



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una
Municipalidad, Chimbote, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:

Br. Perez Tocas, Jhoel Antonio (ORCID: 0000-0001-9950-8442)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A, mi enamorada y amiga, por darme el valor de seguir adelante y el amor brindado cada día, por estar a mi lado en momentos difíciles y cuando más te necesito, siempre te llevo en mi corazón.

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido lograr realizar mis sueños, en cada triunfo de mi vida profesional, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos: por su cariño y apoyo que siempre me brindaron día a día durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento y por enseñarme a luchar por mis seres queridos.

Agradecimiento

A Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A mi jefa y amigo por toda su ayuda y buena voluntad en la intervención y realización de este informe en función de la mejora en el trabajo en la entidad.

A mi asesor por haber compartido sus conocimientos y su buena disposición, orientación a lo largo de la preparación de nuestra profesión, apoyo esencial en mi proyecto.

El autor

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Coeficiente de correlación entre Selección del personal y desempeño laboral.	21
Tabla 2	Selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020	22
Tabla 3	Nivel de selección del personal	23
Tabla 4	Nivel del desempeño laboral	24
Tabla 5	Relación entre la selección del personal y las dimensiones del desempeño laboral	25

Resumen

El objetivo de la presente investigación estuvo en determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

La investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 45 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables selección del personal y el desempeño laboral; se empleó como instrumento un cuestionario para ambas variables. Los resultados obtenidos se analizaron estadísticamente a través del programa EXCEL, SPSS y para establecer el coeficiente de correlación de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable selección del personal tiene una correlación muy significativa ($p < 0.05$) y en grado alto ($r = 0.726$) con la variable desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Chimbote, 2020.

Palabras clave: Selección del personal, políticas, reclutamiento, desempeño laboral, desempeño de tareas.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between personnel selection and job performance in the officials of a Municipality, Chimbote 2020.

The research was applied with a quantitative approach, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design. The sample was made up of 45 officials from the Provincial Municipality of Santa, Chimbote. The survey was used as a technique to collect data on the variables of personnel selection and job performance; A questionnaire for both variables was used as an instrument. The results obtained will be statistically analyzed through the EXCEL, SPSS program and to establish the Spearman correlation coefficient, having as results the data specified in statistical tables and figures.

The results determined that the staff selection variable has a very significant correlation ($p < 0.05$) and a high degree ($r = 0.726$) with the variable job performance of officials from the Municipality of Chimbote, 2020.

Keywords: Personnel selection, policies, recruitment, job performance, task performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, en las organizaciones, el personal que forma parte de una organización ya no es percibido solo como un recurso humano, hoy en día es percibido como un talento al que hay que identificar, potenciar y desarrollar para que obtenga mejores niveles de desempeño en el trabajo (Armijos, Bermúdez & Mora, 2019). En ese contexto del siglo XXI, el éxito empresarial se vislumbra en la tarea empresarial de diseñar y aplicar las mejores estrategias para captar, aprovechar los recursos humanos y aprovechar lo que ellos saben hacer (Bohlander, Snell y Morris, 2018). Una adecuada gestión de los procesos de selección comprende contar con políticas de admisión o de selección que estén orientadas a elegir a los mejores candidatos a determinados puestos de trabajo, así como supone analizar si estos procesos de selección se encuentran asociados al desempeño mostrado por los colaboradores en el ejercicio de sus funciones (Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia & Mateus, 2018). Por ello, en la actualidad, las organizaciones públicas requieren de una selección adecuada de personas que tengan las capacidades para atender las necesidades de los usuarios del servicio y sean capaces de mostrar un desempeño que no solo cumpla con los estándares establecidos de rendimiento, sino que sean capaces de crear, innovar y realizar una adecuada gestión de los servicios públicos (Montoya y Boyero, 2016).

Sin embargo, resulta una tarea difícil realizar actividades de selección de personas debido a que para la mayoría de las organizaciones públicas representa un problema estratégico que siempre ha sido cuestionado y genera impactos negativos en la percepción de los ciudadanos (Sanga, Liu & Qin, 2015).

Esta situación ha generado la necesidad de implementar prácticas de recursos que conducen al éxito de la organización están enfocadas en realizar de forma satisfactoria los procesos de selección de personal con la finalidad de incorporar personas valiosas para la organización porque representan el mayor elemento clave del éxito o fracaso de la organización (Mccardle, Rousseau &

Krumwiede, 2019), pues en la realidad existen evidencias empíricas que demuestran que a mejores procesos de selección del personal, se obtendrán mejores desempeños en el trabajo de las personas en el entorno organizacional (Jasemi & Ahmadi, 2017).

El manejo adecuado de la admisión de las personas en el trabajo contribuyen al logro de las metas planteadas; toda vez que contar con un personal cuyo perfil, profesional y personal, cumpla con los requerimientos del puesto, asegura un desempeño laboral pertinente y en concordancia con los objetivos institucionales (Agrawal, Narkhede y Khan, 2018). Asimismo, en el caso peruano existen evidencias investigativas que comprueban que cuando se aplica de manera adecuada los diferentes procesos de la selección, capacitación, desarrollo y evaluación del personal se produce mejoras en el desempeño de las organizaciones públicas (Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018).

En el Perú, en las diferentes organizaciones públicas como las municipalidades se evidencian problemas en la admisión o selección de personas debido a que no se cumple la normatividad nacional para la gestión de los recursos humanos, la poca efectividad de las acciones de reclutamiento e inducción y capacitación laboral repercute en la consecución de un buen desempeño en las actividades laborales de los colaboradores. Además, existe una percepción de inconformidad de la ciudadanía respecto a la eficacia de los procesos de selección y contratación del personal en las municipalidades pues se evidencia en la atención ciudadana diferentes insatisfacciones respecto al desempeño del personal en relación al tiempo, modalidad de atención y calidad de atención.

La institución sujeta de estudio es un ente público para el desarrollo de los aspectos bajo su jurisdicción cuenta con autonomía normativa, económica y de gestión. Se organiza en gerencias y subgerencias municipales orientadas a desarrollar actividades de gestión del servicio a la ciudadanía, según sus competencias y funciones por ello ha de requerir contar con el personal idóneo que pueda responder a las exigencias y responsabilidades que demanda la

gestión municipal para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía. Por ello, el manejo adecuado de este proceso repercute en que los trabajadores se desempeñen de manera más efectiva en su trabajo, situación que en las municipalidades se evidencia que no se cumple ya que por motivos políticos o de otra índole no se selecciona de forma adecuada al personal de acuerdo al perfil que demandan los puestos dentro de las diferentes gerencias de la municipalidad.

Por tanto, la formulación del problema:

¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020?

El estudio es importante por su conveniencia porque resulta relevante realizar un análisis de las fortalezas y debilidades realizadas a nivel municipal respecto a los procesos de admisión o selección de personas, así como caracterizar el desempeño a nivel de los servidores públicos de una organización municipal.

En el ámbito social es relevante en la medida que beneficia a las autoridades de la municipalidad contar con información diagnóstica respecto a cómo se lleva a cabo el proceso de admisión dentro de la municipalidad y cómo perciben los funcionarios su desempeño en el trabajo.

La justificación metodológica del estudio reside en la elaboración de instrumentos de recolección que permitan recoger en tiempo real información de las variables de estudio en organizaciones gubernamentales como las municipalidades.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

Como objetivos específicos se pretende:

OE1: Identificar el nivel de selección del personal en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

OE2: Identificar el nivel del desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

OE3: Establecer la relación entre la selección del personal y las dimensiones del desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

Se plantearon las siguientes hipótesis:

H_i: La selección del personal se relaciona directamente con el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

H₀: La selección del personal no se relaciona directamente con el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

Hipótesis específicas.

H₂: La selección del personal se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

H₀: La selección del personal no se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales identificados respecto a las variables de estudio fueron:

En Cuba, Bello, Bello, García y Casas (2017) realizaron una investigación descriptiva para determinar el efecto de la similitud entre rankings en la selección de personal en un contexto competitivo. Concluyó que mientras más similares sean las preferencias de las decisiones sobre los candidatos a seleccionar, menor será la posibilidad de que los candidatos seleccionados sean los deseados.

En Irán, Jasemi y Ahmadi (2017) realizaron un estudio respecto a un nuevo método de criterios múltiples basado en ELECTRE difuso para la selección de personal. Concluyeron que este nuevo enfoque permite realizar de forma efectiva la selección de personas a nivel de las organizaciones a partir de la aplicación de pruebas de selección que miden las actitudes comunicativas y capacidades para el trabajo.

En México, Cantera, Muñoz y Cortes (2016) realizaron un estudio descriptivo en una muestra de 25 empresas respecto al reclutamiento y selección un estudio en las MIPYMES de un municipio mexicano. Concluyeron que, el 95% de empresas emplean un reclutamiento interno y dentro de ellas se realizan contrataciones a familiares de los trabajadores en un 59% o a recomendados en un 41%. En cuanto al reclutamiento externo se emplea la página web y para la selección de los recursos humanos se evalúa las competencias de los candidatos, su capacidad para la toma de decisiones, la adaptación a los cambios y la proactividad.

En el contexto nacional se encuentran los siguientes trabajos de investigación:

Zocón y Castañeda (2019) realizaron un estudio sobre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “soluciones globales

empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca, en el que se concluyó que la selección del personal se asocia de forma significativa ($p < 0,05$) y positiva alta ($\rho = 0.949$) con el desempeño de los trabajadores.

Portuondo (2018) realizó, en una muestra de 150 trabajadores, una investigación descriptiva correlacional de corte transversal para la determinación de la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de una municipalidad. Concluyó que el proceso de selección de personal se asocia significativamente ($\text{sig.} < 0.05$) con el desempeño laboral siendo la correlación de tipo positiva moderada ($r = 0.616$).

Quenaya (2017) realizó un estudio no experimental de corte transversal sobre selección de personal y el desempeño laboral. Empleó una muestra de 44 servidores municipales. Concluyó que existe una asociación significativa ($p < 0,05$) entre la selección del personal y el desempeño laboral, siendo la correlación de tipo positiva muy fuerte ($\rho = 0,926$), así como determinó la existencia de relación significativa ($p < 0,05$), siendo la correlación de tipo: positiva alta ($\rho = 0,730$) entre políticas de selección y desempeño laboral; positiva alta ($\rho = 0,810$) entre técnicas de selección y desempeño laboral; positiva alta ($\rho = 0,829$) entre incorporación y desempeño laboral.

Galindo (2015) realizó, en una muestra de 80 trabajadores, un estudio de diseño no experimental y correlacional sobre la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, SUNARP, Tacna, en el que se concluyó que, el 98.75% tiene relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en relación con la confiabilidad y solidez de los criterios de selección 41.25% de SUNART Tacna.

La fundamentación teórica del estudio se sustenta en la teoría de la gestión del talento humano que realiza la planificación de las actividades de gestión de personas, así como su formación, desarrollo, motivación. Dirección y evaluación (Chiavenato, 2009). Este enfoque ha revalorado el rol sustancial y estratégico asumida por las personas en su entorno laboral para generar valor

y ventajas competitivas que aseguren un desempeño efectivo de sus funciones y compromisos en el trabajo (Barrios, Olivero & Figueroa, 2020). Este enfoque valora las competencias cognitivas, sociales y actitudinales de los sujetos que conforman la organización (Novac & Ciochina, 2016). Por ello se ha de potenciar las actividades de selección, desarrollo y control eficiente del desempeño de los colaboradores (González, 2015). La importancia del factor humano es vital a nivel organizacional y demanda buenas prácticas de para captar, atraer y admitir los mejores recursos humanos en las organizaciones (Gómez, 2019).

