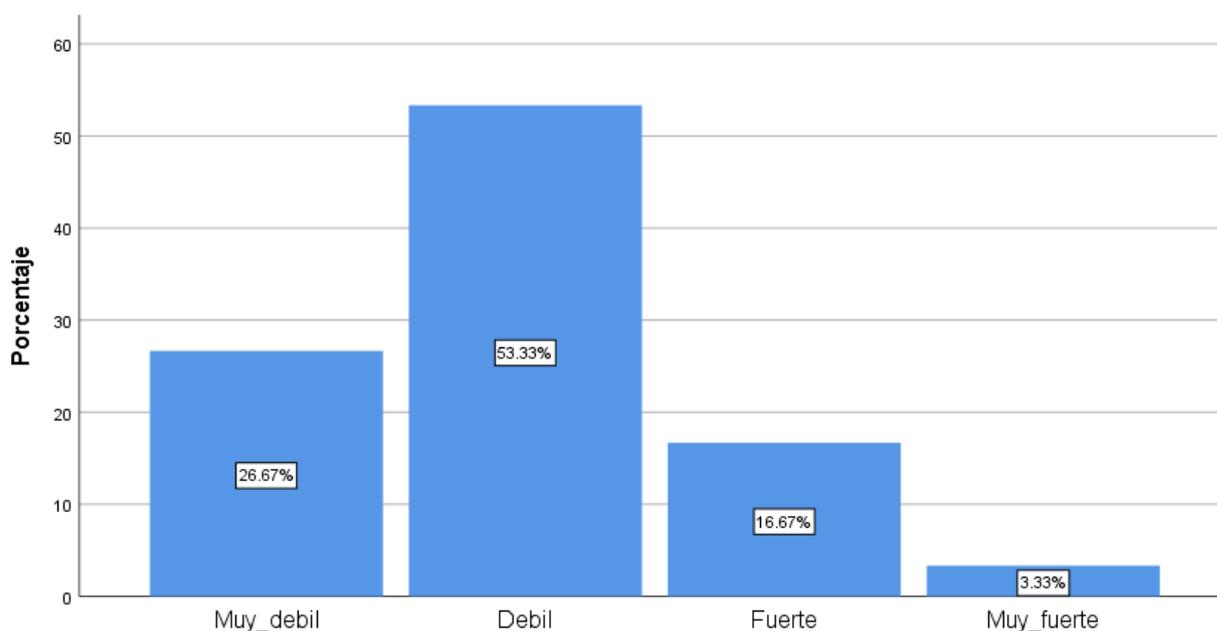


Figura 5. Comunidad

De la tabla 8 y figura 5 se observa que el 26.67% de los vecinos del distrito de Bellavista perciben un nivel de Comunidad que es muy débil, 53.33% débil, 16.67% fuerte y 3.33% Muy fuerte.

Tabla 9

Estado

		(fi)	(%)
Válido	Muy_débil	9	30.0%
	Débil	18	60.0%
	Fuerte	2	6.7%
	Muy_fuerte	1	3.3%
	Total	30	100,0

