



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Reclutamiento y su relación con el desempeño laboral de los
colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas,
Yurimaguas - 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTORES:

Pérez Rodríguez, Erika Vanessa (ORCID: 0000-0002-7709-459X)

Villasis Torrejón, Erick (ORCID:0000-0002-9449-8246)

ASESOR:

Ms. Paz Vilchez, José Eber (ORCID: 0000-0002-1711-3795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2020

INDICE

| | |
|----------------------------------|-----|
| Índice de gráficos | iii |
| Índice de tablas..... | iv |
| RESUMEN..... | v |
| ABSTRAC..... | vi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 14 |
| III. DESARROLLO..... | 20 |
| IV. CONCLUSIONES | 29 |
| V. PROPUESTA | 30 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 31 |
| ANEXOS..... | 34 |

Índice de gráficos

| | |
|----------------------------------------------------------|----|
| Gráficos 1: Análisis Descriptivo Edad..... | 20 |
| Gráficos 2: Análisis Descriptivo Género | 21 |
| Gráficos 3: Análisis Descriptivo Estado Civil | 22 |
| Gráficos 4: Análisis Descriptivo Tiempo de Servicio..... | 22 |
| Gráficos 5: Análisis Descriptivo Cargo | 23 |

Índice de tablas

| | |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Validadores de Instrumento..... | 18 |
| Tabla 2: Análisis de Confiabilidad | 20 |
| Tabla 3: Prueba de Normalidad | 24 |
| Tabla 4: Correlacional Reclutamiento y Desempeño Laboral | 25 |
| Tabla 5: Correlaciones Reclutamiento y Actitudes | 26 |
| Tabla 6: Correlaciones Reclutamiento y Estrategia Individual | 26 |
| Tabla 7: Correlaciones Reclutamiento y Logro de Objetivos | 27 |
| Tabla 8: Operacionalización de Variables | 35 |
| Tabla 9: Matriz Instrumental..... | 37 |
| Tabla 10: Matriz de Consistencia | 38 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Reclutamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. Para ello se tuvo una población conformada por 30 colaboradores, por lo tanto, se les aplicó el cuestionario formulado en base indicadores de cada variable, el diseño de esta investigación es no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente variables. De enfoque cuantitativo porque nos permite investigar y analizar datos obtenidos de fuentes distintas. Con un alcance de investigación correlacional porque conoceremos la relación o el grado de asociación de ambas variables. Se utilizó el coeficiente correlacional de Tau_b Kendall para comprobar si aceptamos a hipótesis alterna o hipótesis nula, obteniendo de esta manera los resultados de acuerdo a los objetivos; concluyendo que se encontró la existencia de una relación significativa mediante el coeficiente de correlación de Tau_b Kendall entre el reclutamiento y el desempeño laboral que se obtuvo el coeficiente de 0.948 (Correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0.000 (P – valor <0.05), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (**Hi**) y se rechaza la hipótesis nula (**Ho**), es decir, el reclutamiento tiene relación significativamente con el desempeño laboral.

Palabras Clave: Reclutamiento, Desempeño Laboral, Empresa, Colaboradores, Actitudes, Estrategia Individual, Logro de Objetivos.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between the recruitment and Work Performance of employees in the Provincial Municipality of Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. Questionnaires formulated according to the indicators of each variable, the research design is not experimental because it is done without deliberately manipulating variables. Quantitative approach because it allows us to collect and analyze the selected data from different sources. With a scope of correlational research because we will know the relationship or the degree of association of both variables. We verify the correlational coefficient of Tau_b Kendall to verify if we accept an alternative hypothesis or hypothesis, thus obtaining the results of the agreement to the objectives; concluding that the existence of a significant relationship was found by means of the Tau_b Kendall correlation coefficient between recruitment and work performance that obtained the coefficient of 0.948 (Very strong positive correlation) and a value equal to 0.000 (P - value <0.05), therefore the alternative hypothesis (Hi) is accepted and the null hypothesis (Ho) is rejected, that is, recruitment is related to work performance.

Keywords: Recruitment, Work Performance, Company, Collaborators, Attitudes, Individual Strategy, Achievement of Objectives.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las técnicas que más se usa dentro del área de recursos humanos para contar con nuevos colaboradores es el proceso de reclutamiento. Hoy en día, las organizaciones tienen una secuencia en donde les permite tener el control de incorporar personal. En donde se realiza a raíz de distintos pasos básicos, que inicia a partir de lo que la empresa requiera, como reclutar, hacer una respectiva selección del capital humano y como finalidad incorporar al personal requerido en la organización y así medir o analizar el desempeño que cada colaborador realiza.

Una de las principales funciones de una organización pública, que en este caso es la Municipalidad Provincia de Alto Amazonas, Yurimaguas, es prestar los servicios necesarios a la población, tanto en servicios administrativos, como en servicios sociales, siendo estas de calidad y brindar satisfacción a la ciudadanía. De acuerdo a eso, se concilia la participación de un avance cultural y ambiental, económico y social. Es por ello, que trabajan para obtener el bienestar social y una buena calidad de vida, realizando implementaciones para una adecuada educación y servicios básicos con óptima tecnología.

En problema a identificarse en dicha institución se basa en que en los departamentos de trabajo no existe personal adecuado y capacitados para cada puesto o área de trabajo, es decir, en el departamento de contabilidad hay colaboradores que no tienen especialidad en el área y así mismo para las diferentes áreas ocupadas.

Las instituciones públicas deben contar con un buen manejo del capital humano, lo cual, la municipalidad debe tener colaboradores que se desempeñen de manera óptima en el área designada, así cumpliendo con sus actividades para brindar una mejor calidad de servicios a la población.

Por otro lado, se estudia que la Municipalidad no toma en cuenta un buen reclutamiento y no mide el desempeño de actividades que realiza cada servidor público, en la cual no se sienten comprometidos con los

avances de la Municipalidad, por ende, los primeros mandos, quienes son los que se encargan de sacar adelante a la organización pública, están en toda la razón que de una manera eficaz de tener compromiso es la de realizar una buena selección del personal y ocupando el puesto necesario del colaborador.

Por otro lado, en la formulación de problemas; contamos con el problema general: ¿Cuál es la relación entre Reclutamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019?, por otro lado, los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre Reclutamiento con las actitudes de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019? ¿Cuál es la relación entre Reclutamiento con la estrategia individual de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019? ¿Cuál es la relación entre Reclutamiento con el logro de los objetivos de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019?

A continuación, esta investigación se justifica; como primer punto tenemos la justificación teórica, tiene el propósito de generar reflexión con los conocimientos adquiridos en el área de investigación, por lo tanto, se analiza ciertas partes del área administrativa, ya que se describirá diferentes teorías; en este caso que serán dos variables que son del Reclutamiento y Desempeño Laboral; necesariamente contribuir a obtener resultados concretos. Por lo tanto, este estudio se justifica en bases a las teorías que mencionan la relación que existen entre ambas variables. Así mismo hace énfasis que de un buen reclutamiento se de selección a muy buenos colaboradores para que cada uno tenga un buen desempeño laboral. Como segunda justificación nos centramos en lo práctico, el trabajo de investigación permitirá a la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas identificar la secuencia o el factor de Reclutamiento que influye en el Desempeño Laboral de los colaboradores con la finalidad de tomar decisiones que mejoren la gestión de esta entidad. Asimismo, la

presente investigación servirá como fuente de consulta o antecedentes para futuras investigaciones. En lo Metodológico en la investigación se utilizó instrumentos confiables y válidos para analizar las dos variables de estudio; los cuales permitieron la recopilación de información de las variables de reclutamiento y desempeño laboral las cuales fueron procesadas y analizadas. Dentro de la justificación social el trabajo de investigación permite a otros investigadores analizar o hacer antecedentes con temas relacionadas al reclutamiento y desempeño laboral para una mejor referencia a lo que se va realizar y así mismo permite conocer la relación que hay entre ambas variables.

Como hipótesis general: Existe la relación entre Reclutamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. Asimismo, como hipótesis específicas: Existe relación entre Reclutamiento con las actitudes de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. Existe relación entre Reclutamiento con la estrategia individual de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. Existe relación entre Reclutamiento con el logro de los objetivos de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.