En las organizaciones, gestionar el talento humano comprende diferentes actividades gerenciales que permiten la captación y conservación de las personas, entendidas como valiosos recursos organizacionales, las cuales han de desarrollarse para lograr mejores niveles de desempeño que favorezcan el cumplimiento de las metas de crecimiento y desarrollo organizacional. Dentro de estas actividades se encuentran: la selección del personal, la capacitación y desarrollo laboral, la evaluación y retroalimentación del desempeño en el trabajo, el sistema salarial y de prestaciones laborales, las relaciones humanas en el trabajo (Jones y George, 2014).

La selección de los recursos humanos comprende las actividades de captación y de elección de personas idóneas y competitivas para desempeñarse en determinado puesto de trabajo en una organización, dentro de los candidatos o postulantes (Chiavenato, 2009). Este proceso de selección inicia cuando el postulante o candidato, enterado de la oferta laboral, decide presentar su solicitud de trabajo. De esta manera se da inicio a este proceso que implica diferentes actividades que culminan con la decisión de escoger al candidato o candidatos más idóneos para las plazas o vacantes que son materia de convocatoria laboral (Mayfield, Mayfield & Wheeler (2016). Además, ha de tenerse en cuenta que la incorporación adecuada y efectiva del nuevo personal o talento a los puestos de trabajo materia de las convocatorias laborales representa la meta o fin primordial de los procesos de selección de recursos humanos (Mondy, 2010).

Es importante destacar que en el proceso de selección se elige a las personas no solo por sus cualidades profesionales, sino también por sus cualidades humanas. Por ello, durante las pruebas de selección se evalúan las competencias de los candidatos en los dominios intelectual o cognitivo (saber o conocer), estratégico (saber hacer) y actitudinal (saber ser o convivir) (Sotomayor, 2016). Por su parte, Jones y George (2014) destacan que mediante el proceso de selección se realizan las pruebas de evaluación del candidato se determinan sus calificaciones en estas pruebas y se evalúa su potencial para que desempeñe de forma satisfactoria en un puesto específico dentro de una organización. Alvaro y García (2014) destacan que dentro de las actividades de gestión del talento humano se encuentra la atracción que comprende las actividades de selección y reclutamiento de personas valiosas para la organización.

La selección de personas es diferente de acuerdo a la naturaleza o tipo de organización y de acuerdo al tipo o modalidad del puesto de trabajo (Louffat, 2012). Inicia con la preselección de candidatos y la aplicación de las pruebas de selección y culmina con la determinación de los ganadores de las plazas laborales convocadas a través de la contratación e incorporación al centro de trabajo (López y Ruíz, 2015).

El análisis de los procesos de selección, según Chiavenato (2011) comprende las dimensiones: políticas o normativa de selección, reclutamiento, técnicas o pruebas para la selección, inducción del personal.

Las políticas de selección es la primera dimensión del proceso de selección comprende el procedimiento administrativo para la determinación de las necesidades de personal nuevo generadas por la creación de nuevos puestos de trabajo, la renuncia voluntaria de un trabajador a un puesto de trabajo, el ascenso o promoción de un trabajador a otro puesto de trabajo, el crecimiento o expansión de la organización o el fallecimiento de un trabajador; la fase de convocatoria externa que implica convocar a personas externas a la organización; la requisición o solicitud para concursar en una plaza laboral; el

establecimiento de las bases de la convocatoria donde se detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada, la normatividad para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria (Chiavenato, 2011).

Reclutamiento de personas es la segunda dimensión de la selección de personas en una organización y consiste en atraer e invitar a los mejores candidatos a un puesto de trabajo para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección (Chiavenato, 2011). Mediante esta etapa se identifica a candidatos potenciales para un determinado puesto de trabajo, los cuales aparte de contar con la experiencia requerida poseen las competencias y referencias deseables para poder desempeñarse de forma exitosa en el trabajo (Robbins y Coulter, 2013).

Para realizar el reclutamiento se puede acudir a fuentes internas o externas. Las fuentes internas implican seleccionar un colaborador que pertenece a la empresa o entidad pública que anhela desempeñarse en otro puesto de trabajo de mayor nivel o jerarquía. Implica realizar internamente acciones de rotación que es el cambio de un trabajador de un área a otra dentro de la misma organización la promoción de puestos que implica cambiar a un trabajador que ocupa un puesto de menor jerarquía a otra de mayor jerarquía dentro de la misma área de trabajo, y el ascenso que implica cambiar a un trabajador que se desempeña en un nivel operativo a uno de mando medio o mando alto. Las fuentes externas implican la búsqueda de candidatos potenciales al exterior de la organización empleando para ello base de datos de profesionales en internet, redes profesionales, información de los colegios profesionales.

Las técnicas de selección de personal implican el manejo de un sistema de evaluación de las competencias del candidato en los aspectos cognitivos, estratégicos y actitudinales. Estas técnicas además evalúan las competencias genéricas o habilidades blandas de las personas y las específicas, técnicas o de especialización. Suelen emplearse pruebas psicométricas que recogen información de las aptitudes e intereses del aspirante a una plaza de trabajo,

evaluaciones o test de personalidad que pueden ser genéricos para recoger de los rasgos generales de identidad de los candidatos o específicos que miden cualidades como carácter, inquietud, motivación, inteligencia emocional, entre otros; la simulación dentro de las que se encuentran el psicodrama en las que se prueba cómo asume el candidato el puesto aspirado en el grupo de trabajo y el juego de roles que implica la puesta en práctica, a manera de simulación, de cómo actuaría frente a determinadas situaciones laborales en el desempleo del puesto de trabajo que es materia de convocatoria laboral (Chiavenato, 2011).

Otra técnica empleada es la entrevista personal del candidato en la cual se produce una interacción o entre el jefe o gerente del área que convoca la plaza de trabajo, un reclutador contratado por la empresa o un representante del área de recursos humanos. Esta técnica es muy antigua y efectiva en la selección del personal y ha ido adaptándose a los cambios de la época, evolucionando en su aplicación a través de la interacción cara a cara o las entrevistas virtuales, vía algún aplicativo informático como videoconferencia, zoom, teams, entre otro (Langer, König & Krause, 2017). También, las empresas o entidades públicas suelen realizar la revisión y comprobación de los antecedentes de trabajo, empleando para ello el correo electrónico o las llamadas telefónicas a los jefes inmediatos de los aspirantes o candidatos a los puestos de trabajo para comprobar la certeza de la declaración de la información y experiencia laboral consignada en la hoja de vida del candidato (Chiavenato, 2011).

La incorporación del personal refiere que una vez aplicadas las pruebas de selección se procede a la calificación de los resultados obtenidos por los participantes y de acuerdo a las políticas establecidas se realiza la publicación de los ganadores a la plaza o plazas laborales convocadas y de acuerdo a las políticas nacionales del sector público o privado se procede a la contratación del ganador de la plaza laboral y una vez firmado el contrato se procede a la incorporación del candidato a la organización (Chiavenato, 2011). Dentro de las actividades de incorporación, las organizaciones, a través del área o Unidad de recursos Humanos u Oficina de Gestión del Talento diseña actividades de

incorporación como es la bienvenida en el primer día de trabajo, la presentación del nuevo trabajador a sus compañeros de trabajo y dentro de la organización en general y las actividades de inducción que implica la explicación general de las políticas y normas laborales de la organización y las actividades que debe realizar el nuevo trabajador en el puesto de trabajo en el cual se va a desempeñar.

El desempeño laboral es abordado dentro del enfoque teórico de la gestión del talento humano que lo concibe como una manifestación de la puesta en práctica de un conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que despliegan las personas cuando desarrollan las tareas que les corresponde cumplir en el trabajo (Effendi & Kusmantini, 2015). Además, dentro de este enfoque, el desempeño en el trabajo es producto de la experiencia laboral y de la aplicación de adecuadas prácticas de gestión basadas en el desarrollo de las personas y en la motivación hacia el trabajo (Alvarez, Alfonso e Indacochea, 2018). Por otro lado, el estudio del desempeño en el trabajo supone analizar la concepción humana asumida por la organización (Arango, 2014), las políticas, normas y cultura cómo se ha organizado, dividido el trabajo, la importancia de las relaciones humanas en el trabajo y los mecanismos establecidos para evaluarlo (Lupano y Castro, 2016). En este sentido, resulta relevante contra con organizaciones positivas que valoren el desempeño de sus recursos humanos (Quinn, 2015).

Se le define como una actitud laboral en relación a la ejecución de las tareas, a la generación de un ambiente de trabajo óptimo para las personas y a la consecución de resultados en términos de rendimiento y productividad en el trabajo (Robbins y Judge, 2013). Comprende los resultados mostrados por las personas en el trabajo cuando despliegan sus esfuerzos y talento para el logro de objetivos y metas personales y corporativas que parten de una actitud positiva y compromiso hacia la organización (Robbins y Coulter, 2013). Evalúa los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo y con su nivel de productividad (Chiavenato, 2009). En este sentido se entiende como una conducta o actitud laboral orientada a la consecución de los objetivos

laborales establecidos por una organización (Chiavenato, 2011).

Es importante destacar que los gerentes de las organizaciones han de trabajar para desarrollar las competencias de su fuerza laboral, retener y promover a sus colaboradores con un mayor desempeño para la consecución de los objetivos organizacionales (Sotomayor, 2016). Asimismo, es importante destacar que el desempeño en el trabajo es una actitud laboral que está íntimamente relacionada con una percepción positiva del colaborador respecto a la forma cómo la organización direcciona sus esfuerzos y políticas para conseguir los mejores resultados en su talento humano (Lupano y Castro, 2018).

El análisis del desempeño en el trabajo se realiza a través de las siguientes dimensiones:

El desempeño en las tareas es la primera dimensión del desempeño laboral. Está relacionada con la actitud responsable de cumplir con las funciones y tareas encomendadas a un trabajador o a un equipo humano de trabajo de acuerdo a las políticas y procedimientos de trabajo. Este desempeño de las tareas se realiza de acuerdo a los niveles jerárquicos de la organización y a las funciones establecidas de acuerdo al perfil y competencias de los puestos de trabajo (Robbins y Judge, 2013). Se mide en términos de cumplimiento de las tareas inherentes al cargo, cumplimiento de tareas adicionales, delegadas por el jefe inmediato o por la gerencia de la organización, calidad mostrada en el desarrollo de las actividades laborales, grado de responsabilidad mostrada por el colaborador, la gestión del tiempo que implica hacer un uso racional del tiempo establecido para el desarrollo efectivo de las tareas laborales la eficacia y la eficiencia en el trabajo etc. (Chiavenato, 2011). La eficacia está referida al cumplimiento de estándares o de metas en el trabajo, lo que demanda actuar y hacer las actividades de acuerdo a lo requerido por la empresa o entidad, mientras que la eficiencia implica un desempeño en el trabajo basado en el uso racional y óptimo de sus recursos para brindar un mejor servicio u obtener productos de mejor y mayor calidad (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2016).

En el campo de la gestión pública es importante destacar que las actividades desarrolladas a nivel de gobiernos nacionales, regionales y locales ha de basarse en el uso óptimo de los recursos públicos y en el buen desempeño de los trabajadores de los servicios públicos (Hassan & Wright, 2019).