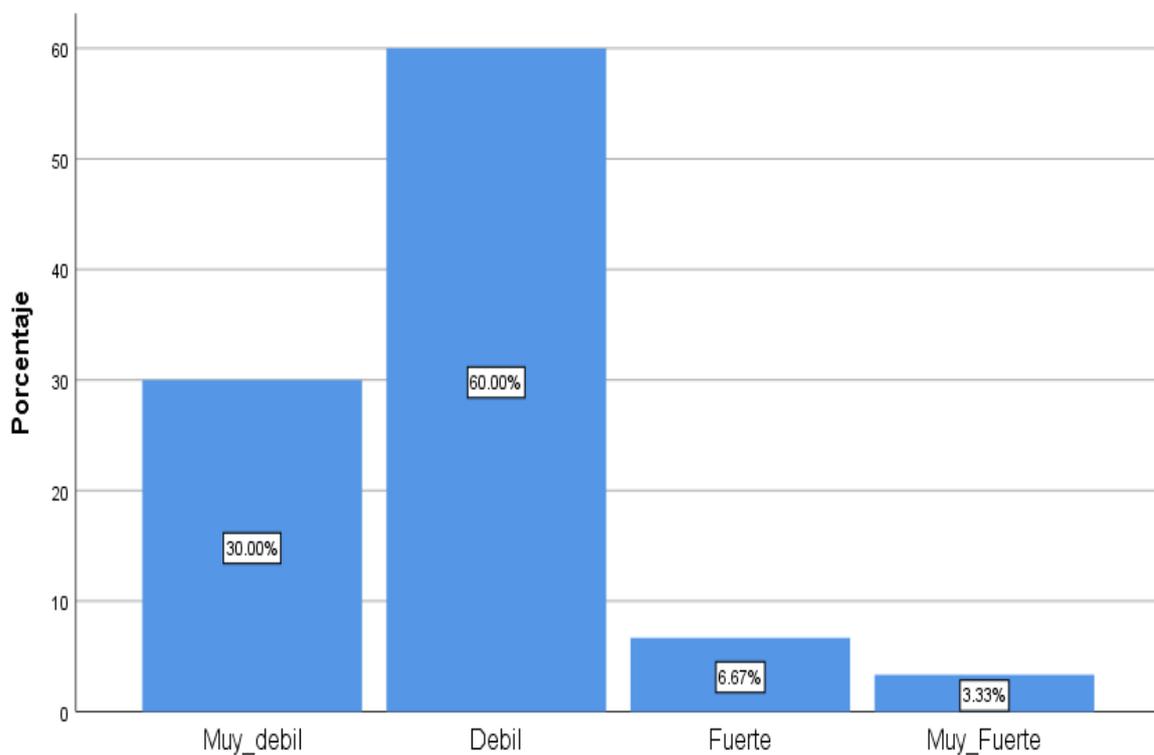


Figura 6. Estado

En la Tabla 9 y figura 6 se observa que el 30.00% de los vecinos del distrito de Bellavista perciben un nivel de Estado que es muy débil, 60.00% débil, 6.67% fuerte y 3.33% Muy fuerte.

4.2 Regresión Logística

4.2.1 Hipótesis general

H1: El proceso de reclutamiento influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019

H0: El proceso de reclutamiento no influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019

Teniendo en cuenta que para la aprobación de hipótesis el nivel de Sig. tiene que ser menor al 0.05

Tabla 10.

Prueba de Hosmer y Lemeshow (hipotesis general)

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	5,976	8	,650

Se puede observar y afirmar que el modelo está bien ajustado (p-valor: 0.650 > $\alpha=0.05$)

Tabla 11.

Resumen del modelo (hipotesis general)

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	30,948 ^a	,246	,337

El 33.7% de la variable dependiente Seguridad Ciudadana está siendo explicado por la variable Procesos de Reclutamiento.

Tabla 12.

Variables en la ecuación (hipotesis general)

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
Paso 1 ^a Procesos de Reclutamiento	,257	,101	6,444	1	,011	1,293	1,060	1,577
Constante	-4,362	1,570	7,718	1	,005	,013		

a. Variables especificadas en el paso 1: Procesos de Reclutamiento de Personal.

La variable Procesos de Reclutamiento es una variable significativa (p-valor: 0.011 < $\alpha=0.05$). Así mismo, la variable Procesos de Reclutamiento influye significativamente a la variable Seguridad Ciudadana [EXP (B): <1.060; 1.577>]. Por lo tanto, se dice que, a mayor Procesos de Reclutamiento, la probabilidad de que la Seguridad Ciudadana sea buena es de 1.293 veces mayor a que sea mala, demostrando así una influencia positiva entre las variables.

4.2.2 Hipótesis específica 1

H1: El reclutamiento interno influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019

H0: El reclutamiento interno no influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019

Teniendo en cuenta que para la aprobación de hipótesis el nivel de Sig. tiene que ser menor al 0.05

Tabla 13.

Prueba de Hosmer y Lemeshow (hipotesis especifica 1)

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	5,094	4	,278

Se puede observar y afirmar que el modelo está bien ajustado (p-valor: 0.278 > $\alpha=0.05$)

Tabla 14.

Resumen del modelo (hipotesis especifica 1)

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	32,677	,202	,276

El 27.6% de la variable dependiente Seguridad Ciudadana está siendo explicado por la dimensión de la variable independiente Reclutamiento interno.

Tabla 15.

Variables en la ecuación (hipotesis especifico 1)

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 ^a	Reclutamiento interno	,458	,200	5,274	1	,022	1,582	1,069	2,339
	Constante	-4,205	1,645	6,529	1	,011	,015		

a. Variables especificadas en el paso 1: Procesos de Reclutamiento de Personal.

La dimensión Reclutamiento interno es una variable significativa (p-valor: $0.022 < \alpha=0.05$). Así mismo, la dimensión Reclutamiento interno influye significativamente a la variable Seguridad Ciudadana [EXP (B): $<1.069; 2.339>$]. Por lo tanto, se dice que, a mayor Reclutamiento interno, la probabilidad de que la Seguridad Ciudadana sea buena es de 1.582 veces mayor a que sea mala, demostrando así que existe una influencia positiva entre las variables.

4.2.2 Hipótesis específica 2

H1: El reclutamiento externo influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista -2019

H0: El reclutamiento externo no influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista -2019

Teniendo en cuenta que para la aprobación de hipótesis el nivel de Sig. tiene que ser menor al 0.05

Tabla 16.

Prueba de Hosmer y Lemeshow (hipotesis especifica 2)

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	5,922	4	,432

Se puede observar y afirmar que el modelo está bien ajustado (p-valor: $0.432 > \alpha=0.05$)

Tabla 17.

Resumen del modelo (hipotesis especifica 2)

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	31,148 ^a	,241	,330

El 33% de la variable dependiente Seguridad Ciudadana está siendo explicado por la dimensión de la variable independiente Reclutamiento externo.

Tabla 18.

Variables en la ecuación (hipotesis especifico 1)

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
Paso 1 ^a Reclutamiento externo	,451	,181	6,249	1	,012	1,571	1,102	2,238
Constante	-3,352	1,334	7,500	1	,006	,026		

a. Variables especificadas en el paso 1: Procesos de Reclutamiento de Personal.