Dentro de objetivo general: Determinar la relación entre Reclutamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre Reclutamiento con las actitudes de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. Determinar la relación entre Reclutamiento con la estrategia individual de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. Determinar la relación entre Reclutamiento con el logro de los objetivos de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.

Trabajos Previos

Internacional

Cancinos, K (2015). Este trabajo de investigación que lleva por título: *“Selección de Personal y Desempeño Laboral estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur”*. Que tuvo como objetivo principal determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral. Ante ello se concluyó lo siguiente: De acuerdo a los resultados encontrados se determinó que existe un alto rango de efectividad en cuanto se trata de la selección del personal siendo este un 71.15%, por otro lado, desempeño laboral se encuentra en un promedio aceptable. Concluyendo, que de acuerdo a los resultados encontrados se puede interpretar y discutir los datos obtenidos, indicando que relación existente entre selección y desempeño laboral.

Palate, C (2016). En su trabajo de Investigación denominado: *“El Reclutamiento y Selección de Personal para el buen funcionamiento y El Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Organización Bioalimentar Cía. Ltda. De La Ciudad De Ambato De La Provincia De Tungurahua”*. Ecuador. Menciona que su trabajo ayudará en el crecimiento empresarial, que favorece en la toma de decisiones por medio de la comunicación, promoviendo el trabajo entre equipos, siendo capaces de resolver problemas que se presentan, obteniendo un mayor rendimiento, haciendo cumplir los valores de la empresa; así mantener la motivación, donde permita que los trabajadores obtengan ascensos, fortaleciendo la unión entre todos y cumpliendo con un buen ambiente laboral.

Enríquez (2014). En su trabajo de Investigación: *“Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”*. Este estudio tuvo como objetivo principal conocer si el grado de motivación que influye en el desempeño laboral de los empleados del Instituto de la en el Instituto de la Visión Montemorelos. Donde el diseño de investigación fue descriptivo – correlacional, y el enfoque cuantitativo de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 164 empleados. Los instrumentos que se emplearon fueron el

cuestionario el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de 0.909. El investigador concluyó que la motivación laboral tiene un grado de asociación significativa con el desempeño de los trabajadores.

Nacional

Galindo, Y (2015) En su investigación titulada: *Relación Entre La Selección De Personal Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Oficina Registral, Sunarp, Tacna, 2015*. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Tuvo como objetivo general determinar la relación directa entre la inadecuada selección de personal y el limitado desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral SUNARP, Tacna. Así mismo concluyó lo siguiente: Que la selección del personal se asocia bastante al desempeño laboral dentro de la oficina registral SUNARP Tacna, en donde la gran mayoría (41,25%) de los colaboradores que los criterios de selección son la confiabilidad y solidez, otro porcentaje (31,25%) es el proceso de selección, asimismo el 12,5% es el principio de selección, por otro lado, el 5% es el ambiente interno. Como se puede observar, los colaboradores consideran que la confiabilidad y solidez de los criterios de selección es parte fundamental para un mejor desempeño de los trabajadores de la oficina registral SUNARP Tacna.

Manco, C (2016). En su trabajo de investigación titulada: *“Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016.”* En donde el estudio tuvo una muestra de 98 colaboradores de mencionada institución. Se realizó un estudio de tipo no experimental, transversal y correlacional. Como resultado conocer la relación que existe entre las variables de estudio. Concluyendo; que los resultados encontrados se determinaron que existe una relación significativa entre el reclutamiento, selección del personal y desempeño laboral, con un

análisis estadístico de rho de Spearman $Rho = 0,898$ y $\alpha = 0,000 < 0.05$ que evidencia que existe correlación positiva fuerte.

Díaz, E y Vilchez, J (2018). En su trabajo de investigación titulada: *Selección De Personal Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área Operativa Del Sector Hotelero De Las Categorías Tres Y Cuatro Estrellas De La Ciudad De Chiclayo, Perú – 2017*. Los resultados encontrados referente a la hipótesis general fueron de gran satisfacción con una correlación alta, sin embargo, volumen de trabajo que es una dimensión de desempeño laboral, dio como resultado no significativo que debería corresponder.

Local

Reategui (2013). En su trabajo de investigación titulada: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*, concluyó: Que se da la influencia de la motivación para que exista un mejor desempeño laboral en la Institución. Con un coeficiente de 0,334, por otro lado, se encuentra el análisis estadístico de Pearson de 0,581, posterior a eso, hay una correlación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Ricardo Palma.

Navarro y Lopez (2018). El trabajo de investigación titulada: *“Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mype del sector industrial – Elaboración y distribución de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016”*. Concluyó: Respecto al proceso de selección de personal, se concluye que es regular, debido a que las entrevistas realizadas guardan relación con el rubro de la empresa y consigue la información que la empresa necesita para contratar el personal idóneo para ocupar el puesto solicitado, el postulante o candidato muestra un comportamiento adecuado y se comporta a la altura del trabajo, mostrando así un buen desenvolvimiento en dicho proceso de las entrevista con muy buena facilidad de palabra, así de

manera efectiva a las pruebas de conocimientos. Respecto a la evaluación del desempeño laboral, es regular, debido a que existe facilidad de comunicación para interactuar con los demás compañeros, transmitiendo así de manera adecuada el mensaje correspondiente, tratando de expresarlo mediante términos simples y que sean entendibles, siendo esta muy efectiva, así mismo el personal tienen la capacidad y el conocimiento necesario de redactar documentos o comunicados internos que faciliten dicha comunicación, el colaborador tiene la libertad para efectuar cambios o maneras de trabajar dentro de sus competencias, involucrándose así con los objetivos institucionales, teniendo la formación requerida para ocupar dichos puestos, siendo participes en la toma de decisiones corroborando así en la planificación de las actividades de la empresa, el personal se encuentra capacitado, tomando el inicio para tomar decisiones y dar soluciones a problemas, dando uso a herramientas para el avance de actividades que facilita la eficiencia dentro de la empresa.

Panduro y Gabriel (2017) El trabajo de investigación titulada: *“La motivación y su relación con el desempeño laboral del sector hotelero - Tarapoto, 2017.* Concluyó que: Que hay un grado de relación significativa por parte de motivación y desempeño laboral en donde se realiza el estudio. De los 35 trabajadores, el 37% mencionan que la motivación es baja, el 34% tienen una motivación media, asimismo, el 28% consideró que tienen una alta motivación. Y por la variable desempeño laboral el 37% tienen un nivel medio, el 34% cuenta con desempeño alto y, por último, 34% hay un bajo desempeño. Concluyendo que a mayor motivación existirá un mejor desempeño laboral, pero el 37% de los trabajadores consideran que hay un bajo nivel de motivación dada que no existen buenas condiciones.

Teorías Relacionadas al Tema

Reclutamiento

Según Chiavenato (2001) “Las organizaciones están comprometidas a que exista un desarrollo continuo e interactivo para que se atraigan unas a otras. Por ello, las personas atraes y seleccionan empresas, con información buscando opiniones sobre ellas. Como pieza clave de una empresa, la atracción y selección no es fácil, el reclutamiento empieza de técnicas y procesos llamando a candidatos que sean calificados y aptos para ocupar el puesto de la empresa.

Según Mondy (2010) El reclutamiento forma parte de atracción de personas de forma rápida, en porciones necesarias y con habilidades eficientes para ocupar las áreas que se requieren en una empresa.

Según Alfaro (2012) Reclutamiento es invitar o hacer un llamado a la empresa a las personas que cuenten con capacidades apropiadas para ocupar un puesto, hay una competencia de por medio, de acuerdo, a las habilidades que cada uno tenga. Un buen reclutamiento tiene que ver con un buen estudio, porque se llega a la fuente de requisitos de perfil, en donde, va a formar parte de un filtro con la finalidad de que contamos con personas adecuadas a las necesidades.

Un buen reclutamiento se da a través por medios que sean adecuados en donde se pueda encontrar los perfiles de los candidatos, ayudando a descartan a candidatos que no estén aptos para ocupar un puesto. Básicamente, se ahorra tiempo a los encargados que realizan el proceso de selección.

