



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso de reclutamiento y selección en relación al desempeño
laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Mego Reátegui, Brenda Alexandra (ORCID:0000-0002-9874-3181)

Saavedra Pinedo, Jackelin Janina (ORDID:0000-0003-0516-2132)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robin Alexander (ORCID:0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TARAPOTO- PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicamos el presente trabajo principalmente a Dios por darnos la vida y por permitirnos llegar hasta este momento tan importante de nuestra formación y culminar con éxito nuestra tan anhelada carrera profesional.

A nuestra familia por ser el pilar más importante y fundamental para lograr nuestros sueños, a nuestros padres por demostrarnos su cariño y apoyo incondicional siempre en todo momento desde que empezamos este difícil pero no imposible camino, a nuestros hermanos por estar siempre dispuestos a escucharnos y ayudarnos en lo que hemos necesitado hasta el día de hoy.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios y la Virgen de Guadalupe por protegernos durante todo nuestro camino y brindarnos fuerzas para poder superar obstáculos y dificultades a lo largo de nuestras vidas, agradecemos también la confianza y apoyo brindado por parte de nuestra familia, a nuestros padres por demostrarnos durante todo el trayecto de nuestra vida su amor incondicional, corrigiendo nuestras faltas y celebrando nuestros triunfos.

A nuestros docentes que a lo largo de estos cinco años nos brindaron sus conocimientos en los diferentes temas que pertenecen a nuestra carrera, para así formarnos y ser buenos profesionales que contribuyan para bien a la sociedad

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de abreviaturas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
3.2. Variables y operacionalización.....	36
3.3. Población, muestra y muestreo.....	39
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5. Procedimientos.....	46
3.6. Método de análisis de datos.....	47
3.7. Aspectos éticos.....	48
IV. RESULTADOS	50
V. DISCUSIÓN	60
VI. CONCLUSIONES.....	64
VII. RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS	69
ANEXOS.....	78
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	79
Anexo 3. Instrumentos.....	84

Índice de tablas

Tabla 1. Estructura del instrumento de la variable proceso de reclutamiento y selección	43
Tabla 2. Estructura del instrumento de la variable Desempeño laboral	44
Tabla 3. Resumen de la validación de expertos	45
Tabla 4. Criterios de decisión de la confiabilidad del instrumento	46
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos	46
Tabla 6. Análisis sociodemográfico	50
Tabla 7. Proceso de reclutamiento y selección	51
Tabla 8. Desempeño laboral	52
Tabla 9. Pruebas de normalidad	52
Tabla 10. Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección, y la asistencia y puntualidad.....	53
Tabla 11. Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el trabajo en equipo.....	54
Tabla 12. Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y la productividad	55
Tabla 13. Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el respeto y la responsabilidad	56
Tabla 14. Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y la calidad de trabajo	57
Tabla 15. Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el trabajo bajo presión	58
Tabla 16. Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral	59

Índice de figuras

Figura 1. Tipos de entrevistas	24
Figura 2. Pasos en los procesos de selección del personal	25

Índice de abreviaturas

SERVIR	:	Autoridad Nacional del Servicio Civil
CAS	:	Contrato Administrativo de Servicios
DGCA	:	Dirección General de Carrera Administrativa
SUNAT	:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
RUC	:	Registro Único del Contribuyente

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020. Para el alcance del objetivo la investigación a nivel metodológico fue aplicada, de nivel descriptivo y correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal; mientras que la muestra se conformó por 57 trabajadores contratados mediante la modalidad CAS en la Municipalidad de Lamas y los instrumentos aplicados fueron cuestionarios. Los resultados demostraron el género prevalente es el masculino en un 61%, mientras que la edad prevalente es de 20 a 30 años en un 53%, mientras que el grado de instrucción mayor corresponde al universitario en un 39%, la condición laboral es CAS en un 100%, el lugar de procedencia es de la selva en un 100% y el área de trabajo con mayor representatividad es la gerencia ambiental en un 44%, además el proceso de reclutamiento y selección fue calificado como malo en un 74% y el desempeño laboral fue calificado como debe mejorar en un 75%. Se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con el desempeño laboral, dado que, el p. valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,574, por esta razón se acepta la hipótesis, en este sentido si el reclutamiento y selección mejora el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas mejorara.