La dimensión Reclutamiento externo es una variable significativa (p-valor: 0.012 < $\alpha=0.05$). Así mismo, la dimensión Reclutamiento externo influye significativamente a la variable Seguridad Ciudadana [EXP (B): <1.102; 2.238>]. Por lo tanto, se dice que, a mayor Reclutamiento externo, la probabilidad de que la Seguridad Ciudadana sea buena es de 1.571 veces mayor a que sea mala, demostrando así que existe una influencia directa entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sostiene que existe influencia directa entre el proceso de reclutamiento y la seguridad ciudadana de las personas en la Municipalidad de Bellavista, 2019. Esta se confirma dado el valor de sig. fue de $0.011 < 0.05$. Así mismo, la variable procesos de reclutamiento de personal influye significativamente a la variable seguridad ciudadana [EXP (B): $<1.060; 1.577>$]. Por lo tanto, se dice que, a mayor procesos de reclutamiento de personal, la probabilidad de que la seguridad ciudadana sea buena es de 1.293 veces mayor a que sea mala, demostrando así una influencia positiva entre las variables.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos se demuestra que las variables de estudio son estadísticamente significativas. El hallazgo se confirma con la tesis de Heredia (2017) que tituló “Proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac”, en la cual se mostró que existe una relación significativa entre el proceso de reclutamiento y la Productividad, de manera que si existe un apropiado proceso de reclutamiento conseguirán alcanzar un buen rendimiento.

Igualmente, en la tesis de Enríquez (2015) que tituló “Propuesta para el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de la dirección nacional de talento humano del ministerio de salud pública – planta central Quito”, en la cual se mostró que las estrategias de procesos de reclutamiento y selección son productiva, y que deben realizarse de manera técnica y objetiva. Asimismo, con Cortez (2019) en la tesis titulada “Procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Automotriz Andina S.A. Cusco”, en la cual se comprobó que hay una relación débil y necesita guiarse por las etapas de proceso de reclutamiento, de manera tal que si una organización no se guía por las etapas del proceso de reclutamiento, de vez en cuando los trabajadores tienen puestos de ascenso, también no están aplicando tipos de estrategias para convocar puestos de empleos fuera y dentro de la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 1 que señala que, si existe influencia directa entre el reclutamiento interno y la seguridad ciudadana en la Municipalidad de Bellavista, 2019. Existencia: Dado que el valor de sig. fue (p-valor: $0.022 < \alpha=0.05$).

Así mismo, la dimensión reclutamiento interno influye significativamente a la variable seguridad Ciudadana [EXP (B): <1.069; 2.339>]. Por lo tanto, se dice que, a mayor reclutamiento interno, la probabilidad de que la seguridad ciudadana sea buena es de 1.582 veces mayor a que sea mala, demostrando así que existe una influencia positiva entre las variables

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,00 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas. El hallazgo se confirma con la tesis de Cortez (2019) en la tesis titulada “Procesos de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Automotriz Andina S.A. Cusco” En la Cual se mostro que existe una influencia considerada entre reclutamiento interno y la seleccion de personal en la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 2 que señala que, si existe influencia directa entre el reclutamiento externo y la seguridad ciudadana de las personas en la Municipalidad de Bellavista, 2019. Existencia: Dado que la sig. (p-valor: 0.012 < $\alpha=0.05$). Así mismo, la dimensión reclutamiento externo influye significativamente a la variable seguridad ciudadana [EXP (B): <1.102; 2.238>]. Por lo tanto, se dice que, a mayor reclutamiento externo, la probabilidad de que la seguridad ciudadana sea buena es de 1.571 veces mayor a que sea mala, demostrando así que existe una influencia directa entre las variables.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,00 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas. El hallazgo se confirma con la tesis de Heredia (2017) que tituló “Proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores de Corpac”, En la cual se muestra que se une significativamente el reclutamiento Externo con la productividad.

V. CONCLUSIONES.

1. Se determinó que, existe una influencia directa y significativa entre los procesos de reclutamiento con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista -2019, con una explicación del 33.7% entre las variables.
2. Se determinó que, existe una influencia directa entre el reclutamiento interno con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019, con una explicación del 27.6% entre las variables.
3. Se determinó que, existe una relación entre el reclutamiento externo con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista – 2019, con una explicación del 33% entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar un método de procesos de reclutamiento en la gerencia de seguridad ciudadana, para saber las cualidades y habilidades de los candidatos y garantizar al distrito que se está eligiendo a la persona correcta para la seguridad ciudadana.
2. Se recomienda a la Gerencia de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista, mejorar las evaluaciones del reclutamiento interno que se vienen realizando a los postulantes, para garantizar el rendimiento de los mismos, y así también motivarlos con incentivos personales para su bienestar.
3. Se recomienda desarrollar un plan de estrategias publicitaria para poder reclutar a las personas, considerando sus habilidades y experiencias laborales, de acuerdo a la necesidad que se requiera.
4. Se recomienda a la Gerencia de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista analizar los factores relacionados con el proceso de reclutamiento para determinar las acciones más idóneas que contribuyan a incrementar los niveles de seguridad, para satisfacción de la ciudadanía.