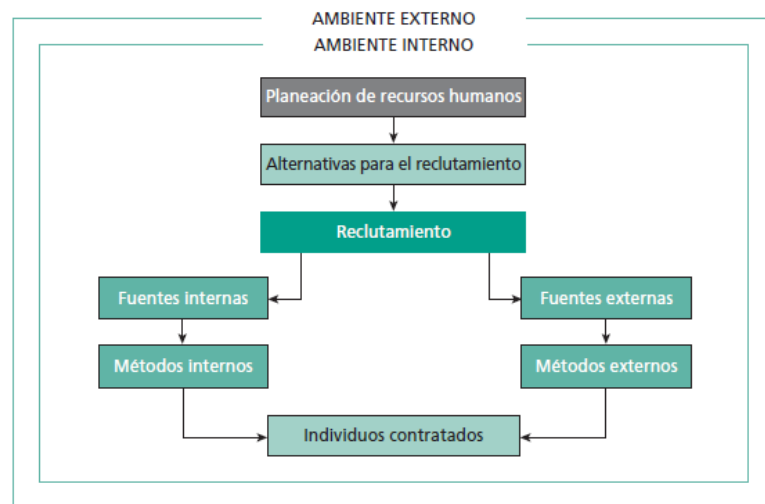
Hace poco se puso de moda llevar a cabo este procedimiento mediante la técnica del outsourcing, que consiste básicamente en contratar de un proveedor externo, quien se encarga de reclutar candidatos y preseleccionarlos conforme al perfil requerido.

Importancia del Reclutamiento de Personal

El reclutamiento forma parte de la **importancia estratégica para las empresas. Tener** un capital humano favorable y capaz para las áreas encomendadas es de suma importancia para que una empresa sea competitiva, puesto que, las empresas no dependen de máquinas o infraestructura, lo que en verdad importa es contar con el personal adecuado.

Modelo Teórico del Reclutamiento

Para Mondy (2010) el proceso de reclutar se inicia cuando recursos humanos o cualquier otra área informa la necesidad o la falta de personal, la empresa estudia algunas opciones para reclutar, indicando el puesto, el área de trabajo, y el día que se requerirá. Toda esta información se refiere a la descripción del puesto. (p.132)



Fuente: Libro de Administración de Recursos Humanos p.132

Chiavenato (2000) manifiesta que el reclutamiento es un proceso en donde se realiza una convocatoria que varía según la empresa que lo requiera. El inicio para reclutar personal depende mucho de la falta de personal. Dado que el reclutamiento es una función de *staff*, es decir, que se sigue ciertos protocolos para encontrar un candidato adecuado para ocupar dicho puesto.

Dimensiones de Reclutamiento

Procesos, Mondy (2010) El reclutamiento empieza cuando el gerente anuncia la necesidad de personal. Por lo que, la empresa indica si dentro de los colaboradores que es una fuente interna existe empleados con la capacidad de ocupar el puesto o si se debe recurrir a fuentes externas como universidades, institutos u otras empresas. Por ende, se identifican las fuentes y métodos.

Candidatos Reclutados, Los candidatos llevan un procedimiento para que puedan obtener un puesto de acuerdo a sus capacidades altitudinales para quedarse en la organización como la entrevista, evaluaciones y herramientas psicológicas.

Mantener o Aumentar la Eficacia, Más allá de si se utilizan o no indicadores de gestión, es razonable dar un seguimiento de los nuevos ingresantes a la empresa, entrevistándolos tanto a ellos como a sus jefes. La satisfacción entre ambos será un indicador útil y sencillo de cómo funciona el área de empleos para llevar un control si los trabajadores han aumentado su productividad si son eficientes o no.

Desempeño Laboral

Coulter (2018). Menciona en su libro “Administración” que el desempeño laboral: Es un proceso el cual consiste en el esfuerzo, la persistencia, y la intensidad del trabajador para poder alcanzar los objetivos de la organización. Además, forma parte de un avance para ver qué tan exitosa puede ser una empresa con el fin de lograr sus actividades tanto personales como laborales. En otras palabras, el desempeño laboral brinda una evaluación para cumplir las metas estratégicas de manera individual y logrando ciertos objetivos. En las empresas, cabe destacar que solo evalúan como cada colaborador se desempeña en sus actividades según el puesto designado, sin embargo, hoy en día las empresas, menos jerárquicas, más orientadas a brindar un mejor servicio, necesitan más información, porque se

reconocen más las conductas de los colaboradores para tener un mejor desempeño laboral. (p.202)

Velasco (2017) menciona que el desempeño es en donde una persona presenta competencias laborales altas en donde cuenta con habilidades tanto blandas y duras, conocimientos actitudes, experiencias, motivaciones y valores que son de importancias en una persona y a su vez obtener resultados positivos en la empresa. (p.33).

Chiavenato (1999), menciona que el desempeño es una forma, o un comportamiento observador por cada trabajador, lo que importante cumplir con los objetivos de la empresa. Por consiguiente, se dice que un mejor desempeño laboral es parte de una fortaleza que debe tener una empresa y lo cual está determinado por los factores actitudinales y operativos. (p. 41).

Importancia del Desempeño Laboral

Según Alles (2007) la importancia del desempeño laboral parte de un análisis de un colaboradores, porque forma parte de la empresa en donde se puede dirigir y supervisar. Uno de los objetivos que podemos señalar es que se desarrollan en lo personal y profesional, se mejora los resultados que la empresa quiere alcanzar, aprovechando el buen capital humano. La investigación que se llegue a obtener en la evaluación, permitirá obtener un amplio conocimiento sobre el desempeño y satisfacción al desarrollar o desenvolverse en el área asignada y a su vez como se encuentra el personal dentro de su trabajo.

Una evaluación de desempeño brinda beneficios como descubrir la falta de capacitación, encontrar personas clave, detectar dudas de quien es evaluado y encontrar una persona adecuada para un puesto.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Actitudes: La actitud parte de adaptarse al cambio, se comprende como la capacidad para asumir retos sin que altere algunos objetivos que la empresa se ha propuesto a desarrollar. Básicamente forma parte de ejercer el liderazgo dentro de la empresa. Un líder debe transmitir a los colaboradores mensajes concretos en donde menciones que los cambios son transformaciones y superioridades de las empresas y así los beneficios se ven reflejados en las labores que desempeña cada uno de los colaboradores.

Estrategia Individual: Hace referencia a que una persona realiza sus actividades o estrategias de forma independientes, es decir, por su lado de forma individual. Así mismo, una estrategia individual comprende a que cada pensamiento y acción es de forma individual, sin depender de algún otro individuo.

Logro de Objetivos: Es uno de los sentimientos, satisfacción poder ser parte de cómo nos vamos realizando, tanto en lo personal como en lo profesional. Al hablar de lograr los objetivos, forma parte de nuestros resultados a donde queríamos llegar lo que nos servirá para toda la vida, y más si es empresarial, porque es un claro ejemplo de que si podemos lograr cada objetivo que se propongan.

Teorías del Desempeño Laboral

Chiavenato (1999), menciona que el desempeño es parte de la eficacia de cada personal que se desempeña en una empresa, realizando una gran labor con satisfacción. (p.54).

De tal manera se puede decir que el desempeño laboral de los colaboradores es la fusión del desempeño con los resultados obtenidos. El desempeño se refiere a la capacidad de cada personal, lo que significa que cada uno genera un mejor trabajo en menos tiempo, haciendo menos esfuerzo y siendo más eficiente.

Palaci (2015) menciona que el desempeño dentro de una empresa es el valor que cada personal aporta en las distintas áreas de trabajo, mostrando una buena conducta y desarrollando su trabajo en un periodo de tiempo. (p.155).

Considerando a Palaci (2015), nos dice que hay varios elementos que están influenciados en el desempeño laboral, relacionándose y así generando altos o bajos desempeños. Dentro de ello existen: habilidades, capacitaciones y desarrollos constante de los colaboradores, motivaciones para desarrollar sus tareas, retribuciones monetarias y no monetarias, contar con un buen clima laboral. (p. 160)

Benavides (2012) define con aptitudes al desempeño laboral, asumiendo a que un trabajador mejore sus competencias sus labores, mejor será su desempeño. (p.72).