El desempeño cívico es otra dimensión que no se encuentra directamente relacionado con el desarrollo de las actividades laborales (Díaz et al, 2014), pero sí juega un papel importante no solo para el desempeño del colaborador, sino para el desempeño organizacional (Chiang & San Martín, 2015). Comprende una serie de actitudes positivas orientadas a la generación de un clima agradable en el trabajo mostradas por los colaboradores en la interacción con sus compañeros de trabajo, dentro de ellas destacan: el respeto hacia los gerentes y/o directivos de la organización y a los compañeros de trabajo, la formulación de sugerencias constructivas para la mejora del trabajo, la actitud positiva hacia el trabajo en equipo, la actitud positiva de colaborar con la organización en situaciones de contingencia laboral, entre otras (Robbins y Judge, 2013). Es de destacar que lo importante en este desempeño no es la demostración de las competencias laborales, sino más bien la voluntad de colaborar, de emprender iniciativas y de apoyar al buen clima organizacional

Calidad de vida laboral es la dimensión del desempeño en el trabajo que está referida al grado de bienestar personal, social y organizacional que perciben las personas en el desarrollo de sus actividades laborales y en el ambiente o lugar de trabajo (Sotomayor, 2016). Se determina por el estilo de gestión y liderazgo institucional, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, el sistema de atracción, selección, desarrollo y compensaciones, así como por los logros alcanzados a nivel individual y por equipos de trabajo (Puspitasari y Adam, 2019). En el desempeño laboral, la calidad de la relación con los jefes inmediatos y directivos de la organización, la satisfacción de los colaboradores con los sistemas de comunicación corporativa y el aprendizaje individual y social logrado en la organización contribuyen a generar una calidad de vida laboral deseable en el trabajo (Jyoti & Sharma, 2017).

Son atributos manifiestos de la calidad de vida laboral: la motivación hacia el trabajo, las capacidades de iniciativa y creatividad en las actividades laborales, y la adaptación a los cambios laborales y organizacionales (Chiavenato, 2011).

El estudio de la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral, Chiavenato (2009) señala que las organizaciones que realizan y aplican procesos adecuados de selección del personal a partir de modelos de competencias y habilidades para el trabajo tienen a optimizar resultados positivos en el desempeño laboral, por cuanto si selecciona a un trabajador de acuerdo a su perfil y experiencia en el trabajo en un determinado puesto y función ello podrá ser significativo para que se desempeñe mejor en el trabajo. En las empresas representa una función muy relevante la dinamización de la gestión del talento cuya actividad principal es el proceso de formación y desarrollo de las personas en el trabajo con miras a la consecución de recursos humano altamente calificado o altos niveles de desempeño (Fajčíková, Fejfarová & Urbancová, 2016). Para lograr este propósito se han de realizar procesos exitosos de selección y evaluación del desempeño de los colaboradores con la finalidad de generar ventajas competitivas en el entorno empresarial que contribuyan de modo efectivo al éxito organizacional y (Karabasevic, Zavadskas, Stanujkic, Propovic y Brzakovic, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

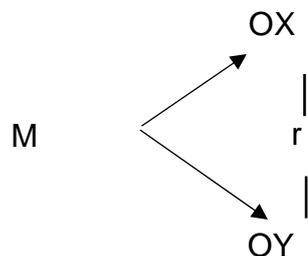
Al emplear la información teórica o conocimiento existente para poder resolver una situación práctica se empleó la investigación aplicada (CONCYTEC, 2018).

Debido a que el objeto de la medición de las variables de estudio se orientó a emplear modelos estadísticos y matemáticos para la comprobación de hipótesis, el estudio correspondió a la investigación o enfoque cuantitativo (Hernández y Mendoza, 2018, p.6).

Diseño de investigación

El diseño a emplear en el estudio que corresponde al no experimental porque el investigador no actuó para introducir cambios en el estudio y solo recogió datos descriptivos respecto a los “procesos de selección” y “desempeño laboral” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según el nivel es correlacional debido a que su orientación se basó en comprobar la asociación entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018, p.110). Su representación o esquema es el siguiente:



En este esquema la M representa a la muestra, es decir los funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020; Ox a la medición de la “selección de personal”, Oy a la medición del “desempeño laboral”; y, r a la relación estadística entre las variables de estudio.

Por su temporalidad utilizó un estudio transeccional o *transversal* porque en un tiempo establecido o único se procedió a recoger información de las variables de estudio (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas, 2017).

3.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Selección de personal

Definición conceptual:

Es el proceso de captación y de elección de personas idóneas y competitivas para desempeñarse en un puesto de trabajo determinado dentro de una organización (Chiavenato, 2009).

Definición operacional:

Se midió a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones: políticas, técnicas de selección, reclutamiento e incorporación.

Escala de medición: Ordinal (alto, medio, bajo).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Resultados mostrados por las personas en el trabajo cuando despliegan sus esfuerzos y talento para el logro de objetivos y metas personales y corporativas que parten de una actitud positiva y compromiso hacia la organización (Robbins y Coulter, 2013).

Definición operacional:

Se midió a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño cívico y calidad de vida laboral.

Escala de medición: Ordinal (alto, medio, bajo).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo comprendida solo por 45 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

La muestra es una parte de la población que es elegida para realizar la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Dado que, en este caso, se pretende recoger información de tipo gerencial se estudiará la totalidad de población de funcionarios de la Municipalidad, Chimbote que representa lo que se conoce como muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se seleccionó a la encuesta que es una técnica que se aplica a un conjunto de unidades muestrales para conocer su opinión o postura frente a un tema o problema determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumentos de recolección de datos

Se diseñaron cuestionarios estructurados que contienen una serie de interrogantes elaboradas a partir del proceso de operacionalización de las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

El cuestionario estructurado de selección del personal estuvo constituido por 15 interrogantes, cuyas opciones de respuesta serán: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre 5.

El cuestionario estructurado de desempeño laboral estuvo constituido por 16 interrogantes, cuyas opciones de respuesta serán: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre 5.

Validez

Una vez elaborados los instrumentos de medición se evaluó su validez referida a la capacidad del instrumento para realizar una medición real de los aspectos susceptibles de medición como los indicadores y dimensiones de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó la validación, criterio o evaluación de “jueces” o “expertos” conformados por un profesional especializado en metodología de la investigación científica y dos profesionales especializados en gestión del talento humano.

Confiabilidad

Otro aspecto de la evaluación de los instrumentos es la confiabilidad o fiabilidad que determina si estos poseen la capacidad de producir resultados iguales en las mismas unidades u objetos de estudio, independientemente del momento y situación de su aplicación (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el cálculo de la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach que es un procedimiento cuyos resultados deben hallarse en el intervalo de 0 a 1. Cuanto más se aproxime a 1, el instrumento será más seguro y fiable para su aplicación a la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimientos

La planificación de la investigación comprendió las actividades de elaboración de los cuestionarios estructurados, de la determinación de su validez y confiabilidad. Una vez realizados estos procedimientos se procederá a realizar la coordinación interinstitucional para que se autorice la administración de los cuestionarios a las unidades de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Posteriormente, debido a la coyuntura actual de la emergencia sanitaria en el año 2020 se procedió a administrar los instrumentos a través de la herramienta google.

Luego de recogida la información a través de la aplicación de los instrumentos se procedió a realizar el análisis de los datos recogidos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos comprendió diversos aspectos como:

La selección del programa estadístico como el SPSS (paquete estadístico para Ciencias Sociales), versión 26 que permitió sistematizar la información obtenida de los participantes en la investigación.

El análisis de datos descriptivos, realizado a partir de la aplicación de estadísticos descriptivos, como la distribución de frecuencias presentados en tablas y figuras estadísticas que contienen los datos cuantitativos de las frecuencias y porcentajes de la medición de los indicadores, dimensiones y niveles de las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

El análisis de datos correlacionales y de comprobación de hipótesis se efectuó a partir de la aplicación de los estadísticos inferenciales como: el nivel de significancia o sig. bilateral cuyo resultado si figura entre el rango de 0,00 a 0,5 permite comprobar y aceptar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula. La prueba de Rho Spearman para determinar el grado de la correlación entre las variables de medición. Si el resultado de rho se encuentra en el intervalo de 0.4 a 0.69, la correlación es positiva moderada y si se encuentra entre 0.7 a 0.89 es alta, entre 0.9 a 0.99 será muy alta o muy fuerte (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas, 2017).

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos de recolección de información, procesamiento de datos, presentación y comunicación de resultados implicaron considerar los aspectos éticos normados por la Universidad César Vallejo.

El principio de beneficencia de los encuestados que comprende el respeto a sus derechos, a la protección de su confidencialidad y a recibir un trato justo durante el proceso de obtención de información.

La honestidad de la investigación que comprendió asumir un compromiso de respeto a los autores de las fuentes consultadas a través de la aplicación de las normas de estilo de la Asociación Americana de Psicología (APA), 6ª edición.

El rigor científico que comprendió la aplicación correcta de la metodología científica para el diseño de los instrumentos, su aplicación, el proceso de análisis de datos y presentación de los resultados de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Coeficiente de correlación entre Selección del personal y desempeño laboral.

Coeficiente de correlación	Desempeño laboral	
	r de Spearman	P - valor
Selección del personal	,726**	,000

Nota: **La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 1 la variable selección de personal tiene una correlación muy significativa ($p < .0,05$) y en grado positivo alto ($r = 0.726$) con la variable desempeño laboral. Por tanto, se comprueba la hipótesis de investigación, lo que significa que a un mejor proceso de selección de personal se obtiene mejores resultados en el desempeño laboral.

Tabla 2

Selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

		Desempeño laboral							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	% Total
Selección del personal	Bajo	10	23%	4	9%	0	0%	14	32%
	Regular	3	7%	20	44%	1	2%	24	53%
	Alto	0	0%	2	4%	5	11%	7	15%
Total		13	30%	26	57%	6	13%	45%	100%

Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 2 el 53% de los funcionarios de la Municipalidad de Chimbote valoran con un nivel regular la selección del personal, el 32% bajo y solo el 15% es alto. Transversalmente el 57% de ellos opinan que el desempeño laboral es regular, el 30% es bajo y el 13% de ellos opinan que el cumplimiento de desempeño laboral es alto.

Tabla 3

Nivel de selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Selección personal	Bajo	14	31,1
	Regular	24	53,3
	Alto	7	15,6
	Total	45	100,0%
Nivel de dimensión "Políticas"	Bajo	20	44,4
	Regular	17	37,8
	Alto	8	17,8
	Total	45	100,0%
Nivel de dimensión "Reclutamiento"	Bajo	16	35,6
	Regular	23	51,1
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0%
Nivel de dimensión "Técnica de selección"	Bajo	10	22,2
	Regular	30	66,7
	Alto	5	11,1
	Total	60	100,0%
Nivel de dimensión "Incorporación"	Bajo	14	31,1
	Regular	22	48,9
	Alto	9	20,0
	Total	45	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la Municipalidad, Chimbote 2020.

Interpretación: En la tabla 3 el 53,3% (24) de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de selección personal es regular, el 44,4% (20) que opinan que el nivel de la dimensión de políticas es bajo, el 51,1% (23) opinan que el nivel de reclutamiento es regular, el 66,7% (30) que el nivel de la técnica de selección es regular y finalmente el 48,9% (22) que el nivel de incorporación del personal es regular.

Tabla 4

Nivel del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Bajo	13	28,9
	Regular	26	57,8
	Alto	6	13,3
	Total	45	100,0%
Nivel de dimensión "Desempeño de tareas"	Bajo	18	40,0
	Regular	16	35,6
	Alto	11	24,4
	Total	45	100,0%
Nivel de dimensión "Desempeño cívico"	Bajo	18	40,0
	Regular	15	33,3
	Alto	12	26,7
	Total	45	100,0%
Nivel de dimensión "Calidad vida laboral"	Bajo	19	42,2
	Regular	16	35,6
	Alto	10	22,2
	Total	45	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los funcionarios de la Municipalidad, Chimbote 2020.