REFERENCIAS

- Aguilera, G., Nahuat, J., & Badillo, O. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Mercados y Negocios*, 0(40), 63-84. <http://revistascientificas.udg.mx/index.php/MYN/article/view/7393>
- Agreda, A. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Boletín Informativo CEI*, 3(1). <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924>
- Amado, B., Arce R., & Fariña, F. (2015). Undeutsch hypothesis and Criteria Based Content Analysis: a meta-analytic review. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 7(1), 3-12. <https://dx.doi.org/10.1016/j.ejpal.2014.11.002>
- Ana, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: Learning.
- Auker, L., & Barthelmess, E. (2020). Teaching R in the undergraduate ecology Classroom: Approaches, lessons Learned, and recommendations. *Number*, e03060(4), doi: 10.1002 / ecs2.3060
- Braga, I. F., Maximiano, k. M., Monzeli, G. A., Leite, J. D., Farias, M. N., & Correia, R. L. (2020). Crise da democracia brasileira e o cotidiano de pessoas dissidentes de gêneros e sexualidades: reflexões baseadas na terapia ocupacional social. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, Epub June 10, 2020. <https://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoar1958>
- Bustos, J. (2014). *Seguridad Ciudadana y Seguridad Juridica* Universidad de Salamanca. España. EQUILAFUENTE
- Cegarra, J. (2012). Los metodos de investigacion. En D. d. Santos (Ed.), *Metodologia de la investigacion cientifica y tecnologica* (pág. 82). Madrid.
- Cortez, D. (2019). *Procesos de Reclutamiento y seleccion de personal en la empresa Automatriz*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco].

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2769/1/Diego_Tesis_bachiller_2019.pdf

- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (segunda edición ed.). Santiago.
- Enríquez, C. (2015). *Propuesta para el mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de la dirección nacional de talento humano del ministerio de salud pública - planta central Quito*. [tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito]. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/14740/1/61319_1.pdf
- Epton, T., Currie, S., & Armitage, C. (2017). Unique effects of setting goals on behavior change: Systematic review and meta-analysis. *Journal of consulting and clinical psychology, 85*(12), 1182–1198. <https://doi.org/10.1037/ccp0000260>
- Fermoso, D., Cruzes, G., y Camacho, E. (2019) Habilidades sociales en niños de primaria. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i19.706
- Freile-Gutiérrez, B. (2014). Citizen participation in the context of health technology assessment. *Revista médica de Chile, 142*(Supl. 1), 27-32. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872014001300005>
- Fruhen, L. S., Griffin, M. A., & Andrei, D. M. (2019). What does safety commitment mean to leaders? A multi-method investigation. *Journal of safety research, 68*, 203–214. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.12.011>
- Gamarra, M. (2016). *La Seguridad Ciudadana y el control del pandillaje en la Urbanización Quiñones a través de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán de Chiclayo]. http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3103/Gamarra_Rodriguez_Magalia_del_Socorro.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Gupta, A. & Kumar, S. (2014). A Study On Recruitment & Selection Process With Reference. *College of Engineering, 6* (5) 1-14. <https://doi.org/10.13140/2.1.2424.0320>

- Heredia, D. (2017). *Procesos de Reclutamiento y la productividad de los trabajadores de corpac, en la provincia constitucional del Callao - 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9073>
- Herrera, J. & Zamora, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación?. *Correo Científico Médico*, 18(1), 126-128. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017&lng=es&tlng=es.
- Joseph, G., & Joseph, A. (2019). Exploring employment as a space of respite and resistance for family caregivers. *Health & social care in the community*, 27(6), 1481–1489. <https://doi.org/10.1111/hsc.12819>
- Maccali, N., Kuabara, P., Wünsch, A., Roglio, k., Martins, S. (2015). AS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS PARA A GESTÃO DA DIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS EM UMA FEDERAÇÃO PÚBLICA DO BRASIL. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16(2), 157-187 <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>
- Málaga, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). *Tipos, metodos y estrategias de investigación científica*. *Oceanografía*, (5), 145-154. http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Matsumoto, R. (2014). Development of Servqual Model for the measurement of the service quality in the publicity company Ayuda Experto. *Revista Perspectivas*, (34), 181-209. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332014000200005&lng=es&tlng=en.
- Marin, M. (2015). *UF2123: Realizacion de encuestas*. España: Elearning S.L. .
- Martinez, I. (2015). *UF2120: Diseño de encuestas y cuestionarios de investigacion*. España : Elearning S.L.