Benavides (2012) en su teoría menciona que las aptitudes son competencias, asimismo, se refiere a los comportamientos y destrezas que aporta una persona a su trabajo cumpliendo con sus responsabilidades de manera eficaz y a la vez satisfactoria. Constante a eso, los estudios empresariales están proyectadas a tres tipos de competencias que son: competencias laborales, competencias genéricas, y competencias básicas”.

II. METODOLOGÍA

Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) hablan de la clasificación de la investigación no experimental e investigación experimental. Por lo tanto, la investigación experimental se divide en experimentos previos, puros experimentos y también en cuasi experimentos, por otro lado, la investigación no experimental solo hay diseños longitudinales y transversales.

Esta investigación parte de ser un diseño no experimental como lo definen Hernández, Fernández, y Baptista (2014), es una investigación que se utiliza sin manipular las variables, por lo tanto, se realiza a observar la investigación tal cual se den en su forma natural para luego estudiarlos.

Alcance de Investigación

Según Charaja (2011), el alcance de esta investigación se refiere al grado de profundidad de una investigación científica, por lo que tiene que ver con el tipo de problema que se va investigar, y la estrategia de investigación.

El alcance requerido para el caso de nuestro trabajo de investigación, es el descriptivo-correlacional; por lo que pasaremos a diseñar los conceptos, según algunos autores de renombre.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios correlacionales tiene como finalidad conocer el grado de relación que tienen dos conceptos o variables, y para conocer cierto grado de relación se cuantifican, analizan y a la vez se establecen vínculos, y estas se sustentan por medio de hipótesis que se someten a prueba.

Variables, Operacionalización

Definición Conceptual

Reclutamiento: Para Mondy (2010) “El reclutamiento forma parte del desarrollo de atracción de personal a una empresa, siendo estas cantidades suficientes y cualidades apropiadas”.

Desempeño Laboral: Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral forma parte de la actitud del colaborador en la búsqueda de sus objetivos en cuanto requiera una entidad, lo cual atribuye a una estrategia individual para lograr los objetivos de la empresa”.

Definición Operacional

Se medirá por medio del uso de un cuestionario en donde se adaptó de acuerdo a las dimensiones y así determinar la calidad de servicios en el estudio.

Dimensiones e Indicadores

En la variable reclutamiento esta la dimensión de procesos con indicadores de reclutamiento y selección, está la dimensión de candidatos reclutados con indicadores de entrevistas, evaluaciones y herramientas psicológicas, la última dimensión de la primera variable es mantener o aumentar la eficiencia con sus indicadores de seguimiento de actividades y distribución de tareas; por otro lado, en la variable desempeño laboral con su dimensión actitudes, tiene como indicadores transparencia y adaptarse al cambio, dimensión como estrategia individual, tiene como indicadores a responsabilidad e iniciativa, por último, logro de Objetivos, con su indicador de orientación hacia resultados.

Escala de Medición

Ordina

Población y muestra, selección de la unidad de análisis.

Población

En esta investigación siendo el caso de la población y muestra se tomó en cuenta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la población forma parte de un conjunto de casos que guardan relación con un sin número de especificaciones, por lo que se sitúan de acuerdo a sus características de contenido, lugar y tiempo.

La población en este caso es nuestro universo de estudio, y que generalmente todos son partícipes de un estudio; básicamente, la población de estudio en ese caso se basó en 60 colaboradores de mencionada institución.

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos hablan que dentro de las muestras no probabilísticas, la unión de los elementos no depender de lo probable que exista, sino, de una causa en donde se relacionen algunas características de una investigación.

De acuerdo al tamaño de la población de estudio se pasó a realizar una muestra censal de tipo no probabilístico.

La muestra de esta investigación se dio mediante la muestra no probabilística, con un muestreo por conveniencia de 30 colaboradores de mencionada entidad pública, dada la conveniencia y acceso en el tiempo que se desarrolla la investigación.

Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para Charaja (2011) parte siendo un conjuntos de procedimientos para realizar un estudio, asimismo, para recolectar los datos necesarios con respecto al problema de estudio. Estos procedimientos tienen una secuencia y también para ejecutarlas hasta lograr el propósito.

Técnica

La técnica a utilizar es la encuesta, lo cual se aplicó para mediar y analizar las variables.

Instrumento

Para Gomez (2006), un instrumento de medición optimo es aquel que se encarga de registrar los datos que se observan en cada variable de estudio.

El instrumento que se empleará en esta investigación es el cuestionario. Por lo que, es un documento con preguntas referentes al problema de estudio. Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) el cuestionario no solo se refiere a las variables sino también a algunas exigencias del problema a investigar, por lo que en cada investigación, las preguntas son diferentes.

Validez

La encuesta se valió mediante la firma de expertos en la carrera de Administración quienes emitieron sus puntajes pasados de los 45 puntos lo cual valida la aplicación de la encuesta.

Tabla 1: Validadores de Instrumento

| APELLIDOS Y NOMBRE | ESPECIALIDAD | AÑOS DE EXPERIENCIA | GRADO | URL CONCYTEC |
|-----------------------------------|---------------|---------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Córdova Calle, Elia Anacely | Economista | 4 años | Bachiller Licenciada Magister | No existe contenido |
| Cruzado Vásquez, Elmer | Marketing | 5 años | Bachiller Licenciado | No existe contenido |
| Fasanando Puyo, Tercero | Administrador | 19 años | Docente Bachiller Licenciado Magister | https://orcid.org/0000-0002-6295-9378 |

Confiabilidad del Instrumento

Para el análisis de confiabilidad del cuestionario se utilizó la herramienta estadística de SPSS versión 25, con el análisis de fiabilidad del alfa de Cronbach, siendo esta una vía confiable y aplicable, como lo menciona Hernández, Fernández and Baptista (2014) para ser confiable debe tener un valor mayor al 0.75.

Métodos de análisis de datos

En el análisis de datos, la investigación se realizará para el procesamiento de los resultados en tablas y figuras estadísticas, los mismos que serán presentados por los programas estadísticos Excel y SPSS 25. De esta manera habrá mayor comprensión de los resultados obtenidos.

Aspectos éticos.

Se tendrá en cuenta en análisis de confiabilidad y veracidad de todos los datos obtenidos.

La investigación se realizó bajo el consentimiento del Gerente de la Institución, CPC. Carlos Ramírez Lescano, quien brindo las facilidades necesarias para obtener información de forma verídica y oportuna en cuanto a los colaboradores de la misma institución, interviniendo, además, bajo un seguimiento por parte del encargado del área de Recursos Humanos, quien también dio facilidad para así realizar la aplicación de la encuesta para cada uno de los colaboradores.

Además, se utilizó la herramienta de Mendeley, dando orden en cuanto a la referencia bibliográfica. Permitiendo también almacenar y organizar documentos de investigación que se utilizaron tanto en la realidad problemática como en los trabajos previos, sistematizando de este modo el procedimiento de la norma APA.

III. DESARROLLO

Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad se da mediante el alfa de Cronbach en la variable reclutamiento y variable desempeño laboral.

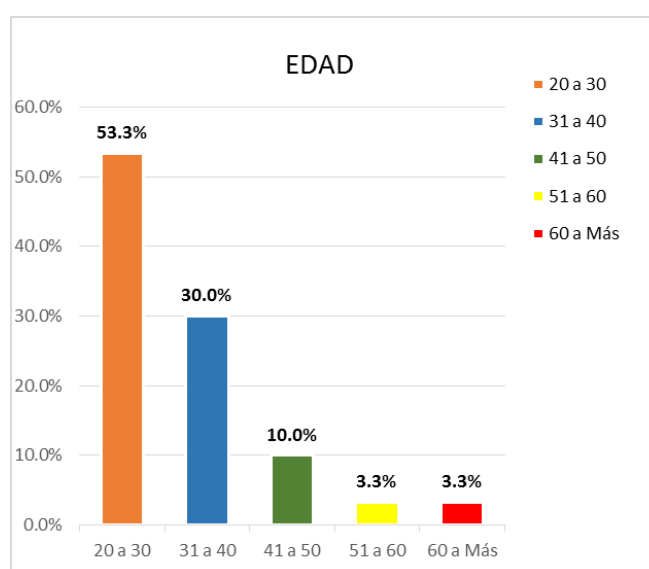
Tabla 2: Análisis de Confiabilidad

| Estadísticas de fiabilidad de Reclutamiento | | Estadísticas de fiabilidad de Desempeño Laboral | |
|---------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos | Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,975 | 7 | ,974 | 8 |

Para este caso el análisis de fiabilidad se dio mediante el alfa de Cronbach, en donde nos muestra el promedio de 0,975 para la variable de reclutamiento lo cual se analizaron con 7 ítems y en la variable desempeño muestra un promedio de 0,974 con 8 ítems, lo cual nos muestran que el instrumento es confiable y apto para su aplicación.