Interpretación: En la tabla 4 el 57,8% (26) de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de desempeño laboral es regular, el 40% (18) que opinan que la dimensión de desempeño de tareas es bajo, el 40% (18) de desempeño cívico es bajo y finalmente el 42,2% (19) de la calidad vida laboral es bajo.

Tabla 5

Relación entre la selección del personal y las dimensiones del desempeño laboral

Coeficiente de correlación	Selección del personal	
	r de Spearman	P - valor
Nivel de dimensión "Desempeño tareas"	,613**	,000
Nivel de dimensión "Desempeño cívico"	,658**	,000
Nivel de dimensión "Calidad vida laboral"	,703**	,000

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 5, las dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tareas tiene una correlación positiva moderada ($r= 0.613$); desempeño cívico, una correlación positiva moderada ($r= 0.658$); y, calidad de vida laboral, una correlación positiva alta ($r= 0.703$) con la variable selección de personal.

V. DISCUSIÓN

El estudio de la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral, Chiavenato (2009) señala que las organizaciones que realizan y aplican procesos adecuados de selección del personal a partir de modelos de competencias y habilidades para el trabajo tienen a optimizar resultados positivos en el desempeño laboral, por cuanto si selecciona a un trabajador de acuerdo a su perfil y experiencia en el trabajo en un determinado puesto y función ello podrá ser significativo para que se desempeñe mejor en el trabajo.

En las empresas representa una función muy relevante la dinamización de la gestión del talento cuya actividad principal es el proceso de formación y desarrollo de las personas en el trabajo con miras a la consecución de recursos humano altamente calificado o altos niveles de desempeño (Fajčíková, Fejfarová & Urbancová, 2016).

Para lograr este propósito se han de realizar procesos exitosos de selección y evaluación del desempeño de los colaboradores con la finalidad de generar ventajas competitivas en el entorno empresarial que contribuyan de modo efectivo al éxito organizacional y (Karabasevic, Zavadskas, Stanujkic, Propovic y Brzakovic, 2018).

En el estudio se planteó como objetivo general determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020 para ello se empleó una metodología con aplicación de un diseño no experimental, correlacional y transversal, una muestra de estudio de 45 funcionarios.

En la tabla 1 se observó que la variable selección de personal tiene una correlación muy significativa ($p < .0,05$) y en grado positivo alto ($r = 0.726$) con la variable desempeño laboral.

Por tanto, se comprueba la hipótesis de investigación, lo que significa que a un mejor proceso de selección de personal se obtiene mejores resultados en el desempeño laboral.

Estos resultados han sido corroborados por Zocón y Castañeda (2019) que concluyó que la selección del personal se asocia de forma significativa ($p < 0,05$) y positiva alta ($\rho = 0.949$) con el desempeño de los trabajadores. Del mismo modo, Quenaya (2017) concluyó que existe una asociación significativa ($p < 0,05$) entre la selección del personal y el desempeño laboral, siendo la correlación de tipo positiva muy fuerte ($\rho = 0,926$). Por su parte, Portuondo (2018) concluyó que el proceso de selección de personal se asocia significativamente ($p < 0.05$) con el desempeño laboral siendo la correlación de tipo positiva moderada ($r = 0.616$).

Estos resultados representan un aporte significativo por cuanto permiten a las autoridades municipales contar con información diagnóstica respecto a cómo se lleva a cabo el proceso de admisión dentro de la municipalidad y cómo perciben los funcionarios su desempeño en el trabajo.

Teóricamente, Chiavenato (2009) señala que las organizaciones que realizan y aplican procesos adecuados de selección del personal a partir de modelos de competencias y habilidades para el trabajo tienen a optimizar resultados positivos en el desempeño laboral, por cuanto si selecciona a un trabajador de acuerdo a su perfil y experiencia en el trabajo en un determinado puesto y función ello podrá ser significativo para que se desempeñe mejor en el trabajo.

Por su parte, Fajčíková et al. (2016) destaca que en las empresas representa una función muy relevante la dinamización de la gestión del talento cuya actividad principal es el proceso de formación y desarrollo de las personas en el trabajo con miras a la consecución de recursos humano altamente calificado o altos niveles de desempeño. Asimismo, Jones y George (2014) gestionar el talento humano comprende diferentes actividades gerenciales que permiten la captación y conservación de las personas, entendidas como valiosos recursos organizacionales, las cuales han de desarrollarse para lograr mejores niveles

de desempeño que favorezcan el cumplimiento de las metas de crecimiento y desarrollo organizacional. Dentro de estas actividades se encuentran: la selección del personal, la capacitación y desarrollo laboral, la evaluación y retroalimentación del desempeño en el trabajo, el sistema salarial y de prestaciones laborales, las relaciones humanas en el trabajo

En la tabla 3, el 53,3% de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de selección personal es regular, y en sus dimensiones: políticas de selección, el 44,4% opinan que su nivel es bajo, el 51,1% opinan que el nivel de reclutamiento es regular, el 66,7% que el nivel de la técnica de selección es regular y finalmente el 48,9% que el nivel de incorporación del personal es regular. Por tanto, existe la necesidad de implementar mejoras en los aspectos relacionados con la aplicación de la política, efectividad del reclutamiento interno y externo, objetividad de las técnicas de selección y diseño efectivo de las actividades de integración e incorporación del personal nuevo dentro de la municipalidad que garantice la efectividad del proceso de admisión de personas en esta entidad pública.

Estos resultados que fueron corroborados por Quenaya (2017) quien concluyó que la selección de personal presenta un nivel regular en 57% y en sus dimensiones políticas de personal un nivel regular con un 57%, en reclutamiento un nivel regular con un 68%, técnicas de selección con un nivel regular con un 55%. Estos resultados difieren a los encontrados por Portuondo quien concluyó que el nivel de selección de personal es bueno en un 68.1%.

Teóricamente, Chiavenato (2009) sostiene que la selección de los recursos humanos comprende las actividades de captación y de elección de personas idóneas y competitivas para desempeñarse en determinado puesto de trabajo en una organización, dentro de los candidatos o postulantes.

Por su parte, López y Ruíz (2015) señalan que la selección o admisión inicia con la preselección de candidatos y la aplicación de las pruebas de selección y

culmina con la determinación de los ganadores de las plazas laborales convocadas a través de la contratación e incorporación al centro de trabajo.

En la tabla 4, el 57,8% de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de desempeño laboral es regular, y en sus dimensiones: el nivel del desempeño de tareas el 40% percibe que es bajo, el 40% que el nivel de desempeño cívico es bajo y finalmente el 42,2% que el nivel de la calidad vida laboral es bajo. Por lo tanto, existe la necesidad de evaluar de forma periódica, de acuerdo a la normatividad laboral vigente en el sector público, el desempeño de los trabajadores de acuerdo a los indicadores de gestión municipal. Estos resultados difieren a los encontrados por Portuondo quien concluyó que el nivel de desempeño laboral es bueno en un 52.2%.

Teóricamente, Robbins y Judge (2013) definen al desempeño en el trabajo como una actitud laboral en relación a la ejecución de las tareas, a la generación de un ambiente de trabajo óptimo para las personas y a la consecución de resultados en términos de rendimiento y productividad en el trabajo.

Por su parte, Robbins y Coulter (2013) sostienen que comprende los resultados mostrados por las personas en el trabajo cuando despliegan sus esfuerzos y talento para el logro de objetivos y metas personales y corporativas que parten de una actitud positiva y compromiso hacia la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2011) señala que se mide en términos de cumplimiento de las tareas inherentes al cargo, cumplimiento de tareas adicionales, delegadas por el jefe inmediato o por la gerencia de la organización, calidad mostrada en el desarrollo de las actividades laborales, grado de responsabilidad mostrada por el colaborador, la gestión del tiempo que implica hacer un uso racional del tiempo establecido para el desarrollo efectivo de las tareas laborales la eficacia y la eficiencia en el trabajo etc. Asimismo, Arango (2014) define que el desempeño en el estudio del trabajo supone analizar la concepción humana asumida por la organización.

En la tabla 5, las dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tareas tiene una correlación positiva moderada ($r= 0.613$); desempeño cívico, una correlación positiva moderada ($r= 0.658$); y, calidad de vida laboral, una correlación positiva alta ($r= 0.703$) con la variable selección de personal.

Estos resultados son confirmados teóricamente por Karabasevic et al. (2018) quienes señalan que la dinamización de los procesos de selección de personas en las organizaciones contribuye a contar con empleados más competitivos que aportan ventajas competitivas en el entorno empresarial que contribuyan de modo efectivo al éxito organizacional.

Por su parte, Effendi & Kusmantini (2015) destacan que las diferentes actividades de la gestión de la admisión de personal en las organizaciones y los adecuados procesos de gestión de los recursos humanos garantiza que el desempeño laboral se traduzca como una manifestación de la puesta en práctica de un conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que despliegan las personas cuando desarrollan las tareas que les corresponde cumplir en el trabajo.

Teóricamente, Robbins y Judge (2013) señala que se mide en términos de cumplimiento de las tareas inherentes al cargo, cumplimiento de tareas adicionales, delegadas por el jefe inmediato o por la gerencia de la organización, calidad mostrada en el desarrollo de las actividades laborales, grado de responsabilidad mostrada por el colaborador, la gestión del tiempo que implica hacer un uso racional del tiempo establecido para el desarrollo efectivo de las tareas laborales la eficacia y la eficiencia en el trabajo etc.

Asimismo, Chiang y San Martín (2015) sostiene una serie de actitudes positivas orientadas a la generación de un clima agradable en el trabajo mostradas por los colaboradores en la interacción con sus compañeros de trabajo, dentro de ellas destacan: el respeto hacia los gerentes y/o directivos de la organización y a los compañeros de trabajo, la formulación de sugerencias constructivas para la mejora del trabajo, la actitud positiva hacia el trabajo en

equipo, la actitud positiva de colaborar con la organización en situaciones de contingencia laboral, entre otras. Por otro lado, Sotomayor (2016) señala que la calidad de vida laboral es la dimensión del desempeño en el trabajo que está referida al grado de bienestar personal, social y organizacional que perciben las personas en el desarrollo de sus actividades laborales y en el ambiente o lugar de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se logró determinar que existe relación positiva alta ($r=0.726$) y muy significativa ($p<0.05$) entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020, dando cumplimiento así a la hipótesis planteada.

Segundo: Se logró identificar el nivel de selección del personal con un 53,3% en un nivel regular, el 31,1% un nivel bajo y el 15,6% un nivel alto, según funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

Tercero: Se logró identificar el nivel de desempeño laboral con un 57,8% en un nivel regular, el 28,9% un nivel bajo y el 13,3% un nivel alto, según funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

Cuarto: Se logró determinar que la variable selección del personal tiene una correlación positiva moderada ($r=0.613$) con la dimensión Desempeño tareas; una correlación positiva moderada ($r=0.658$) con la dimensión Desempeño cívico; y, una correlación positiva alta ($r=0.703$) con la dimensión Calidad de vida laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Al jefe de Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Santa se recomienda implementar procedimientos de mejora de la aplicación de la selección de personal de acuerdo a la normatividad laboral en el sector público que garantice la planificación y ejecución transparente y objetiva de la admisión e incorporación del personal basándose en los principios de transparencia, objetividad y justicia.

Segundo: A los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Santa se recomienda colaborar activamente con la Unidad de Recursos Humanos de la municipalidad a fin de identificar aspectos críticos, debilidades y fortalezas del recurso humano a fin de tomar las decisiones más pertinentes para fomentar prácticas exitosas de selección de personas a nivel de los gobiernos municipales.