- Muñoz, A. (2009). Seguridad ciudadana y su presupuesto en el peru. En F. Carrión, & M. Dammert, *Economía Política de la seguridad Ciudadana*. Quito, Ecuador : Flacso.
- Ochoa-Guevara, N., Diaz-Ortiz, C., Dávila-Sguerra, M., Herrera-Martinez, M., Acosta-Agudelo, O., Ríos-Suarez, J., Munar-Rodriguez, A., Álzate-Acuña, G., & López-García, A. (2019). Towards the design and implementation of a Smart City in Bogotá, Colombia. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, (93), 41-56. <https://dx.doi.org/10.17533/udea.redin.20190407>
- Pacheco, O. (2014). *Seguridad Ciudadana en el Municipio de la paz (2004-2011)*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San andres de La paz]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/8843/530.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto, J., & Therán, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones* (Primera ed.). colombia: Ediciones de la U.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (7 edición ed.). (D. d. Santo, Ed.) Madrid.
- Quintero-Cordero, S. (2020). Seguridad ciudadana y participación de las comunidades en América Latina. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(29), 5-24. <https://doi.org/10.21830/19006586.561>
- Rivera, B. (2016). *Seguridad Ciudadana e iniciativas Culturales en Guayaquil en el periodo 2000 - 2014*. Titulo de Magister en Seguridad y Defensa Nacional, [tesis de Mestria, Universidad Nacional del Altiplano de Guayaquil]. <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/4048/1/Tesis%20-%20Blanca%20Rivera.pdf>
- Rojas, P. (2010). *El reclutamiento y seleccion 2.0 La nueva Forma de encontrar talento*. Barcelona: Editorial UOC.
- Rojas, R. (2007). *Investigación Social: Teorías y praxis*. mexico.
- Ruiz, J., Illera, O., & Manrique, V. (2006). *la tenue linea de la tranquilidad: Estudio comparado sobre seguridad ciudadana y policia*. (primera edicion ed.). Bogota: Editorial Universidad del Rosario .

- Santos Filho, S. & Ventura de Souza, K. (2020). Metodologia para articular procesos de formação-intervenção-avaliação na educação profissional em enfermagem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 79-88. Epub December 20, 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020251.28322019>
- Sáenz, K., Gorjón, F., Gonzalo, M., & Díaz, C. (2012). *Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales y jurídicas*. Madrid: DYKINSON.
- Schiffman, L., & Kanuk, L. (2005). *Comportamiento del Comsumidor* (octava edición ed.).
- Siles Vallejos, A. (2017). Estudio de caso: breve evaluación preliminar sobre estado de emergencia en El Callao, a la luz del Derecho Constitucional peruano y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. *Revista de Derecho Público*, (85), 123-140. doi:10.5354/0719-5249.2016.44962
- Stacho, Z. & Stachova, K. (2015). Outplacement as Part of Human Resource Management. *Procedia Economics and Finance* 34 (2015) 19 – 26. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01596-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01596-8)
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Topolovec-Vranic, J., & Natarajan, K. (2016). The Use of Social Media in Recruitment for Medical Research Studies: A Scoping Review. *Journal of medical Internet research*, 18(11), e286. <https://doi.org/10.2196/jmir.5698>
- Villagra, P., Herrmann, G., Quintana, C., & Sepúlveda, R. (2016). Resilience thinking and urban planning in a coastal environment at risks of tsunamis: the case study of Mehuín, Chile. *Revista de geografía Norte Grande*, (64), 63-82. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34022016000200006>
- Warburton, J., Moore, M., & Oppenheimer, M. (2018). Challenges to the Recruitment and retention of volunteers in traditional nonprofit organizations: a case study of australian meals on wheels. *Internactional Journal of public Administration*. 16(41). 1361-1373. doi: 10.1080 / 01900692.2017.1390581

ANEXOS.

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad (autores)

Yo, Ramirez Saldaña Renzo Ederson Junior identificado con el DNI N° 73336643, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Administración, con la tesis titulada: "Procesos de Reclutamiento y su influencia en la Seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista - 2019"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha formulado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. En conclusión, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falseado, ni duplicados, tampoco copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya 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.

Callao, 28 de junio del 2020



Ramirez Saldaña Renzo Ederson Junior

DNI N° 73336643

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			Tipo y diseño de investigación	Técnicas e instrumentos	Estadística a Utilizar
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera influye el proceso de reclutamiento en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera influye el reclutamiento interno con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019?</p> <p>¿De qué manera influye el reclutamiento externo con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista, 2019?</p>	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Procesos de Reclutamiento			<p>Tipo: Aplicada La investigación es de tipo aplicada, Málaga, Vera & Oliveros (2008) Esta investigación pretende que los conocimientos obtenidos sean útilmente aplicados (p. 147).</p> <p>Enfoque: Cuantitativo La investigación tiene un sentido cuantitativo, Schiffman & Kanuk (2005) es una forma que usan los investigadores, recopilando datos de diferentes fuentes, basados en el cálculo estadístico, para generar teorías (p. 27).</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Cegarra (2012) asevera que “sirve para comprobar teorías anteriores, para emitir hipótesis sobre los problemas planteados” (p. 82).</p> <p>Diseño no experimental- transversal.</p> <p>Díaz (2009) menciona que el diseño no experimental es cuando las variables que se está investigando, no pueden ser alteradas, ya que se encuentra para hacer analizados y luego ser interpretados en tiempo irreal (p.121-122).</p> <p>Díaz (2009), Menciona que la investigación transversal es la recolección de información en un tiempo determinado sirve para analizar las diversas variables en un momento dado (p.121).</p>	<p>Variable 1: Procesos de reclutamiento</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para evaluar los procesos de reclutamiento</p>	<p>Para Calcular la Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p>Los resultados descriptivos fueron presentados en tablas de frecuencia y gráficos de barra de acuerdo al objetivo de estudio. Para la prueba de hipótesis se utilizó la Prueba Chi cuadrado, presentando los resultados en Tablas.</p>
	Determinar cómo influye el proceso de reclutamiento con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista -2019	El proceso de reclutamiento influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019	Dimensiones	Indicadores	Escala y medición			
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Reclutamiento Externo	-Motivación -Evaluación -Candidatos por recomendación	Ordinal Y Likert			
	Determinar cómo influye el reclutamiento interno con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019	El reclutamiento interno influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019	Reclutamiento Interno	-Empleo -Habilidades -Publicaciones				
	Determinar cómo influye el reclutamiento externo con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019	El reclutamiento externo influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista -2019	Variable 2: Seguridad Ciudadana					
	Determinar cómo influye el reclutamiento externo con la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019	El reclutamiento externo influye en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista -2019	Dimensiones	Indicadores	Escala y medición			
			Comunidad	-Participación Ciudadana -Objetivos -Credibilidad	Ordinal y Likert			
			Estado	-Compromiso -Satisfacción -Orden Social				