Análisis Descriptivo

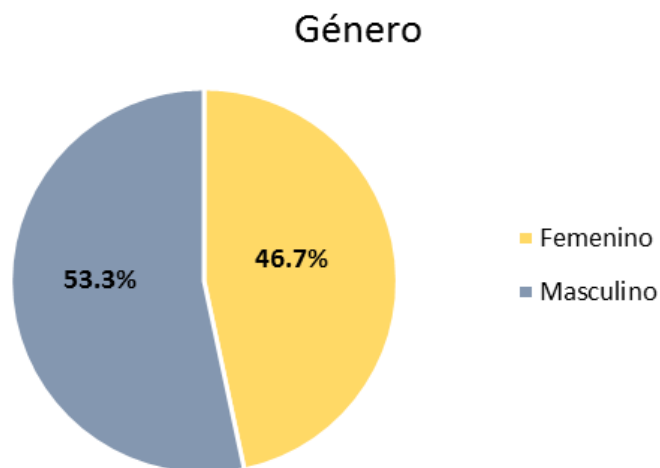
Gráfico 01: Análisis Descriptivo de Edad



Gráficos 1: Análisis Descriptivo Edad

En el gráfico 1, con la información sociodemográfica observamos las edades que de 20 a 30 años corresponde al 53.3%, el 30.0% está en el rango de 31 a 40 años, el 10.0% corresponde a la edad desde 41 a 50 años, así mismo la edad de 51 a 60 años a más representan un 3.3%

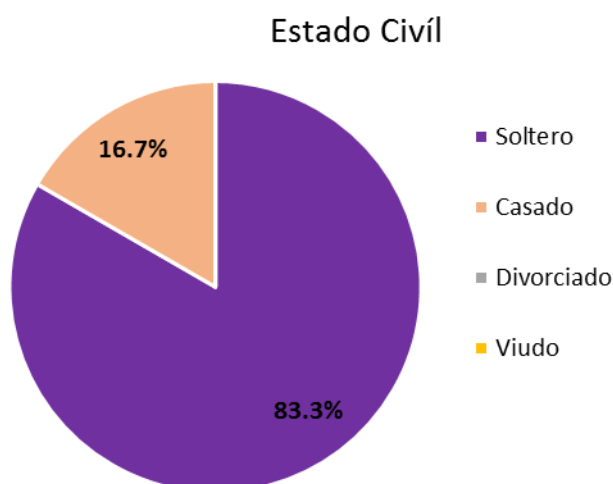
Gráfico 02: Análisis Descriptivo de Género



Gráficos 2: Análisis Descriptivo Género

Con respecto al gráfico 2, se analiza la información sociodemográfica de los trabajadores de la municipalidad, en donde representa de la siguiente manera, el 53.3% de género Femenino y el 46.7 de género Masculino.

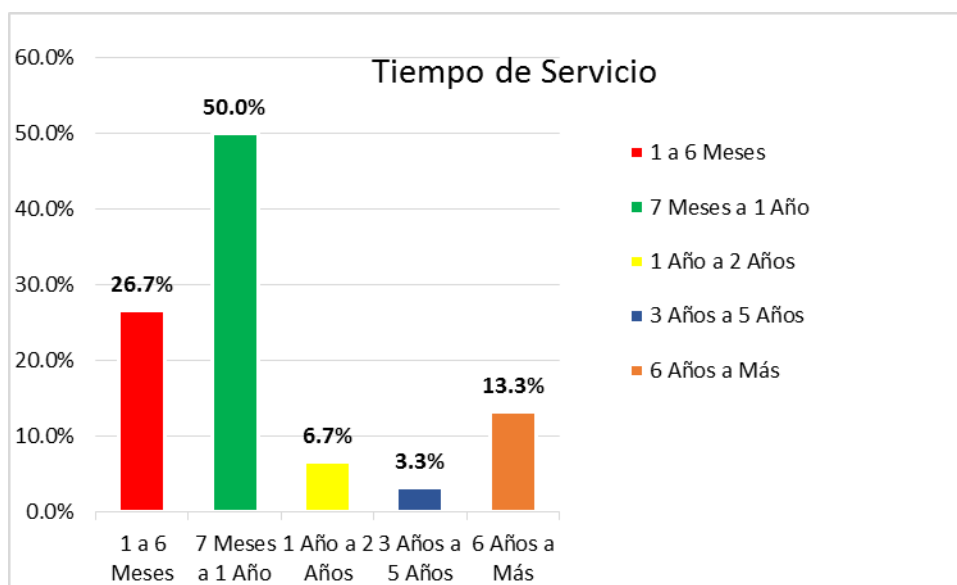
Gráfico 03: Análisis Descriptivo de Estado Civil



Gráficos 3: Análisis Descriptivo Estado Civil

Referente al dato general que corresponde a Estado Civil, el 83.3% de colaboradores son personas solteras, el 16.7% son personas casadas.

Gráfico 04: Análisis Descriptivo de Tiempo de Servicio

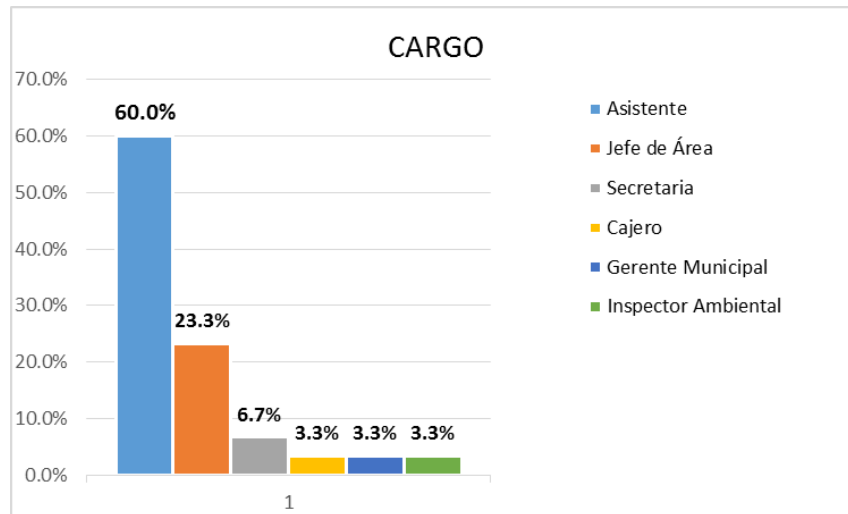


Gráficos 4: Análisis Descriptivo Tiempo de Servicio

En el gráfico 4 observamos el tiempo de servicio de los colaboradores en donde, el 26.7% corresponde a los de 1 a 6 meses que llevan trabajando en la Municipalidad, el 50.0% corresponde a los de 7 meses a 1 año, el 13.3% a los de 6 años a más, el 6.7% corresponde a los de

1 año a 2 años que llevan laborando y por último el 3.3% les corresponde a los que llevan trabajando de 3 años a 5 años.

Gráfico 05: Análisis Descriptivo de Cargo



Gráficos 5: Análisis Descriptivo Cargo

Con respecto al gráfico 5, el 60% de los colaboradores son Asistentes, el 23.3% corresponde a los Jefes de Área, el 6.7% son secretarías y el 3.3% corresponde a alrededor de 3 cargos que son Cajero, Gerente Municipal e Inspector Ambiental.