Palabras clave: proceso de reclutamiento y selección, desempeño laboral, municipalidad.

Abstract

THE GENERAL OBJECTIVE OF THIS WORK WAS TO DETERMINE THE RELATIONSHIP BETWEEN THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS WITH THE WORK PERFORMANCE OF CAS WORKERS OF THE MUNICIPALITY OF LAMAS, 2020. TO ACHIEVE THE OBJECTIVE, THE RESEARCH AT A METHODOLOGICAL LEVEL WAS APPLIED, AT A DESCRIPTIVE AND CORRELATIONAL WITH A NON-EXPERIMENTAL AND CROSS-SECTIONAL DESIGN; WHILE THE SAMPLE CONSISTED OF 57 WORKERS HIRED THROUGH THE CAS MODALITY IN THE MUNICIPALITY OF LAMAS AND THE INSTRUMENTS APPLIED WERE QUESTIONNAIRES. THE RESULTS SHOWED THE PREVALENT GENDER IS MALE IN 61%, WHILE THE PREVALENT AGE IS BETWEEN 20 AND 30 YEARS IN 53%, WHILE THE HIGHER EDUCATION LEVEL CORRESPONDS TO UNIVERSITY IN 39%, THE WORK CONDITION IS CAS 100%, THE PLACE OF ORIGIN IS FROM THE JUNGLE IN 100% AND THE WORK AREA WITH THE HIGHEST REPRESENTATION IS ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN 44%, IN ADDITION TO THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS IT WAS RATED AS BAD IN 74% AND JOB PERFORMANCE WAS RATED AS SHOULD IMPROVE BY 75%. IT IS CONCLUDED THAT RECRUITMENT AND SELECTION IS RELATED TO A CONSIDERABLE POSITIVE INTENSITY WITH JOB PERFORMANCE, SINCE THE P VALUE WAS LESS THAN 5% OF SIGNIFICANCE AND THE RHO VALUE WAS. 574, FOR THIS REASON THE HYPOTHESIS IS ACCEPTED, IN THIS SENSE, IF THE RECRUITMENT AND SELECTION IMPROVES THE LABOR PERFORMANCE OF THE CAS WORKERS OF THE MUNICIPALITY OF LAMAS, IT WILL IMPROVE.

Keywords: recruitment and selection process, job performance, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En toda institución es de suma importancia que los empleados se muestren comprometidos con los objetivos institucionales y que ejecuten sus respectivas actividades de una manera eficiente y eficaz para que estos se encuentren acorde con los requerimientos que exige el puesto de trabajo, y que se direccionen a los logros de dichos objetivos. Una de las tendencias modernistas por el cual atraviesan las instituciones públicas del siglo XXI, son en enfocarse por capacitar y desarrollar conocimientos a cada uno de sus empleados, con la finalidad de poder afrontar con mayor efectividad a todas las actividades que forman parte de la globalización, el cual conllevará a la eliminación de aquellas prácticas que generen una crisis institucional. Actualmente los recursos humanos son el principal motor para el desarrollo de las instituciones ya sean estas del sector público o privadas, por lo que resulta necesario que el personal cometa mínimos errores, cumpla con las normativas y reglamentos, muestre responsabilidad en la ejecución de sus tareas, y aproveche al máximo sus conocimientos adquiridos en beneficio de la institución **(Briones, Vera, & Peñafiel, 2018)**