Anexo 4: Matriz de Operacionalización

Variable x: Procesos de reclutamiento

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y medición
PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Ana (2019) sostiene que el proceso de reclutamiento empieza a manifestarse ante la obligación de cubrir un espacio dentro de la organización; ante este punto se debe seguir los pasos de reclutamiento que tiene la empresa dentro de la planificación estratégica, por lo tanto, se basa en la información que requiera la empresa para el puesto laboral, es necesario utilizar fuentes de reclutamiento interno y externo, dado que a través de ellas, las empresas buscan poder reclutar candidatos profesionales que cumplan con las necesidades de la empresa. (p. 13-18).	El proceso de Reclutamiento se midió a través de las Dimensiones Reclutamiento interno y Reclutamiento Externo	Reclutamiento Interno	Motivación Evaluación Candidatos por recomendación	Escala nominal y Likert
			Reclutamiento externo	Publicaciones Empleo Habilidades	Escala nominal y Likert

Variable Y: Seguridad Ciudadana

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y medición
Seguridad Ciudadana	Muñoz (2009) Manifiesta que la seguridad ciudadana es una área importante para la municipalidad ya que, es responsable en la seguridad de su jurisdicción con la participación de la Comunidad, con el apoyo de la Policía Nacional del Perú y otros sectores del estado (p. 100).	La Seguridad Ciudadana se midió a través de 2 Dimensiones Comunidad y el Estado.	Comunidad	Participación ciudadana Objetivos Credibilidad	Escala nominal y Likert
			Estado	Compromiso Satisfacción Orden social	Escala nominal y Likert

“PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA SEGURIDAD CIUDADANA EN LAS MUNICIPALIDADES DEL CALLAO – 2019 ”

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y MEDICION
PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Ana (2019) sostienen que el proceso reclutamiento empieza a manifestarse ante la obligación de cubrir un espacio dentro de la organización; ante este punto se debe seguir los pasos de reclutamiento que tiene la empresa dentro de la planificación estratégica, por lo tanto, se basa en la información que requiera la empresa para el puesto laboral, es necesario utilizar fuentes de reclutamiento Interno y externo, dado que través de ellas, las empresas buscan poder reclutar candidatos profesionales que cumplan con las necesidades de la empresa. (p. 13-18).	RECLUTAMIENTO INTERNO	Motivación	Escala Nominal y Likert
			Evaluación	
			Candidatos por recomendación	
		RECLUTAMIENTO EXTERNO	Publicaciones	
			Empleo	
			Habilidades	
SEGURIDAD CIUDADANA	Según Muñoz (2009), la seguridad ciudadana es una área importante para la municipalidad ya que, es responsable en la seguridad de su jurisdicción con la participación de la Comunidad, con el apoyo de la Policía Nacional del Perú y otros sectores del estado (p. 100).	COMUNIDAD	Participación ciudadana	Escala Nominal y Likert
			Objetivos	
			Credibilidad	
		ESTADO	Compromiso	
			Satisfacción	
			Orden Social	

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación titulado “Procesos de reclutamiento y su influencia en la seguridad ciudadana en la municipalidad de Bellavista - 2019” el cual se responderá de forma ANINOMA.

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta.
- Por favor escoger solo una opción en cada pregunta.