Prueba de Normalidad

Para poder elegir que prueba de normalidad se utilizaría para el estudio se procedió a realizar mediante la prueba de Shapiro – Wilk, en donde las personas que se encuestaron fueron menos de 50, básicamente, se identificó los valores que representa al P-valor que es menor a 0.05, por ende, se dice que las variables tienen distribución no normal, por lo tanto, es no paramétrica, y a su vez, para los análisis estadísticos de las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall.

Tabla 3: Prueba de Normalidad

| | PRUEBA DE NORMALIDAD | | |
|-----------------------------------|----------------------|----|------|
| | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Reclutamiento | ,913 | 30 | ,018 |
| Desempeño | ,860 | 30 | ,001 |
| Proceso | ,840 | 30 | ,000 |
| Candidatos Reclutados | ,877 | 30 | ,002 |
| Mantener o Aumentar la Eficiencia | ,903 | 30 | ,010 |
| Actitudes | ,818 | 30 | ,000 |
| Estrategia Individual | ,873 | 30 | ,002 |
| Logro de Objetivos | ,670 | 30 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis de las correlaciones de variables y dimensiones.

Tabla 4: Correlacional Reclutamiento y Desempeño Laboral

| Correlaciones | | | Reclutamiento correlación | Desempeño correlación |
|---------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Tau_b de | Reclutamiento correlación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,948** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| Kendall | Desempeño correlación | Coefficiente de correlación | ,948** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

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

En la tabla 4 se presenta la asociación entre la variable reclutamiento y desempeño laboral, donde se utilizó el análisis estadístico de Tau_b Kendall se logró un coeficiente de 0.948 (Correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0.000 (P – valor <0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que el reclutamiento y el desempeño laboral tienen una relación significativa.

Tabla 5: Correlaciones Reclutamiento y Actitudes

| Correlaciones | | | | |
|------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-----------|
| | | | Reclutamiento correlación | Actitudes |
| | | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,883** |
| | Reclutamiento correlación | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| Tau_b de Kendall | | N | 30 | 30 |
| | | Coefficiente de correlación | ,883** | 1.000 |
| | Actitudes | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 30 | 30 |

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

Observando la tabla 5 presentamos la correlación entre el reclutamiento y la dimensión de actitudes de los colaboradores, mediante el análisis estadístico de Tau_b Kendall se llegó a obtener el coeficiente de 0.883 (Correlación positiva considerable) y un p valor igual a 0.000 (P – valor <0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que el reclutamiento tiene relación con las actitudes de cada colaborador.

Tabla 6: Correlaciones Reclutamiento y Estrategia Individual

| Correlaciones | | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| | | | Reclutamiento | Estrategia Individual |
| | | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,916** |
| | Reclutamiento | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| Tau_b de Kendall | | N | 30 | 30 |
| | | Coefficiente de correlación | ,916** | 1.000 |
| | Estrategia Individual | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 30 | 30 |

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

Asimismo, observando la tabla 6 se presenta la correlación entre el reclutamiento con la dimensión de estrategia individual de los colaboradores, analizados con el estadístico de Tau_b Kendall se logró

un coeficiente de 0.916 (Correlación positiva muy fuerte) y un p valor igual a 0.000 (P – valor <0.05), indicando se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el reclutamiento tiene relación con las estrategias que cada colaborador posee.

Tabla 7: Correlaciones Reclutamiento y Logro de Objetivos

| Correlaciones | | | | |
|------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-------|
| | | Reclutamiento | Logro de Objetivos | |
| Tau_b de Kendall | Reclutamiento | Coeficiente de correlación | 1.000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,818** | |
| | | N | 30 | |
| | Logro de Objetivos | Coeficiente de correlación | ,818** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 30 | 30 |

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

En la tabla 7 se observa la correlación entre el reclutamiento con los logros de objetivos de los colaboradores, también fueron analizados por el estadístico de Tau_b Kendall se logró el coeficiente de 0.818 (Correlación positiva considerable) y un p valor igual a 0.000 (P – valor <0.05), finalmente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el reclutamiento tiene relación con los logros de objetivos de cada colaborador.

DISCUSIÓN

Una vez los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis en este caso la general, en donde se establece que existe relación entre reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.

El nivel de correlación entre reclutamiento y desempeño laboral se dio mediante el análisis estadístico de Tau_b Kendall, la cual, la relación es de 0,948 (Correlación positiva muy fuerte) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor <0,05), es decir, el reclutamiento tiene una relación significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución en estudio.

Mencionado resultado guarda relación con lo que sostiene Galindo, Y (2015) en su investigación titulada: "Relación entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina Registral, Sunarp, Tacna, 2015." Por lo que, la selección de personal que va juntamente con el reclutamiento tiene asociación con el desempeño laboral con un 41.25% en donde consideran a la confiabilidad y solidez de los criterios de selección, por ende, en el desarrollo de nuestra investigación el P-valor tiene un nivel de significancia óptimo aceptar la hipótesis alterna.

También consideramos a Manco, C. (2016). En su investigación citada hace mención que en su análisis estadístico han logrado determinar que verdaderamente si existe relación entre reclutamiento y desempeño laboral, llegando a obtener un coeficiente de correlación de 0,898 y $\alpha = 0,000 < 0.05$ en donde se evidencia que hay correlación positiva fuerte, y demostrando que en nuestra investigación se relacionan mencionadas variables en donde el reclutamiento a de la mano para el buen desempeño laboral.

IV. CONCLUSIONES

Según los resultados encontrados del trabajo de investigación que se titula: “Reclutamiento y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019”. Da a conocer las siguientes conclusiones con respecto a los objetivos de la investigación:

Empezando con el objetivo general, los resultados fueron que se encontró relación significativa mediante el análisis estadístico de Tau_b Kendall, del Reclutamiento y el Desempeño Laboral ($r = 0,948$) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} < 0.05$), dando por conclusión que si hay relación entre reclutamiento y desempeño laboral.

Asimismo, por consiguiente, al primer objetivo específico, que mediante el análisis estadístico de Tau_b Kendall se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,883 con un p-valor de 0,000, es decir que el Reclutamiento se relaciona con las Actitudes de los colaboradores.

Posteriormente, tenemos el segundo objetivo específico, mediante el análisis estadístico Tau_b Kendall, se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,916 con un p-valor de 0,000, quiere decir que el Reclutamiento se relaciona con las Estrategias individuales que posee cada colaborador.

Por último, está el tercer objetivo específico, mediante el análisis estadístico de Tau_b Kendall se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,818 con un p-valor de 0,000, quiere decir que el Reclutamiento se relaciona con el Logro de Objetivos.

V. PROPUESTA

Unas de las propuestas en el caso de reclutamiento es que se continúe utilizando publicidad o anuncio para la solicitud de personal, efectivamente es el medio efectivo en donde la gran mayoría de personas que trabajan en la Institución se han enterado de la vacante.

Otra de las propuestas sería que todos los que postulen a un trabajo es que sea entrevistados por una misma persona especializada en temas de selección de personal y pueda encontrar a una persona idónea para ocupar el puesto.

Es de mucha importancia que la Institución en este caso la Municipalidad cuente con un reglamento interno, en donde se especifique las responsabilidades que debe tener cada colaborador, con la finalidad de que cada uno cumpla con lo encomendado al mismo tiempo reeducar al personal respetando las reglas de la institución y así evitar conflictos.