Tercero: A los servidores públicos municipales se les recomienda participar en talleres institucionales y realizar cursos de capacitación, actualización o de posgrado con la finalidad de incrementar su nivel de desempeño laboral.

Cuarto: A futuros investigadores se recomienda diseñar estudios experimentales orientados a la aplicación de programas de selección de personal basadas en un enfoque de competencias para mejorar el nivel de desempeño laboral en gobiernos municipales.

REFERENCIAS

- Agrawal, P., Narkhede, A. & Khan, A. (2018). An exploration of role of human resource practices in Sales Department. *Helix*, 8(6), pp. 4223-4225. DOI 10.29042/2018-4223-4225
- Alvarez, B., Alfonso, D. e Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), pp. 147-158. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Alvaro, A. y García, F. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *Intangible Capital* 10(5), pp. 1003-1025. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/16217/Alonso%2c%20Alvaro.%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%2c%20l%c3%adneas%20de%20trabajo%20y%20procesos%20clave.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arango, L. (2014). *Generando valor a las áreas de gestión humana. Capital Humano*. Bogotá: Colsubsidio.
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Barrios, K., Olivero, E. & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica* 31(2), pp. 55-62. Recovered from <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bello, M., Bello, R., García, M. y Casas, G. (2017). Estudio estadístico del efecto de la similaridad entre rankings en la selección de personal en un contexto competitivo. *Revista Scielo Analytics*, 38(3) 3, PP. 257-264. Universidad Central Marta Abreu de Las Villas. Villa Clara, Cuba. Recuperado de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300004

- Bohlander, G. Snell, S. y. Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. (17ª ed.). México: Cengage Learning.
- Cantera, E., Muñoz, M. y Cortes, P. (2016). Reclutamiento y selección un estudio en las MIPYMES del municipio de Cuautitlán Izcalli estado de México. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli, México. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2016/seleccion.html>
- Chiang, N. & San Martín, N. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), PP. 159-165. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24-35. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, R. Delgado, N., Díaz, L. y Rosales, C. (2014). Relevant factors to increase the accuracy, feasibility and success of job performance evaluation systems. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), pp. 115-121. Recovered from <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2362.pdf>

- Effendi, M. & Kusmantini, T. (2015). The moderating effect of contingency variables on the relationship between formal strategic planning and company performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 211, pp. 1132-1141. DOI: 10.1016/j.sbspro.
- Fajčíková, A., Fejfarová, M. & Urbancová, H. (2016). Employee development by talent management implementation. Faculty of Economics & Administration of University of Pardubice, 23, p. 18-30. Recovered from <http://eds.b.ebscohost.com.bd.univalle.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=36&sid=-9f900af0-9d60-4fbf-86d0-aedc5dc3b405%40sessionmgr101>
- Galindo, Y. (2015). *Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, SUNARP, Tacna*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5714/CHMgaalyl.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gómez, F (2019). La importancia del e-recruitment en la moderna gestión de recursos humanos. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(2), pp. 33-39. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/17184/La-importancia.pdf?sequence=2>
- González, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México: Alfaomega.
- Hassan, S. & Wright, B. (2019). The Behavioral Public Administration Movement: A Critical Reflection. *Public Administration Review*, 80(1), pp. 163–167. DOI: 10.1111/puar.13130
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2016). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (12ª ed.). México: Cengage

- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Jasemi, M. & Ahmadi, E. (2017). A new multi-criteria method in fuzzy ELECTRE for personnel selection. *Scientia Iranica*, 25(2), pp. 943-953. KN Toosi University of Technology, Tehran, Iran. Recovered from http://scientiairanica.sharif.edu/article_4435.html
- Jyoti, J. & Sharma, P. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: A structural model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), pp. 55-67. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v33n1/1576-5962-rpto-33-01-00055.pdf>
- Jones, G. y George, J. (2014). *Administración contemporánea*. (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Karabasevic, D., Zavadskas, E., Stanujkic, D., Propovic, G. & Brzakovic, M. (2018). An approach to the selection of personnel in the industry based on the EDAS method. *Transformations in Business & Economics*, 17(2), pp. 54-65. Brno University of Technology, EE.UU. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/325485131_An_Approach_to_Personnel_Selection_in_the_IT_Industry_Based_on_the_EDAS_Method
- Langer, M., König, C., Krause, K. (2017). Examining digital interviews for personnel selection: applicant reactions and interviewer ratings. *International Journal of selection and assessment*, 25(4), pp. 371-382.

- López, S. y Ruíz, E. (2015). *Operaciones administrativas del departamento de recursos humanos*. Madrid: McGraw Hill
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. (3ª ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Lupano, M., Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines, Buenos Aires, Argentina. *Interdisciplinaria*, 35(1), pp.171-188. Recuperado de <http://marcalyc.redalyc.org/jatsRepo/180/18058784010/18058784010.pdf>
- Lupano, M., Castro, A. (2016). Perfiles de organizaciones positivas. Análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado. *Escritos de Psicología*, 9(2), pp. 1-11. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2016.1103>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), pp. 8-19.
- Mayfield, M., Mayfield, J. & Wheeler, C. (2016). Talent development for top leaders: three HR initiatives for competitive advantage. *Human Resource Management International Digest*, 24(6), pp. 4-7. DOI 10.1108/HRMID-07-2015-0120
- Mccardle, J., Rousseau, M. & Krumwiede, D. (2019). The effects of strategic alignment and competitive priorities on operational performance: The role of cultural context. *Operations Management Research*, 12, pp. 4-16. Recovered from <https://doi.org/10.1007/s12063-019-00139-7>
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (10ª ed.). México: Pearson.

- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones, Argentina. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), pp. 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Novac, C. & Ciochina, R. (2016). Strategic human resources management in the romanian organizations. *Cross-Cultural Management Journal*, 18(2), pp. 107-113. Recovered from http://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2016_I2_4.pdf
- Portuondo, L. (2018). *Selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año – 2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puspitasari, F., Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Opción* 35(21), pp.102-112. Recovered from <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687/25196>
- Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quinn, R. (2015). *The positive organization: breaking free from conventional cultures, constraints, and beliefs*. Oakland: CA: BerrettKoehler.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración*. México: Pearson Educación.

Sanga, X., Liu, X. & Qin, J. (2015). An analytical solution to fuzzy TOPSIS and its application in personnel selection for knowledge-intensive enterprise". *Applied Soft Computing*, 30, pp. 190-204.

Senel, B., Senel, M. & Aydemir, G. (2018). Use and comparison of topics and Electre Methods In personnel selection. *ITM Web of Conferences*, 22, pp. 1-10. University of Munzur, Tunceli, Turkey. Recovered from https://www.itm-conferences.org/articles/itmconf/pdf/2018/07/itmconf_cmec2018_01021.pdf

Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Nueva León: Editorial Universitaria de la UANL.

Zielinski, D. (2018). Is Hr ready for Blockchain? *Hrmagazine*, 63(2), pp. 62-63. <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0318/pages/is-hr-ready-for-blockchain.aspx>

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), pp. 86-94. <file:///C:/Users/maxel/Downloads/625-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2280-1-10-20190625.pdf>

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición				
Selección del personal	Es el proceso de captación y de elección de personas idóneas y competitivas para desempeñarse en un puesto de trabajo determinado dentro de una organización (Chiavenato, 2009).	Se medirá a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones de la selección del personal: políticas de selección, reclutamiento, técnicas de selección e incorporación.	Políticas	Necesidades de personal	1	Ordinal Bajo: (15 - 34) Regular: (35 - 54) Alto: (55 - 75)				
				Procedimiento de selección	2, 3, 4, 5					
				Mejoras del procedimiento de selección	6					
			Reclutamiento	Fuentes internas	7					
				Fuentes externas	8					
			Técnicas de selección	Pruebas de selección	9					
				Entrevista	10					
				Verificación de referencias laborales	11					
			Incorporación	Contratación	12					
				Actividades iniciales	13					
				Actividades de integración	14					
				Actividades de inducción	15					
			Desempeño laboral	Resultados mostrados por las personas en el trabajo cuando despliegan sus esfuerzos y talento para el logro de objetivos y metas personales y corporativas que parten de una actitud positiva y compromiso hacia la organización (Robbins y Coulter, 2013).	Se medirá a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones del desempeño laboral. Desempeño de tareas, desempeño cívico y calidad de vida laboral.		Desempeño de tareas	Tareas inherentes al cargo	1	Ordinal Bajo: (16 - 36) Regular: (37 - 58) Alto: (59 - 80)
								Tareas adicionales	2	
								Grado de responsabilidad	3	
Calidad en el trabajo	4									
Gestión del tiempo	5									
Eficacia	6									
Eficiencia	7									
Desempeño cívico	Respeto a la entidad	8								
	Respeto a la autoridad	9								
	Respeto a los compañeros de trabajo	10								
	Apoyo laboral	11								
	Apoyo organizacional	12								
Calidad de vida laboral	Motivación hacia el trabajo	13								
	Iniciativa	14								
	Creatividad laboral	15								
	Adaptación a los cambios	16								

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de selección del personal en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción de la selección del personal, según la siguiente escala:

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

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Políticas						
1.	Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad.					
2.	Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad.					
3.	A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo.					
4.	Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada					

5.	Se detalla las actividades y cronograma para la ejecución de los procesos de calificación de los candidatos y de la publicación de los resultados de la convocatoria.					
6.	Se realizan actividades de mejora del procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad.					
Dimensión: Reclutamiento						
7.	Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de promoción o ascenso cuando existen plazas vacantes para tales fines.					
8.	Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección.					
Dimensión: Técnicas de selección						
9.	Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad.					
10.	Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección.					
11.	Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección.					
Dimensión: Incorporación						
12.	Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo					

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

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del desempeño laboral, según la siguiente escala:

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

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Desempeño de tareas						
1.	Cumples con las tareas inherentes a tu cargo dentro de la municipalidad.					
2.	Cumples con las tareas adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área de trabajo en la municipalidad.					
3.	Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la municipalidad.					
4.	Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad dentro de la municipalidad.					
5.	Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales en la municipalidad.					

6.	Cumples con los estándares o metas organizacionales establecidas para tu puesto de trabajo					
7.	Utilizas de forma óptima y racional los recursos de la organización para brindar un mejor servicio a los usuarios de los servicios ofrecidos por la municipalidad.					
Dimensión: Desempeño cívico						
8.	Muestras respeto por el patrimonio y el bienestar de la municipalidad.					
9.	Muestras respeto y buen trato a los gerentes y demás funcionarios de la municipalidad.					
10.	Muestras respeto y buen trato a tus compañeros de trabajo en la municipalidad.					
11.	En diferentes oportunidades actúas como un apoyo laboral efectivo en tu área de trabajo dentro de la municipalidad.					
12.	En situaciones de emergencia o de necesidad actúas como un apoyo efectivo para la gestión pública de la municipalidad.					
Dimensión: Calidad de vida laboral						
13.	Te sientes motivado para desempeñarte de la mejor manera dentro de la municipalidad					
14.	Demuestras iniciativa en el desempeño de tus actividades laborales dentro de tu área de trabajo en la municipalidad.					
15.	Eres creativo en la solución de los problemas presentados dentro de tu área de trabajo en la municipalidad.					
16.	Evidencias tu capacidad de adaptación a los cambios administrativos y de procedimientos de trabajo dentro de la municipalidad.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre selección del personal
Autor:	Jhoel Antonio Perez Tocas
N° de ítems	15
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Población	45 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.
Finalidad	Identificar el nivel de selección del personal de la Municipalidad, Chimbote 2020.
Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>Codificación: Este cuestionario evalúa seis dimensiones:</p> <p>Políticas de selección (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6);</p> <p>Reclutamiento (ítems 7, 8);</p> <p>Técnicas de selección (ítems 9, 10, 11);</p> <p>Incorporación (ítems 12, 13, 14, 15);</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las seis dimensiones.</p>	
<p>Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de la variable selección del personal en una Municipalidad, Chimbote, 2020, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra,</p>	

obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0,82$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en Gestión de organizaciones y con experiencia en la materia.

Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de:

Bajo: (15 - 34), Regular: (35 - 54), Alto: (55 - 75).

Estos valores se tendrán en cuenta para los resultados estadísticos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO SOBRE SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre selección del personal
Autor:	Jhoel Antonio Perez Tocas
N° de ítems	16
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Población	45 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.
Finalidad	Identificar el nivel de desempeño laboral de la Municipalidad, Chimbote 2020.
Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>Codificación: Este cuestionario evalúa seis dimensiones:</p> <p>Desempeño de tareas (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7);</p> <p>Desempeño cívico (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12);</p> <p>Calidad de vida laboral (ítems 13, 14, 15, 16);</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las seis dimensiones.</p>	
<p>Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de la variable desempeño laboral en una Municipalidad, Chimbote, 2020, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un</p>	

coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0,81$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en Gestión de organizaciones y con experiencia en la materia.

Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de:

Bajo: (16 - 36), Regular: (37 - 58), Alto: (59 - 80).

Estos valores se tendrán en cuenta para los resultados estadísticos

Anexo 03: Validez y confiabilidad de instrumentos
Certificado de validez de contenido de la Selección del personal

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	DIMENSIÓN 1: Políticas																
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad?																
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de selección del personal nuevo en la Municipalidad?																
3	¿A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?																

13	¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?																
14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?																
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?																

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Mgtr. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio DNI: 02855165



Mgtr. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
DNI N° 02855165

Certificado de validez de contenido de la Selección del personal

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	DIMENSIÓN 1: Políticas																
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad?																
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de selección del personal nuevo en la Municipalidad?																
3	¿A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?																

14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?																		
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?																		

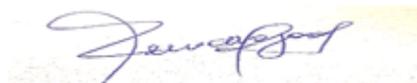
Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador

Mgtr. Pulido Joo, Luis Alexander DNI: 71038943

Especialidad del validador: Maestro en Gestión del Talento Humano



Mgtr. Luis Alexander Pulido Joo

DNI: 71038943

Certificado de validez de contenido de la Selección del personal

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	DIMENSIÓN 1: Políticas																
1	¿Se realiza un proceso de selección de personal de acuerdo a las necesidades de personal dentro de la municipalidad?																
2	¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de selección del personal nuevo en la Municipalidad?																
3	¿A nivel de la municipalidad se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?																

14	¿Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general?																				
15	¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?																				

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Katherine DNI: 18092486

Especialidad del validador: Doctora en Educación



DNI N° 18092486

Certificado de validez de contenido del Desempeño laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas																
1	¿Cumples con las tareas inherentes a tu cargo dentro de la municipalidad?																
2	¿Cumples con las tareas adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área de trabajo en la municipalidad?																
3	¿Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la municipalidad?																
4	¿Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad dentro de la municipalidad?																
5	¿Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales en la municipalidad?																
6	¿Cumples con los estándares o metas organizacionales establecidas para tu puesto de trabajo?																

16	¿Evidencias tu capacidad de adaptación a los cambios administrativos y de procedimientos de trabajo dentro de la municipalidad?																								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Mgtr. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio DNI: 02855165

Especialidad del validador: Maestro en Gestión del Talento Humano



Mgtr. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
DNI N° 02855165

Certificado de validez de contenido del Desempeño laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas																
1	¿Cumples con las tareas inherentes a tu cargo dentro de la municipalidad?																
2	¿Cumples con las tareas adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área de trabajo en la municipalidad?																
3	¿Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la municipalidad?																
4	¿Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad dentro de la municipalidad?																
5	¿Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales en la municipalidad?																
6	¿Cumples con los estándares o metas organizacionales establecidas para tu puesto de trabajo?																

16	¿Evidencias tu capacidad de adaptación a los cambios administrativos y de procedimientos de trabajo dentro de la municipalidad?																							
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Mgtr. Pulido Joo, Luis Alexander DNI: 71038943

Especialidad del validador: Maestro en Gestión del Talento Humano



Mgtr. Luis Alexander Pulido Joo

DNI: 71038943

Certificado de validez de contenido del Desempeño laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					SUGERENCIA
		N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas																
1	¿Cumples con las tareas inherentes a tu cargo dentro de la municipalidad?																
2	¿Cumples con las tareas adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área de trabajo en la municipalidad?																
3	¿Demuestras responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de tus actividades laborales en la municipalidad?																
4	¿Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad dentro de la municipalidad?																
5	¿Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales en la municipalidad?																
6	¿Cumples con los estándares o metas organizacionales establecidas para tu puesto de trabajo?																

16	¿Evidencias tu capacidad de adaptación a los cambios administrativos y de procedimientos de trabajo dentro de la municipalidad?																									
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Katherine DNI: 18092486

Especialidad del validador: Doctora en Educación



DNI N° 18092486

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Items	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	Puntaje
Sujetos																
01	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	52
02	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	49
03	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	47
04	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	47
05	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	47
06	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	41
07	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	45
08	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	38
09	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	34
10	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	53
11	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	45
12	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	40
13	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	1	3	2	35
14	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	41
15	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	36

0.5	0.5	0.6	0.4	0.2	0.2	0.8	0.4	1	1.1	0.7	0.8	0.2	0.2	0.8	36.24
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

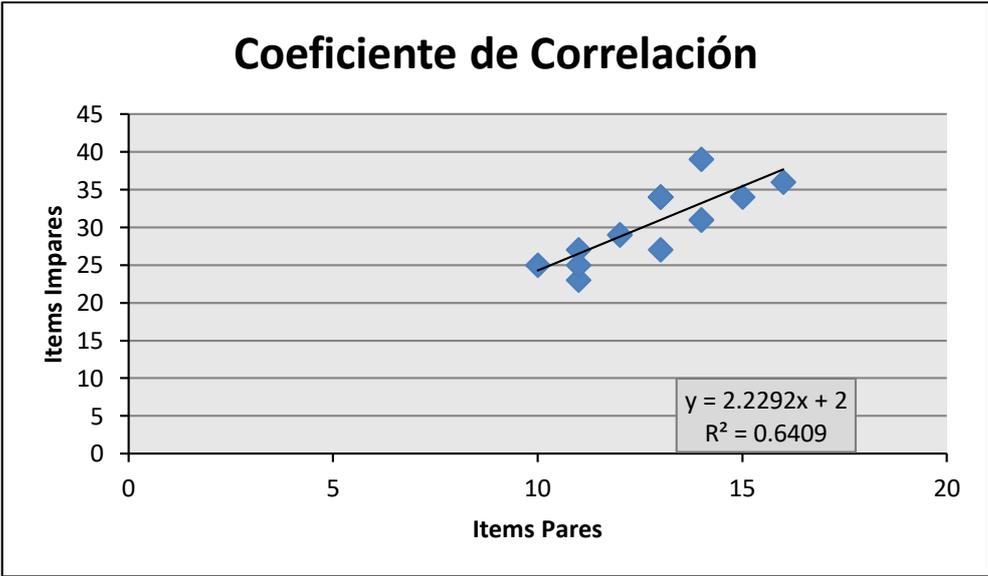
- K:** El número de ítems
- $\sum Si^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{15}{14} \left(1 - \frac{8.47}{36.24} \right) \Rightarrow \alpha = 1.07 (1 - 0.23) \Rightarrow \alpha = 0.82$$

CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Sujeto	<i>Suma Ítems</i>	<i>Suma Ítems</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	16	36
02	15	34
03	13	34
04	13	34
05	13	34
06	12	29
07	14	31
08	11	27
09	11	23
10	14	39
11	14	31
12	13	27
13	10	25
14	12	29
15	11	25



R de Pearson: 0.80

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Items	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	Puntaje
Sujetos																	
01	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	3	49
02	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	54
03	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	55
04	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	54
05	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	54
06	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	48
07	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	45
08	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	37
09	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	3	31
10	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	3	49
11	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	50
12	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	3	2	45
13	2	2	3	2	2	2	2	4	3	1	3	4	4	2	3	4	43
14	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	42
15	4	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	3	4	43

0.7	1	0.2	0.8	0.4	1	1.1	0.7	0.8	0.2	0.2	0.9	0.8	1.2	0.3	0.6	46.26
-----	---	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

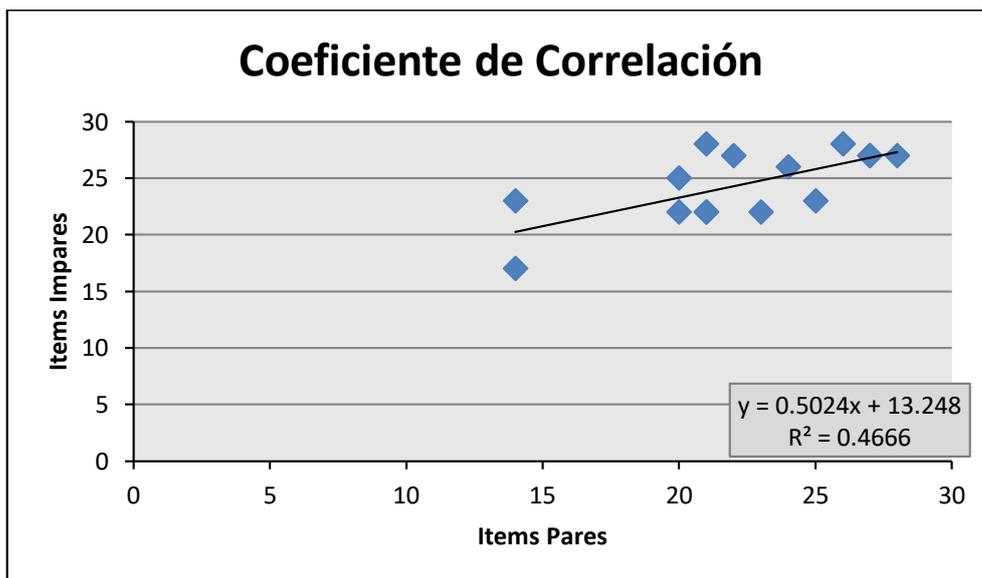
- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{16}{15} \left(1 - \frac{10.91}{46.26} \right) \longrightarrow \alpha = 1.07 (1 - 0.24) \longrightarrow \alpha = 0.81$$

CORRELACIÓN DE PEARSON DE LA ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Sujeto	<i>Suma Ítems</i>	<i>Suma Ítems</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	21	28
02	26	28
03	28	27
04	27	27
05	27	27
06	25	23
07	23	22
08	14	23
09	14	17
10	22	27
11	24	26
12	20	25
13	21	22
14	20	22
15	21	22



R de Pearson: 0.68

Anexo 4: Cálculo del tamaño de la muestra

La población estuvo conformada por 45 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

Población	45
Muestra	45
Total	45

Muestra de estudio estuvo conformada por 45 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

Anexo 5: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Chimbote, junio 30 de 2020.

CARTA N°093-2020-GRH-MPS

Señora:

Dra. ROSA MARIA SALAS SANCHEZ
Jefa de la Escuela de Posgrado
UCV CHIMBOTE

Nuevo Chimbote.-

ASUNTO: Respuesta a Carta de fecha 30.06.2020.