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

ITEM	DIMENSION	1	2	3	4	5
Procesos de Reclutamiento						
I. Dimensión: reclutamiento interno						
1.	Usted está de acuerdo que la motivación es un factor importante en las empresas					
2.	Usted está de acuerdo con el desarrollo de la evaluación que realiza el municipio de bellavista					
3.	Usted está de acuerdo que se presenten candidatos por recomendaciones en las empresas					
II. Dimensión: Reclutamiento externo						
4.	Se encuentra usted de acuerdo con las publicaciones que realiza la gerencia de seguridad le da la total confianza con respecto a su seguridad					
5.	Usted está de acuerdo que el municipio de empleos a personas de otros distritos					
6.	Usted está de acuerdo con los trabajadores que se nieguen a demostrar sus habilidades frente a los nuevos ingresantes que ocupan un puesto					

Seguridad Ciudadana						
III. Dimensión: Comunidad						
7.	Está usted de acuerdo que los ciudadanos tomen justicia en sus propios manos ante un hecho delictivo					
8.	Usted está de acuerdo que la gerencia de seguridad cumpla con sus objetivos día a día					
9.	cree usted que la gerencia de seguridad está haciendo una buena labor.					
IV. Dimensión: Estado						
10.	Usted está de acuerdo con la gerencia de seguridad ciudadana que tiene el compromiso para realizar un buen trabajo en el distrito					
11.	La comunidad se siente satisfecha con la seguridad ciudadana					
12.	Usted está de acuerdo con los comunicados que emite el Estado para combatir la inseguridad					

Gracias por su colaboración

Anexo 6: Base de Datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
Encuestado 1	5	4	1	4	5	3	3	5	4	4	5	4
Encuestado 2	5	3	4	3	2	4	1	3	3	3	2	3
Encuestado 3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	2	2	5
Encuestado 4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
Encuestado 5	4	2	1	4	2	3	3	2	2	2	2	3
Encuestado 6	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4
Encuestado 7	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4
Encuestado 8	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	3
Encuestado 9	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1
Encuestado 10	4	4	5	2	5	2	5	4	3	2	2	4
Encuestado 11	4	3	3	2	1	4	2	3	2	5	3	5
Encuestado 12	3	2	1	3	5	3	4	4	5	3	2	3
Encuestado 13	5	4	4	4	2	2	1	4	2	2	3	3
Encuestado 14	4	4	2	3	3	5	3	4	4	3	3	4
Encuestado 15	3	2	2	2	2	2	2	5	1	3	4	2
Encuestado 16	5	5	3	2	3	3	3	4	2	5	3	4
Encuestado 17	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3
Encuestado 18	3	3	2	2	2	2	1	5	4	3	2	4
Encuestado 19	5	2	3	3	3	5	3	3	2	1	4	2
Encuestado 20	3	4	2	2	1	2	2	3	3	3	2	4
Encuestado 21	2	5	3	4	5	2	2	4	4	5	4	4
Encuestado 22	3	3	3	2	1	5	2	5	3	5	1	3
Encuestado 23	4	2	3	4	4	2	4	2	1	3	5	2
Encuestado 24	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2
Encuestado 25	3	5	3	4	2	4	3	3	4	5	3	3
Encuestado 26	2	3	3	2	5	1	2	4	1	3	2	4
Encuestado 27	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2
Encuestado 28	2	3	2	3	4	4	4	5	4	1	5	1
Encuestado 29	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2
Encuestado 30	5	5	5	4	4	2	3	5	3	3	4	1

Anexo 7: Validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

- Mg. Panche Rodriguez Beatriz Odoña

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo deseo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración - Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título de Licenciado.

El título de mi proyecto de investigación es: "Procesos de Reclutamiento y su influencia en la seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista - 2019." y siendo imprescindible contar con la aprobación de los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recorro a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Ramirez Saldaña Renzo Ederson

D.N.I: 73336643

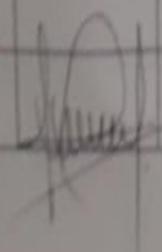
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Procesos de Reclutamiento y su Influencia en la Seguridad Ciudadana en la Municipalidad De Bellavista - 2019

Apellidos y nombres del investigador: Ramirez Saldaña Renzo Ederson Junior

Apellidos y nombres del experto: Mg. Panche Rodríguez Beatriz Odoña

VARIABLES	ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA Y MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Proceso de Reclutamiento	Reclutamiento Interno	Motivación	1, 2, 3	Escala Nominal y Likert	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Candidatos por Recomendación			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Reclutamiento Externo	Publicaciones	4, 5, 6		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Emples			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades			<input checked="" type="checkbox"/>		
Seguridad Ciudadana	Comunidad	Participación Ciudadana	7, 8, 9	Escala Nominal y Likert	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Ojaleros			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Credibilidad			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estado	Compromiso	10, 11, 12		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Satisfacción			<input checked="" type="checkbox"/>		
		Orden Social			<input checked="" type="checkbox"/>		

Firma del experto 

Fecha 1/10/20

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

- Mg. Braulio Castillo Canales

26/06/2020

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo deseo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración - Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título de Licenciado.