Como última propuesta sería medir el desempeño de manera habitual a todos los colaboradores de la organización verificando si éstos son eficientes en todas las actividades que haya que realizar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, Melida Del Carmen. 2012. "Administración De Personal." *Journal Of Chemical Information And Modeling* 182.
- Alles, Martha. 2007. *Desarrollo Del Talento Humano Basado En Competencias*. Ediciones. Buenos Aires. Argentina.
- Benavides, O. 2012. *Competencias Y Competitividad Diseño Para Las Organizaciones Latinoamericanas*. 1er Edició. Edited By M. H. Graw. Bogotá. Colombia.
- Cancinos Kestler, Andrea Maria. 2015. "Selección De Personal Y Desempeño Laboral Estudio A Realizarse En Ingenio Azucarero De La Costa Sur". 94.
- Charaja Cutipa, Francisco. 2011. "El MAPIC En La Metodología De Investigación." Retrieved (http://Sbiblio.Uandina.Edu.Pe/Cgi-Bin/Koha/Opac-Detail.PI?Biblionumber=21062&Shelfbrowse_Itemnumber=29645).
- Chiavenato, Idalberto. 2000. *Administracion De Recursos Humanos*. Quinta Edi. Colombia: 2001.
- Chiavenato, Idalberto. 2009. *Gestion Del Talento Humano*. Tercera Ed. Edited By M.-H. EDITORES. Mexico.
- Chiavenato, Idalberto. 1999. "Administración De Recursos Humanos." Vol. 5.
- Coulter, Robbins. 2018. *Administración*. Vol. 0. Décima Edi. Edited By S. P. Robbins. Pearson Education.
- Diaz Bances, Evelyn And Jordi Orlando Vilchez Vallejos. 2018. "Selección De Personal Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área Operativa Del Sector Hotelero De Las Categorías Tres Y Cuatro Estrellas De La Ciudad De Chiclayo, Perú – 2017." Universidad San Martin De Porres.
- Enríquez, Patricia. 2014. "Motivación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Instituto De La Visión En México." *Universidad De Montemorelos. Montemorelos, México*. 177.

- Galindo Álvarez, Yeni Luz. 2015. "Relación Entre La Selección De Personal Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Oficina Registral SUNARP, Tacna, 2015." 145.
- Gomez, Marcelo. 2006. "Introducción A La Metodología De La Investigación Científica."
- Hernandez Sampieri, Roberto, Carlos Fernandez Collado, And Pilar Baptista Lucio. 2014. *Metodología De La Investigación*. Sexta Edic. Edited By M.-H. / I. EDITORES. Mexico.
- Manco Cuya, Claudia. 2016. "Reclutamiento Y Selección Del Personal Y El Desempeño Laboral En El Departamiento De Patología Clínica Y Anatomía Patológica 2016."
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Administración De Recursos Humanos*. Decimoprim. Pearson Education.
- Navarro, E. And A. Lopez. 2018. "Proceso De Selección De Personal Y Desempeño Laboral En La Mypes Del Sector Industrial – Elaboración De Productos De Panadería Del Distrito De Tarapoto En El Año 2016." Universidad Nacional De San Martin.
- Palaci, Francisco. 2015. *Psicología De Las Organizaciones*. Buneos Aires. Argentina: Editorial Pearson.
- Palate Guachambala, Carlos Patricio. 2016. "El Reclutamiento Y Selección De Personal Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Organización Bioalimentar Cía. Ltda. De La Ciudad De Ambato De La Provincia De Tungurahua." *Repo.Uta.Edu.Ec* 130.
- Panduro, Floridas And Julio Gabriel. 2017. "La Motivación Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Sector Hotelero - Tarapoto, 2017." Universidad Peruana Unión.
- Reategui, Lola. 2013. "Influencia De La Motivación En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, De Huingoyacu, Distrito San Pablo, Provincia De Bellavista, Región

San Martín 2016.” *Universidad César Vallejo. Tarapoto, Región San Martín.*
53(9):1699.

Velasco, Juan. 2017. *Organización De La Producción.* 1ra Edició. Edited By J.
Ignacio. Madrid: Ediciones Pirámide.

ANEXOS

Tabla 8: Operacionalización de Variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------|
| Reclutamiento | Según (Mondy 2010) “El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas”. | Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de dos dimensiones para determinar la calidad de servicio en el estudio | Procesos | - Reclutamiento - Selección | Ordinal |
| | | | Candidatos Reclutados | - Entrevista - Evaluaciones - Herramientas Psicológicas | |
| | | | Mantener o Aumentar la Eficiencia | - Seguimiento de Actividades - Distribución de Tareas | |

Actitudes

- Transparencia
- Adaptarse al Cambio

Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos"

Se medirá a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de dos dimensiones para determinar la calidad de servicio en el estudio.

Estrategia Individual

- Responsabilidad
- Iniciativa

Ordinal

Logro de Objetivos

- Orientación hacia resultados

Tabla 9: Matriz Instrumental

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Categoría | Fuente de Información | Instrumento | Valoración Estadística |
|-------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Reclutamiento | Procesos | Reclutamiento | Ítem 1 | 1= Excelente 2=Bueno 3=Regular 4=Malo | Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas. (MPAA) | Cuestionario de: Heber Colca (2015) con rectificaciones de Erick Villasis y Erika Pérez | Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.967 |
| | | Selección | Ítem 2 | | | | |
| | Candidatos Reclutados | Entrevista | Ítem 3 | | | | |
| | | Evaluaciones | Ítem 4 | | | | |
| | | Herramientas Psicológicas | Ítem 5 | | | | |
| | Mantener o Aumentar la Eficiencia | Seguimiento de Actividades | Ítem 6 | | | | |
| | | Distribución de Tareas | Ítem 7 | | | | |
| Desempeño Laboral | Actitudes | Transparencia | Ítem 8 | 1=Siempre 2=Frecuentemente 3=Algunas veces 4=Nunca | Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas. (MPAA) | Cuestionario de: Heber Colca (2015) con rectificaciones de Erick Villasis y Erika Pérez | Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.967 |
| | | Adaptarse al Cambio | Ítem 9 | | | | |
| | | | Ítem 10 | | | | |
| | Estrategia Individual | Responsabilidad | Ítem 11 | | | | |
| | | Iniciativa | Ítem 12 | | | | |
| | | | Ítem 13 | | | | |
| | Logro de Objetivos | Orientación hacia los resultados | Ítem 14 | | | | |
| | | | Ítem 15 | | | | |

Tabla 10: Matriz de Consistencia

Título: “RECLUTAMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, YURIMAGUAS - 2019”

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumento |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se relaciona el Reclutamiento con las actitudes de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019? - ¿Cómo se relaciona el Reclutamiento con la estrategia individual de los | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019</p> <p>Objetivos Generales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre el Reclutamiento con las actitudes de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. - Determinar la relación entre el Reclutamiento con la | <p>Hipótesis General</p> <p>Existe la relación entre el Reclutamiento y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre el Reclutamiento con las actitudes de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. - Existe relación entre el Reclutamiento con la estrategia individual de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019. - Existe relación entre el Reclutamiento con el logro de los objetivos de los colaboradores en la Municipalidad | <p>Técnica</p> <p>La Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> |

| <p>colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019?</p> <p>- ¿Cómo se relaciona el Reclutamiento con el logro de los objetivos de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019?</p> | <p>estrategia individual de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.</p> <p>- Determinar la relación entre el Reclutamiento con el logro de los objetivos de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.</p> | <p>Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2019.</p> | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-----------------------------|-----------------|------------------------------|------------------------------------------|--|------------------|--|--|
| <p>Diseño de Investigación</p> | <p>Población y Muestra</p> | <p>Variables y Dimensiones</p> | | | | | | | | | | |
| <p>No Experimental:</p> <p>Se realiza sin manipular deliberadamente variable, ya que se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad sin influir en este.</p> | <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está conformada por 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Posteriormente nuestra muestra estará conformada por 30 trabajadores del establecimiento.</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1171 785 1464 849">Variables</th> <th data-bbox="1478 785 1778 849">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1171 852 1464 1212" rowspan="3"> <p>Reclutamiento</p> </td> <td data-bbox="1478 852 1778 941"> <p>Procesos</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1478 944 1778 1050"> <p>Candidatos Reclutados</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1478 1053 1778 1209"> <p>Mantener o Aumentar la Eficiencia</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1171 1216 1464 1305"></td> <td data-bbox="1478 1216 1778 1305"> <p>Actitudes</p> </td> </tr> </tbody> </table> | Variables | Dimensiones | <p>Reclutamiento</p> | <p>Procesos</p> | <p>Candidatos Reclutados</p> | <p>Mantener o Aumentar la Eficiencia</p> | | <p>Actitudes</p> | | |
| Variables | Dimensiones | | | | | | | | | | | |
| <p>Reclutamiento</p> | <p>Procesos</p> | | | | | | | | | | | |
| | <p>Candidatos Reclutados</p> | | | | | | | | | | | |
| | <p>Mantener o Aumentar la Eficiencia</p> | | | | | | | | | | | |
| | <p>Actitudes</p> | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|--|--|------------------------------|--------------------------|--|
| | | Desempeño Laboral | Estrategia Individual | |
| | | | Logro de Objetivos | |

CUESTIONARIO

Autor: Colca Quispe Heber, con las rectificaciones de Erika Vanessa Pérez Rodríguez y Erick Villasís Torrejón.