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo, hacer de su conocimiento que se autoriza que el Br. **JHOEL ANTONIO PEREZ TOCAS**, estudiante del III ciclo de Maestría en Gestión del talento humano, realice en esta Comuna la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, que requiera para el trabajo de investigación, titulado: **"Selección de Personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020"**.

Sin otro particular, me despido de Ud.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Abog. **Maribel Sonia Paredes Mejía**
GERENTE
CAS N°545

c.c.
Archivo

ANEXO 6: Base de Datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SELECCIÓN DEL PERSONAL

N°	POLÍTICAS							RECLUTAMIENTO			TECNICA DE SELECCIÓN				INCORPORACIÓN					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T	P7	P8	T	P9	P10	P11	T	P12	P13	P14	P15	T	
1	4	4	3	3	2	3	19	2	2	4	3	4	3	10	4	4	4	3	15	48
2	2	3	3	3	3	3	17	3	3	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	37
3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	4	2	2	2	6	3	3	3	3	12	34
4	2	2	2	2	2	3	13	3	2	5	4	3	3	10	3	4	4	4	15	43
5	4	4	4	4	4	4	24	4	2	6	2	4	4	10	4	3	4	4	15	55
6	2	3	3	3	4	4	19	2	2	4	3	3	4	10	4	2	2	4	12	45
7	2	2	2	2	2	2	12	2	3	5	3	4	2	9	2	2	2	2	8	34
8	3	3	2	3	4	3	18	3	3	6	4	3	3	10	3	4	3	4	14	48
9	4	4	4	4	4	4	24	4	3	7	2	4	4	10	4	3	3	4	14	55
10	4	3	4	4	2	3	20	4	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	40
11	3	3	3	3	3	4	19	4	4	8	3	3	3	9	3	4	4	3	14	50
12	3	3	2	2	2	2	14	2	3	5	2	2	2	6	2	2	3	2	9	34
13	4	4	4	4	4	4	24	4	3	7	2	4	4	10	4	3	3	4	14	55
14	4	4	4	4	4	4	24	2	4	6	4	4	3	11	4	3	3	4	14	55
15	2	3	2	3	3	3	16	3	4	7	4	4	4	12	3	4	4	4	15	50
16	3	2	2	2	2	2	13	2	2	4	4	3	2	9	2	2	2	2	8	34
17	4	4	4	4	4	4	24	4	2	6	2	4	4	10	4	4	3	4	15	55
18	4	3	4	3	3	4	21	2	2	4	3	3	4	10	3	3	2	3	11	46
19	3	3	3	3	4	2	18	2	2	4	4	3	4	11	3	3	4	4	14	47
20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	6	2	4	4	10	4	3	4	4	15	55
21	2	2	2	2	2	2	12	3	2	5	3	3	3	9	2	2	2	2	8	34

22	3	3	3	4	2	3	18	2	3	5	4	2	2	8	2	4	4	2	12	43
23	2	2	2	2	3	2	13	2	2	4	2	4	2	8	4	4	4	3	15	40
24	3	4	3	4	3	4	21	4	3	7	4	3	3	10	2	2	2	2	8	46
25	2	3	3	3	3	3	17	2	2	4	4	2	3	9	2	4	4	3	13	43
26	2	2	2	2	2	2	12	2	3	5	2	2	2	6	2	3	3	3	11	34
27	2	3	2	4	3	3	17	3	4	7	4	3	3	10	2	2	2	2	8	42
28	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	3	4	4	11	4	4	4	4	16	55
29	2	3	3	4	4	4	20	2	2	4	4	4	4	12	4	3	3	2	12	48
30	2	2	2	2	2	2	12	2	2	4	3	3	2	8	2	2	3	3	10	34
31	3	2	2	2	2	2	13	2	4	6	3	3	2	8	2	4	3	3	12	39
32	2	2	2	3	2	2	13	2	2	4	4	3	3	10	3	3	3	2	11	38
33	4	4	4	4	4	4	24	3	2	5	3	4	3	10	4	3	2	2	11	50
34	2	2	2	2	3	2	13	3	2	5	4	3	3	10	3	4	4	4	15	43
35	3	2	2	2	2	2	13	2	2	4	2	2	2	6	2	3	3	3	11	34
36	2	2	2	2	3	2	13	2	3	5	3	3	2	8	2	4	4	4	14	40
37	3	3	3	3	4	2	18	2	2	4	2	3	4	9	3	3	3	2	11	42
38	2	2	2	2	2	3	13	3	3	6	3	2	3	8	2	4	4	2	12	39
39	2	2	2	4	3	3	16	3	2	5	2	3	3	8	2	2	2	2	8	37
40	2	2	3	2	2	2	13	2	4	6	3	2	2	7	2	2	2	2	8	34
41	2	2	2	2	2	2	12	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	8	30
42	2	2	2	2	3	2	13	3	3	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	33
43	2	2	3	2	2	2	13	2	4	6	3	2	2	7	2	2	2	2	8	34
44	2	2	2	2	2	2	12	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	8	30
45	2	2	2	2	3	2	13	3	3	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	33

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO DE TAREA								DESEMPEÑO CIVICO						CALIDAD VIDA LABORAL					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	T	P8	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	T	
1	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	4	2	4	17	3	4	2	3	12	56
2	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	51
3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	62
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	62
6	4	4	4	4	4	3	2	25	4	4	4	3	3	18	3	3	2	4	12	55
7	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
8	4	4	4	4	4	2	4	26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	53
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	62
10	4	4	4	4	3	2	2	23	3	4	2	2	4	15	2	2	3	3	10	48
11	3	3	3	4	4	4	4	25	2	3	4	4	4	17	4	4	4	3	15	57
12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	62
14	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	12	56
15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	16	47
16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
17	2	3	4	4	3	4	4	24	2	4	4	4	3	17	4	4	3	4	15	56
18	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	3	3	4	18	2	2	2	2	8	40
19	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	3	4	2	15	2	2	2	2	8	37
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	62
21	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
22	2	3	4	2	2	4	4	21	2	2	2	2	3	11	4	4	4	2	14	46

23	2	2	3	2	4	4	4	21	3	2	4	4	3	16	4	4	4	2	14	51
24	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	3	9	34
25	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	8	55
26	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	3	2	2	11	3	4	3	2	12	44
27	4	2	4	4	4	4	2	24	2	2	4	4	4	16	2	2	2	2	8	48
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	62
29	3	4	3	3	4	3	3	23	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	13	54
30	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
31	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	11	2	2	3	2	9	34
32	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	11	4	4	4	3	15	40
33	3	3	3	3	4	3	3	22	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	41
34	2	2	2	2	2	2	2	14	3	4	3	4	4	18	4	4	2	3	13	45
35	3	4	4	3	3	4	2	23	2	3	4	3	3	15	4	4	4	2	14	52
36	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
37	2	3	3	2	4	3	3	20	2	3	4	3	4	16	3	3	3	4	13	49
38	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	8	47
39	2	4	3	2	4	3	3	21	3	3	3	3	4	16	3	3	2	3	11	48
40	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
41	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
42	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	4	4	15	2	2	2	2	8	44
43	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
44	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	8	33
45	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	4	4	15	2	2	2	2	8	44

Anexo 7: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO:

“Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020”

2. AUTORA:

Br. Jhoel Antonio Perez Tocas

Correo: jhoel_p33@hotmail.com

3. RESUMEN:

El objetivo de la presente investigación estuvo en determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020. La investigación fue aplicada con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 45 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables selección del personal y el desempeño laboral; se empleó como instrumento un cuestionario para ambas variables. Los resultados obtenidos se analizaron estadísticamente a través del programa EXCEL, SPSS y para establecer el coeficiente de correlación de Spearman teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas. Los resultados determinaron que la variable selección del personal tiene una correlación muy significativa ($p < 0.05$) y en grado alto ($r = 0.726$) con la variable desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Chimbote, 2020.

PALABRAS CLAVES: Selección del personal, políticas, reclutamiento, desempeño laboral, desempeño de tareas.

4. ABSTRACT:

The objective of the present investigation was to determine the relationship between personnel selection and job performance in the officials of a Municipality, Chimbote 2020. The research was applied with a quantitative approach, with a non-experimental, correlational and cross-sectional design.

The sample was made up of 45 officials from the Provincial Municipality of Santa, Chimbote. The survey was used as a technique to collect data on the variables of personnel selection and job performance; A questionnaire for both variables was used as an instrument. The results obtained will be statistically analyzed through the EXCEL, SPSS program and to establish the Spearman correlation coefficient, having as results the data specified in statistical tables and figures. The results determined that the staff selection variable has a very significant correlation ($p < 0.05$) and a high degree ($r = 0.726$) with the variable job performance of officials from the Municipality of Chimbote, 2020.

KEYWORDS: Personnel selection, policies, recruitment, job performance, task performance.

5. INTRODUCCIÓN:

La institución sujeta de estudio es un ente público para el desarrollo de los aspectos bajo su jurisdicción cuenta con autonomía normativa, económica y de gestión. Se organiza en gerencias y subgerencias municipales orientadas a desarrollar actividades de gestión del servicio a la ciudadanía, según sus competencias y funciones por ello ha de requerir contar con el personal idóneo que pueda responder a las exigencias y responsabilidades que demanda la gestión municipal para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía. Por ello, el manejo adecuado de este proceso repercute en que los trabajadores se desempeñen de manera más efectiva en su trabajo, situación que en las municipalidades se evidencia que no se cumple ya que por motivos políticos o de otra índole no se selecciona de forma adecuada al personal de acuerdo al perfil que demandan los puestos dentro de las diferentes gerencias de la municipalidad.

Es conveniente porque resulta relevante realizar un análisis de las fortalezas y debilidades realizadas a nivel municipal respecto a los procesos de admisión o selección de personas, así como caracterizar el desempeño a nivel de los servidores públicos de una organización municipal. Es relevante en la medida que beneficia a las autoridades de la municipalidad contar con información

diagnóstica respecto a cómo se lleva a cabo el proceso de admisión dentro de la municipalidad y cómo perciben los funcionarios su desempeño en el trabajo. En el aspecto metodológico reside en la elaboración de instrumentos de recolección que permitan recoger en tiempo real información de las variables de estudio en organizaciones gubernamentales como las municipalidades. La formulación del problema se basó en investigar ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020?

El objetivo general de este estudio fue: determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020. Como objetivos específicos se pretende: Identificar el nivel de selección del personal en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020. Identificar el nivel del desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020. Establecer la relación entre la selección del personal y las dimensiones del desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020.

6. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en México, Cantera, Muñoz y Cortes (2016) realizaron un estudio descriptivo en una muestra de 25 empresas respecto al reclutamiento y selección un estudio en las MIPYMES de un municipio mexicano. Concluyeron que, el 95% de empresas emplean un reclutamiento interno y dentro de ellas se realizan contrataciones a familiares de los trabajadores en un 59% o a recomendados en un 41%. En cuanto al reclutamiento externo se emplea la página web y para la selección de los recursos humanos se evalúa las competencias de los candidatos, su capacidad para la toma de decisiones, la adaptación a los cambios y la proactividad. A nivel nacional, Zocón y Castañeda (2019) realizaron un estudio sobre selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca, en el que se concluyó que la selección del personal se asocia de forma significativa ($p < 0,05$) y positiva alta ($\rho = 0.949$) con el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a la fundamentación o teorías relacionadas al tema, La selección de personas Es el proceso de captación y de elección de personas idóneas y competitivas para desempeñarse en un puesto de trabajo determinado dentro de una organización (Chiavenato, 2009). Robbins y Coulter (2013) el desempeño laboral son los resultados mostrados por las personas en el trabajo cuando despliegan sus esfuerzos y talento para el logro de objetivos y metas personales y corporativas que parten de una actitud positiva y compromiso hacia la organización.