El título de mi proyecto de investigación es: "Procesos de Reclutamiento y su influencia en la seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista - 2019." y siendo imprescindible contar con la aprobación de los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recurro a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Ramirez Saldaña Renzo Ederson

D.N.I: 73336643

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Procesos de Reclutamiento y su Influencia en la Seguridad Ciudadana en la Municipalidad De Bellavista – 2019

Apellidos y nombres del investigador: Ramirez Saldaña Renzo Ederson Junior

Apellidos y nombres del experto: Mg. Braulio Castillo Canales

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA Y MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Procesos de Reclutamiento	Reclutamiento Interno	Motivación	1, 2, 3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Evaluación			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Candidatos por Recomendación			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Reclutamiento Externo	Publicaciones	4, 5, 6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Empleo			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Habilidades			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Seguridad Ciudadana	Comunidad	Participación Ciudadana	7, 8, 9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Objetivos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Credibilidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Estado	Compromiso	10, 11, 12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Satisfacción		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Orden Social		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha _ / _ / _				

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Callao, 30 de
junio del 2020

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. BRAULIO ANTONIO CASTILLO CANALES**

DNI: **47011880**

Teléfono: **984214226**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **COORDINADOR ACADÉMICO - UCV FILIAL CALLAO**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, Usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	X		
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	X		
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	X		
7	¿el diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	X		
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	X		
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	X		

SUGERENCIAS:

NINGUNA



Mgtr. BRAULIO ANTONIO CASTILLO CANALES

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

- Mg. Hans Mejía Guerrero

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo deseo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración - Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título de Licenciado.

El título de mi proyecto de investigación es: "Procesos de Reclutamiento y su influencia en la seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista - 2019." y siendo imprescindible contar con la aprobación de los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recorro a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Ramirez Saldaña Renzo Ederson

D.N.I: 73336643

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **Procesos de Reclutamiento y su Influencia en la Seguridad Ciudadana en la Municipalidad De Bellavista – 2019**

Apellidos y nombres del investigador: **Ramirez Saldaña Renzo Ederson Junior**

Apellidos y nombres del experto: **Mg. Hans Mejia Guerrero**

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA Y MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Procesos de Reclutamiento	Reclutamiento Interno	Motivación	1, 2, 3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo			
		Evaluación					
		Candidatos por Recomendación					
	Reclutamiento Externo	Publicaciones	4, 5, 6				
		Empleo					
		Habilidades					
Seguridad Ciudadana	Comunidad	Participación Ciudadana	7, 8, 9				
		Objetivos					
		Credibilidad					
	Estado	Compromiso	10, 11, 12				
		Satisfacción					
		Orden Social					
Firma del experto			Fecha __/__/__				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir los **PROCESOS DE RECLUTAMIENTO**, elaborado por el (la) Sr(a): **RAMIREZ SALDAÑA RENZO EDERSON**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 02 de julio del 2020

MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Procesos de Reclutamiento y su influencia en la seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista - 2019."

Apellidos y nombres del investigador: **Ramírez Saldaña Renzo Ederson**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

DNI: **40720573**

Teléfono: **943351307**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Usted está de acuerdo que la motivación es un factor importante en las empresas	X		
2	Usted está de acuerdo con el desarrollo de la evaluación que realiza el municipio de bellavista	X		
3	Usted está de acuerdo que se presenten candidatos por recomendaciones en las empresas	X		
4	Se encuentra usted de acuerdo con las publicaciones que realiza la gerencia de seguridad le da la total confianza con respecto a su seguridad	X		
5	Usted está de acuerdo que el municipio de empleos a personas de otros distritos	X		
6	Usted está de acuerdo con los trabajadores que se nieguen a demostrar sus habilidades frente a los nuevos ingresantes que ocupan un puesto	X		

SUGERENCIAS:

NINGUNA

Callao, 02 de julio del 2020

MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



INVESTIGA
UCV

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir la **SEGURIDAD CIUDADANA**, elaborado por el (la) Sr(a): **Ramírez Saldaña Renzo Ederson**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 02 de julio del 2020

MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Procesos de Reclutamiento y su influencia en la seguridad Ciudadana en la Municipalidad de Bellavista - 2019."

Apellidos y nombres del investigador: **Ramírez Saldaña Renzo Ederson.**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

DNI: **40720573**

Teléfono: **943351307**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ITEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	Está usted de acuerdo que los ciudadanos tomen justicia en sus propios manos ante un hecho delictivo	X		
2	Usted está de acuerdo que la gerencia de seguridad cumpla con sus objetivos día a día	X		
3	¿cree usted que la gerencia de seguridad está haciendo una buena labor.	X		
4	Usted está de acuerdo con la gerencia de seguridad ciudadana que tiene el compromiso para realizar un buen trabajo en el distrito	X		
5	La comunidad se siente satisfecha con la seguridad ciudadana	X		
6	Usted está de acuerdo con los comunicados que emite el Estado para combatir la inseguridad	X		

SUGERENCIAS:
NINGUNA

Callao, 02 de julio del 2020


MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO

Anexo 7: Permiso de la empresa



Bellavista, 01 octubre de 2019

Señor
Renzo Ramírez Saldaña
DNI:73336643

Estimado señor:

Por medio de la presente damos respuesta a su carta donde solicita permiso y/o autorización para realizar un trabajo y/o proyecto de investigación que le han asignado en la Universidad Cesar Vallejo, y donde viene cursando el 9no ciclo de la carrera Administración, mi despacho le otorga las facilidades y permiso para recabar información concerniente al área de Seguridad Ciudadana de este distrito, para su proyecto de tesis y que de ser aprobado por su Universidad, pueda usted desarrollarlo en esta comuna.

Sin más a que hacer referencia, quedo de usted.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Ismael Arroyo Roca", written over a large, light-colored scribble.

Dr. Ismael Edwar ARROYO ROCA
DNI N°08682871