“RECLUTAMIENTO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO
AMAZONAS, YURIMAGUAS - 2019”

Dirigida a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.
Yurimaguas, Loreto.

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas al Reclutamiento, Selección de Personal y Desempeño Laboral. Marque con una “X” la alternativa según usted cree conveniente.

DATOS GENERALES

1. Edad:

a) 20-30 b) 31-40 c) 41-50 d) 51-60 e) 61 a más

2. Género:

() Femenino () Masculino

3. Estado civil:

() Soltero () Casado () Divorciado () Viudo

4. Tiempo de Servicio:

a) 1 a 6 meses b) 7 meses a 1 año c) 1 a 2 años d) 3 a 5 años e) 6 años a más

5. Cargo: _____

| | | | |
|-----------|-------|---------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Excelente | Bueno | Regular | Malo |

| RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DEL PERSONAL | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| Procesos | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | ¿Cómo considera usted que es el proceso de reclutamiento para cubrir una vacante en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas? | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 2 | ¿Cómo calificaría usted el proceso de selección del personal establecida por la Municipalidad? | | | | |
| Candidatos Reclutados | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | ¿Cómo califica usted la estructura que aplica la Municipalidad para evaluar al candidato en la entrevista? | | | | |
| 4 | ¿Cómo considera usted que son las evaluaciones teórica y práctica ejecutadas a los candidatos para medir su nivel de formación? | | | | |
| 5 | ¿Cómo califica las herramientas psicológicas como test, cuestionarios y otras evaluaciones aplicadas en la Municipalidad? | | | | |
| Mantener o Aumentar la Eficiencia | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | ¿En la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas se realiza seguimiento a todas las actividades con el fin de fortalecer el proceso de selección? | | | | |
| 7 | ¿Qué calificación daría usted a la distribución de tareas asignadas a su puesto de trabajo? | | | | |

| | | | |
|---------|----------------|---------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Siempre | Frecuentemente | Algunas veces | Nunca |

| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Actitudes | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | ¿Mantiene una imagen profesional, digna y confiable en todo lo que hace? | | | | |
| 9 | ¿Muestra buena disposición para cambiar las formas de trabajo y las actividades de manera rápida para responder a elementos exteriores? | | | | |
| 10 | ¿Percibe los cambios como una mejora y los acepta de buen agrado? | | | | |
| Estrategia Individual | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | ¿Acepta su responsabilidad ante sus acciones y decisiones? | | | | |
| 12 | ¿Brinda soluciones rápidas y oportunas ante posibles problemas en su lugar de trabajo? | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | ¿Actúa de manera independiente para solucionar aquello que está a su alcance y propone alternativas de solución en caso no esté autorizado para tomar la decisión? | | | | |
| Logro de Objetivos | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | ¿Realiza su trabajo buscando cumplir con los objetivos y acciones esperados? | | | | |
| 15 | ¿Usted es perseverante hasta sus metas/objetivos? | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Tarapoto, 27 de setiembre del 2019

OFICIO N°105-2019-FCE-EAP-ADM-UCV-TPP

Señor:

ING. HUGÓ ARAUJO DEL ÁGUILA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS- YURIMAGUAS

Presente.-

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

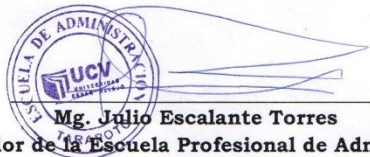
De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarlo cordialmente como Coordinador de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, al mismo tiempo presentarle a los estudiantes **VILLASIS TORREJÓN, ERICK** identificado con **DNI N° 71980475**, **PÉREZ RODRÍGUEZ, ERIKA VANESSA** identificada **DNI N° 72222964** quienes desean realizar su Trabajo de Investigación Referente a **“ PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, YURIMAGUAS 2019** investigación que corresponde a la Experiencia Curricular de Metodología de la Investigación científica, como responsable el Doc. Mg. Eber Paz Vilchez.

Por lo que solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda brindar el apoyo, permitiéndole el acceso a la referida información, con la finalidad de que puedan culminar dicha investigación en los plazos establecidos.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,



Mg. Julio Escalante Torres
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración
UCV TARAPOTO





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
GERENCIA MUNICIPAL
YURIMAGUAS

CARGO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Yurimaguas, 27 de Agosto de 2019

OFICIO N° 0340-2019-GM-MPAA.

Señor:

Mg. JULIO ESCALANTE TORRES
COORDINADOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
UCV.
Tarapoto.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION.

Ref. : Oficio N° 105-2019-FCE-EAP-ADM-UCV-TPP, del 27.09.19.
Exp. HETG. N° 11861-2019-MPAA, del 27.09.19.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en atención al documento citado en la referencia, este despacho AUTORIZA a los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto:

- VILLASIS TORREJON ERICK con DNI. N° 71980475 y
- PEREZ RODRIGUEZ ERIKA, con DNI. N° 72222964.

Para realizar su Trabajo de PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL en esta municipalidad, investigación que corresponde a la Experiencia Curricular de Metodología de la Investigación Científica, por lo cual se le agradecerá brindarles el apoyo necesario.

Agradeciéndole por su comprensión y atención al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
CPC. CARLOS A. RAMIREZ LESCANO
GERENTE MUNICIPAL

CARL/GM
c.c.:
Archivo.





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzado Vásquez Elmer
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Marketing
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | ✓ |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | ✓ |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | ✓ |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46Tarapoto, 07 de Octubre de 2019


 Sello personal y firma

 Mtro. Elmer Cruzado Vásquez
 Especialista en Marketing y
 Negocios Internacionales
 DNI 44100679



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzado Vásquez Elmer
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Marketing
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | ✓ |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | ✓ |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | ✓ |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 07 de Octubre de 2019

Sello personal y firma
 Mtro. Elmer Cruzado Vásquez
 Especialista en Marketing y
 Negocios Internacionales
 DNI 44100679



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cordova Calle Elbe
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Economista
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL . | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | ✓ |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | ✓ |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL . | | | | | ✓ |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 07 de Octubre de 2019

Sello personal y firma



Mg. Elba A. Córdova Calle
 DOCENTE



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Córdova Calle, Elia
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Economista
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL . | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | ✓ | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | ✓ |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL . | | | | ✓ | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 07 de Octubre de 2019

Sello personal y firma

Mg. Elia A. Córdova Calle
 DOCENTE



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasquendo Guyo Torero
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Investigación en Administración
 Instrumento de evaluación : Instrumento
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL . | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | ✓ |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | ✓ | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | ✓ | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | ✓ |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 47 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 02 de Octubre de 2019

Sello personal y firma

Tercero Fasquendo Puyo
 L.c. en Administración



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasariando Guay, Toranzo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Investigando en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | ✓ |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | ✓ |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | | ✓ |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 47 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 02 de octubre de 2019


 Sello personal y firma
 Fasariando Guay Toranzo
 L.M. en Administración





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PEREZ RODRIGUEZ ERIKA VANESSA, VILLASIS TORREJÓN ERICK estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación titulado: "RECLUTAMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS,, YURIMAGUAS - 2019.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| VILLASIS TORREJÓN ERICK DNI: 71980475 ORCID 0000-0002-9449-8246 | Firmado digitalmente por: EVILLASIS el 29-12-2020 18:17:18 |
| PEREZ RODRIGUEZ ERIKA VANESSA DNI: 72222964 ORCID 0000-0002-7709-459X | Firmado digitalmente por: PEREZRE65 el 28-12-2020 18:01:20 |

Código documento Trilce: INV - 0047877