7. METODOLOGÍA

La investigación siguió el enfoque cuantitativo, se enmarcó como no experimental lo que quiere decir que quedó descartado todo tipo de experimento. Por tratarse de dos variables su diseño fue descriptivo, correlacional, transversal; por tanto, su gráfica de acuerdo a (Hernández, Mendoza, Méndez y Cuevas, 2017). Como instrumento Se elaboró y aplicó un cuestionario para la primera variable de 15 interrogantes con cinco alternativas, estas son: Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS) y Siempre (S), respuestas a las que se les asignó puntajes de 1 a 5. Los ítems correspondieron según sus dimensiones del siguiente modo: 1, 2, 3, 4, 5 y 6 correspondieron a la dimensión Políticas, los ítems 7 y 8 correspondieron a la dimensión Reclutamiento, los ítems 9, 10 y 11 correspondieron a la dimensión Técnicas de selección y los ítems 12, 13, 14 y 15 correspondieron a la dimensión Incorporación. El puntaje global osciló entre 15 a 75, divididos en tres rangos: entre 15 y 34 fue Bajo, entre 35 y 54 fue Regular, entre 55 y 75 fue Alto, Nivel de Selección de personal. Para la segunda variable se elaboró y aplicó un cuestionario de 15 interrogantes con cinco alternativas, estas son: Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS) y Siempre (S), respuestas a las que se les asignó puntajes de 1 a 5. Los ítems correspondieron según sus dimensiones del siguiente modo: 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 correspondieron a la dimensión Desempeño de tareas, los ítems 8, 9, 10, 11 y 12 correspondieron a la dimensión Desempeño cívico y los ítems 13, 14, 15 y 16 correspondieron a la dimensión Calidad de vida laboral. El puntaje global osciló entre 16 a 80,

divididos en tres rangos: entre 16 y 36 fue Bajo, entre 37 y 58 fue Regular, entre 59 y 80 fue Alto, Nivel de Desempeño laboral.

8. RESULTADOS:

En la tabla 1 al realizar la prueba de correlación de Spearman se obtuvo que la variable selección de personal tiene una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.760$) con la variable desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

En la tabla 2 el 53% de los funcionarios de la Municipalidad de Chimbote valoran con un nivel regular la selección del personal, el 32% bajo y solo el 15% es alto. Transversalmente el 57% de ellos opinan que el desempeño laboral es regular, el 30% es bajo y el 13% de ellos opinan que el cumplimiento de desempeño laboral es alto.

En la tabla 3 el 53,3% (24) de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de selección personal es regular, el 44,4% (20) que opinan que el nivel de la dimensión de políticas es bajo, el 51,1% (23) opinan que el nivel de reclutamiento es regular, el 66,7% (30) que el nivel de la técnica de selección es regular y finalmente el 48,9% (22) que el nivel de incorporación del personal es regular.

En la tabla 4 el 57,8% (26) de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de desempeño laboral es regular, el 40% (18) que opinan que la dimensión de desempeño de tareas es bajo, el 40% (18) de desempeño cívico es bajo y finalmente el 42,2% (19) de la calidad vida laboral es bajo.

9. DISCUSIÓN:

El objetivo general de la investigación buscó determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral, y de acuerdo con los resultados se logró determinar que existe relación significativa ($p < 0.05$) y alta ($r = 0.726$) entre la selección del personal y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020. Estos hallazgos difieren a

los encontrados por Zocón y Castañeda (2019) que concluyó que la selección del personal se asocia de forma significativa ($p < 0,05$) y positiva alta ($\rho = 0,949$) con el desempeño de los trabajadores. Del mismo modo, Quenaya (2017) concluyó que existe una asociación significativa ($p < 0,05$) entre la selección del personal y el desempeño laboral, siendo la correlación de tipo positiva muy fuerte ($\rho = 0,926$). Por su parte, Portuondo (2018) concluyó que el proceso de selección de personal se asocia significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño laboral siendo la correlación de tipo positiva moderada ($r = 0,616$). Estos resultados representan un aporte significativo por cuanto permiten a las autoridades municipales contar con información diagnóstica respecto a cómo se lleva a cabo el proceso de admisión dentro de la municipalidad y cómo perciben los funcionarios su desempeño en el trabajo.

Teóricamente, Chiavenato (2009) señala que las organizaciones que realizan y aplican procesos adecuados de selección del personal a partir de modelos de competencias y habilidades para el trabajo tienen a optimizar resultados positivos en el desempeño laboral, por cuanto si selecciona a un trabajador de acuerdo a su perfil y experiencia en el trabajo en un determinado puesto y función ello podrá ser significativo para que se desempeñe mejor en el trabajo. Por su parte, Fajčíková et al. (2016) destaca que en las empresas representa una función muy relevante la dinamización de la gestión del talento cuya actividad principal es el proceso de formación y desarrollo de las personas en el trabajo con miras a la consecución de recursos humano altamente calificado o altos niveles de desempeño.

En la tabla 3, el 53,3% de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de selección personal es regular, y en sus dimensiones: políticas de selección, el 44,4% opinan que su nivel es bajo, el 51,1% opinan que el nivel de reclutamiento es regular, el 66,7% que el nivel de la técnica de selección es regular y finalmente el 48,9% que el nivel de incorporación del personal es regular. Por tanto, existe la necesidad de implementar mejoras en los aspectos relacionados con la aplicación de la política, efectividad del reclutamiento interno y externo, objetividad de las técnicas de selección y diseño efectivo de las actividades de integración e incorporación del personal nuevo dentro de la

municipalidad que garantice la efectividad del proceso de admisión de personas en esta entidad pública. Resultados que fueron corroborados por Quenaya (2017) quien concluyó que la selección de personal presenta un nivel regular en 57% y en sus dimensiones políticas de personal un nivel regular con un 57%, en reclutamiento un nivel regular con un 68%, técnicas de selección con un nivel regular con un 55%. Estos resultados difieren a los encontrados por Portuondo quien concluyó que el nivel de selección de personal es bueno en un 68.1%.

Teóricamente, Chiavenato (2009) sostiene que la selección de los recursos humanos comprende las actividades de captación y de elección de personas idóneas y competitivas para desempeñarse en determinado puesto de trabajo en una organización, dentro de los candidatos o postulantes. Por su parte, López y Ruíz (2015) señalan que la selección o admisión inicia con la preselección de candidatos y la aplicación de las pruebas de selección y culmina con la determinación de los ganadores de las plazas laborales convocadas a través de la contratación e incorporación al centro de trabajo.

Em la tabla 4, el 57,8% de los funcionarios encuestados opinaron que el nivel de desempeño laboral es regular, y en sus dimensiones: el nivel del desempeño de tareas el 40% percibe que es bajo, el 40% que el nivel de desempeño cívico es bajo y finalmente el 42,2% que el nivel de la calidad vida laboral es bajo. Por lo tanto, existe la necesidad de evaluar de forma periódica, de acuerdo a la normatividad laboral vigente en el sector público, el desempeño de los trabajadores de acuerdo a los indicadores de gestión municipal. Estos resultados difieren a los encontrados por Portuondo quien concluyó que el nivel de desempeño laboral es bueno en un 52.2%

Teóricamente, Robbins y Judge (2013) definen al desempeño en el trabajo como una actitud laboral en relación a la ejecución de las tareas, a la generación de un ambiente de trabajo óptimo para las personas y a la consecución de resultados en términos de rendimiento y productividad en el trabajo. Por su parte, Robbins y Coulter (2013) sostienen que comprende los resultados mostrados por las personas en el trabajo cuando despliegan sus

esfuerzos y talento para el logro de objetivos y metas personales y corporativas que parten de una actitud positiva y compromiso hacia la organización.

En la tabla 5, las dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tareas tiene una correlación positiva moderada ($r= 0.613$); desempeño cívico, una correlación positiva moderada ($r= 0.658$); y, calidad de vida laboral, una correlación positiva alta ($r= 0.703$) con la variable selección de personal. Estos resultados son confirmados teóricamente por Karabasevic et al. (2018) quienes señalan que la dinamización de los procesos de selección de personas en las organizaciones contribuye a contar con empleados más competitivos que aportan ventajas competitivas en el entorno empresarial que contribuyan de modo efectivo al éxito organizacional. Por su parte, Effendi & Kusmantini (2015) destacan que las diferentes actividades de la gestión de la admisión de personal en las organizaciones y los adecuados procesos de gestión de los recursos humanos garantiza que el desempeño laboral se traduzca como una manifestación de la puesta en práctica de un conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que despliegan las personas cuando desarrollan las tareas que les corresponde cumplir en el trabajo.

10. CONCLUSIONES:

Primero: Se logró determinar que existe relación positiva alta ($r=0.726$) y muy significativa ($p<0.05$) entre la selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020, dando cumplimiento así a la hipótesis planteada.

Segundo: Se logró identificar el nivel de selección del personal con un 53,3% en un nivel regular, el 31,1% un nivel bajo y el 15,6% un nivel alto, según funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

Tercero: Se logró identificar el nivel de desempeño laboral con un 57,8% en un nivel regular, el 28,9% un nivel bajo y el 13,3% un nivel alto, según funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2020.

Cuarto: Se logró determinar que la variable selección del personal tiene una correlación positiva moderada ($r=0.613$) con la dimensión Desempeño tareas; una correlación positiva moderada ($r=0.658$) con la dimensión Desempeño cívico; y, una correlación positiva alta ($r=0.703$) con la dimensión Calidad de vida laboral.

11. REFERENCIAS:

Cantera, E., Muñoz, M. y Cortes, P. (2016). Reclutamiento y selección un estudio en las MIPYMES del municipio de Cuautitlán Izcalli estado de México. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli, México. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2016/seleccion.html>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.

Effendi, M. & Kusmantini, T. (2015). The moderating effect of contingency variables on the relationship between formal strategic planning and company performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 211, pp. 1132-1141. DOI: 10.1016/j.sbspro.

Fajčíková, A., Fejfarová, M. & Urbancová, H. (2016). Employee development by talent management implementation. Faculty of Economics & Administration of University of Pardubice, 23, p. 18-30. Recovered from <http://eds.b.ebscohost.com.bd.univalle.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=36&sid=-9f900af0-9d60-4fbf-86d0-aedc5dc3b405%40sessionmgr101>

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw Hill.

Karabasevic, D., Zavadskas, E., Stanujkic, D., Propovic, G. & Brzakovic, M. (2018). An approach to the selection of personnel in the industry based on the EDAS method. *Transformations in Business & Economics*, 17(2), pp. 54-65. Brno University of Technology, EE.UU. Recovered from https://www.researchgate.net/publication/325485131_An_Approach_to_Personnel_Selection_in_the_IT_Industry_Based_on_the_EDAS_Method

López, S. y Ruíz, E. (2015). *Operaciones administrativas del departamento de recursos humanos*. Madrid: McGraw Hill

Portuondo, L. (2018). *Selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año – 2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración*. México: Pearson Educación.

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), pp. 86-94. file:///C:/Users/maxel/Downloads/625-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2280-1-10-20190625.pdf

Anexo 8: Declaración jurada de autoría

Declaración jurada de autoría y autorización de publicación del artículo científico

Yo, Jhoel Antonio Perez Tocas, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificado con D.N.I. 46512290 con el artículo titulado:

“Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio de 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.
- 5) Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 25 de julio 2020.



Jhoel Antonio Perez Tocas

DNI: 46512299