En la República de Ecuador los servidores y servidoras del sector público sin importar la función o cargo que desempeñen, deben de responder de manera adecuada a los requerimientos que presenta la sociedad, y que en ello se debe de mantener equilibrada el plano profesional con el plano familiar y espiritual. Un servidor público empezará a demostrar un adecuado nivel de desempeño laboral sólo cuando se siente a gusto con su trabajo, y dentro de ello influyen factores como laborar en las condiciones adecuadas, tener a su alcance las herramientas necesarias y otros facilitadores que le permitan ejecutar de manera eficiente sus respectivas tareas y actividades **(Álvarez et al., 2018)**. Es importante que muchas instituciones cuenten con el personal idóneo que se acople a los perfiles de un puesto, para ello se debe seguir procedimientos de selección de personal, sin embargo el problema que atraviesan muchas instituciones públicas están en la forma en como ejecutan dichos procesos, porque tienden a carecer de comportamientos éticos, existe incumplimiento de políticas de selección, no se respetan los objetivos institucionales y ello

conlleva a obtener empleados menos productivos **(Martínez, & Vargas, 2019)**

En el Perú, **La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil (2018)** menciona que la identificación del desempeño de un servidor es realizado en distintos contextos laborales, siendo en ciertas circunstancias ejecutada con procedimientos que carecen de una debida formalidad o con carencia metodológica estandarizada, entonces se afirma que tanto los servidores que laboran en el sector privado y público, son sometidos a evaluaciones en relación al trabajo que ejecutan, llegando a ser fundamental para tomar una decisión relativa a proponer capacitaciones, realizar una promoción laboral, mejorar los incentivos o incluso generar una amonestación. En las entidades del sector público peruano se creó la Gestión del Rendimiento, siendo esta herramienta formal como soporte a la gestión de las personas, y busca valorar adecuadamente el desempeño laboral que tienen los servidores públicos en una entidad, de igual manera permite conocer su aporte a los objetivos y metas institucionales, y a su vez se identifica las necesidades que tiene el servidor de capacitarse para poder mejorar su desempeño. Esta herramienta se convirtió en un elemento estratégico correspondiente al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, del mismo modo permite que otros sistemas públicos se fortalezcan, y alinea todas las necesidades que posee una entidad (p.6)

Por su parte **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2016)** menciona que dentro la administración pública, para la incorporación del nuevo personal se emplean procedimientos y herramientas que garanticen un proceso transparente, imparcial y bajo las condiciones legales correspondientes. Para el proceso de reclutamiento y selección, la entidad forma un comité, que elabora las bases correspondientes y el cronograma, y lo publica en el portal web institucional o mediante otros medios permitidos por ley, en todo proceso de selección se realiza una eliminación preliminar de aquellos postulantes que no cumplieron con los requisitos mínimos exigidos, el resto son sometidos a evaluaciones curriculares,

exámenes de aptitud, entrevistas, exámenes médicos si es el caso. A cada postulante se le otorga un puntaje, y aquel o aquellos que obtengan la calificación más alta y haber cumplido los requisitos correspondientes es considerado el ganador de todo el proceso, siendo el comité de selección el encargado de comunicar los resultados. (p.49).

La Municipalidad Provincial De Lamas es una entidad del estado peruano que ejerce sus actividades desde octubre de 1933, y se encuentra debidamente registrada en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) con el Registro Único del Contribuyente n° 20162983793, siendo la máxima autoridad el Alcalde Provincial de Lamas. De acuerdo a una entrevista realizada a algunos directivos de dicha entidad, manifestaron tener disconformidad por la manera en como el personal que es contratado mediante la modalidad Contrato Administrativo de Servicios (CAS) viene realizando sus labores, porque muchos de ellos estarían llegando a trabajar fuera del horario establecido, generando ello en los módulos un retraso en la atención al usuario, asimismo estos estarían mostrando deficiencias para laborar en equipo, ya que existe discrepancia entre los trabajadores porque no poseen ese espíritu de cooperación; conllevando ello a que tengan un nivel de productividad poco aceptable en el cual interpondrían sus intereses personales por encima de los intereses de la municipalidad. Los directivos también manifestaron, que sus subordinados no cumplen con los plazos establecidos para el desarrollo de sus actividades o tareas encomendadas, significando esto una falta de respeto hacia la autoridad; además que los trabajos que ellos logran culminar presentan errores y ni siquiera muestran interés por ir mejorándolo, lo que se deduce que el personal no se acostumbra a trabajar bajo presión, porque no mostraría adaptabilidad a los horarios y ritmo de trabajo.

Entonces ante el problema evidenciado sobre el desempeño laboral que tienen los trabajadores contratados mediante la modalidad Contrato Administrativo de Servicios (CAS), se infiere que podría estar influenciado por la manera en como se viene ejecutando el proceso de reclutamiento y

selección del personal, porque se deduce que se estarían presentando deficiencias en el desarrollo de dicho proceso que impone la municipalidad, porque no se vendría haciendo un filtro adecuado de los candidatos como son en los procesos de revisión curricular o durante la etapa de entrevistas. La Municipalidad de continuar con esta problemática, empezaría a afectar a los servicios que se brinda a los usuarios, y estos empezaría a manifestarse mediante quejas o denuncias, llegando a convertir el panorama en un problema de mayor gravedad. De acuerdo a la problemática presentada, se procedió a formular los problemas investigativos, siendo el problema general ¿De qué manera el proceso de reclutamiento y selección se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020?

Mientras que los problemas específicos fueron ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?, ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?, ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020?, ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?, ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?, ¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?.

Las investigación según **Hernandez, Fernandez y Baptista (2014)** surgen con un propósito, estas se desarrollan de acuerdo a unas bases claras y objetivos definidos, mismos que se expresan a continuación, a nivel de conveniencia, esta investigación será importante para la municipalidad porque será de gran utilidad para conocer los motivos del bajo nivel de desempeño laboral que tienen sus trabajadores, del mismo modo como se

está ejecutando el proceso de reclutamiento y selección. Como relevancia social, esta investigación con los resultados que se obtenga, se beneficiará a la Municipalidad de Lamas para la mejora del nivel del desempeño laboral de los trabajadores, ello permitirá que estos cumplan de manera eficiente con las tareas encomendadas. Como implicancia práctica en esta investigación mediante las sugerencias o recomendaciones se estarán proporcionando soluciones al problema evidenciado sobre el desempeño laboral y su posible implicancia del proceso de reclutamiento y selección. En cuanto al valor teórico, esta investigación mediante los resultados obtenidos se estará otorgando validez a las teorías de **Mondy (2010)** y **Chiavenato (2011)**, para el proceso de reclutamiento y selección; y a **Aamodt (2010)** para la variable desempeño laboral; asimismo esta investigación servirá como referencia para futuros estudios relacionados al tema que se abordó. Finalmente, como utilidad metodológica, esta investigación se caracteriza por ser de tipo aplicada, teniendo un alcance correlacional y no experimental, misma que permitirá realizar la aplicación de pruebas estadísticas para encontrar la existencia de una relación entre el proceso de reclutamiento y selección con el desempeño laboral; del mismo modo permitirá que se de consistencia con los resultados a dos cuestionarios ya validados por otros investigadores.

Para direccionar el proceso de ejecución de esta investigación se plantearon objetivos, empezando con el objetivo general que trató en Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020. También se plantearon los objetivos específicos que consistieron en: Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020. Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con el respeto y responsabilidad de los

trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Finalmente fueron formuladas las hipótesis investigativas, empezando por la hipótesis general que trató en: El proceso de reclutamiento y selección se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020. Como hipótesis específicas se plantearon: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020. Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020. Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer como otros investigadores abordaron el estudio de ambas variables, se procedió a consultar mediante diferentes fuentes bibliográficas, los estudios que se ejecutaron en el plano internacional y nacional, de los cuales se tomó la información más relevante que servirá para el desarrollo de esta investigación. Como estudios internacionales tenemos los siguientes:

Veintimilla y Velasquez (2017), quienes en su investigación titulado *Modelo de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras*. Tuvo como objetivo de investigación determinar el modelo de selección de personal más procedente para cooperativas de ahorro y crédito del segmento tres de la Economía Popular y Solidaria. Este estudio se consideró como descriptiva, con un diseño no experimental, teniendo como población y muestra a 45 empresas del sector financiero del cantón de Latacunga, el muestreo fue no probabilístico, se aplicaron cuestionarios para recoger información, que permitió que las investigadores obtengan como resultados que un 40% de los individuos que fueron encuestados afirmaron que un mal proceso de selección trae consigo una alta rotación de personal, el 40% mencionaron que el mal proceso de selección causa un efecto medio en la rotación y el 20% afirmaron que el nivel de rotación sería bajo. Se concluyó que el personal que tiene bajo su función reclutar y selección a los futuros trabajadores no se encuentran calificados para realizar dichas funciones, además que el modelo presentado permitirá que se escoja al personal idóneo para el trabajo, lo que generará un correcto alineamiento de las estrategias y la cultura de la institución y que permitirá que se disminuya la rotación del personal.

Según **Tizhe, Ogbu, & Remilekun (2017)** en su investigación titulada *Impacto de la estrategia de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados: un estudio de tres empresas manufactureras seleccionadas en Nigeria*. Tuvo como objetivo determinar el impacto de la estrategia de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados de tres empresas manufactureras seleccionadas en Nigeria. Este estudio fue

desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental. La muestra se constituyó de 25 trabajadores de cada empresa, siendo un total de 75, en el cual los investigadores tuvieron que aplicar al cuestionario. A partir de los cuales obtuvieron las siguientes conclusiones: Con un valor de significancia de 0.000, se determinó que la estrategia de reclutamiento y selección tiene impactos sobre el desempeño de los empleados: un estudio de tres empresas manufactureras seleccionadas en Nigeria ($X^2 = 35.723$; $df = 3$; $p < 0.05$), teniendo mayor impacto sobre las dimensiones del desempeño laboral productividad y compromiso.

Yusuf & Kehinde (2017), en su investigación titulada *Procedimientos de reclutamiento y selección y su efectividad relativa en el desempeño de los empleados en la industria hotelera en el estado de Ogun*. Tuvo como objetivo de investigación establecer la incidencia del reclutamiento y la selección en el desempeño de los empleados en la industria hotelera en el estado de Ogun, Nigeria. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental. El tamaño que abarcó la población y muestra fueron 100 empleados de la industria hotelera del estado de Ogun, que para poder recoger información relevante de ellos los investigadores tuvieron que acudir a los cuestionarios. Llegando a las siguientes conclusiones: Los procedimientos de reclutamiento y selección tiene una efectividad significativa sobre el desempeño de los empleados en la industria hotelera en el estado de Ogun ($X^2 = 45.264$; $df = 28$; $p < 0.05$), así también, que los procesos que permiten reclutar y seleccionar personal, se encuentran vinculados de forma significativa con los conocimientos, habilidades, responsabilidad y productividad de los trabajadores en sus puestos.

Ekwoaba et al. (2015) en su investigación titulada *The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. University of Lagos, Nigeria*. . Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre los criterios de reclutamiento y selección con el desempeño

laboral. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental. El tamaño que abarcó fue de 1315 personas, se empleó un muestreo probabilístico que determinó que 132 personas llegaron a ser el tamaño que formó la muestra, que para poder recoger información relevante de ellos los investigadores tuvieron que acudir a los cuestionarios, se tuvo como resultado que el 62.3 % de los encuestados afirmaron que el proceso que conlleva a reclutar y seleccionar a los trabajadores es ejecutada de forma transparente, sin embargo un 53.1 % de los trabajadores del banco no conocen las vacantes existentes para un puesto de trabajo. Se concluyó que los criterios de reclutamiento y selección se relacionan con el desempeño laboral ($\chi^2 = 20.007$; $df = 4$; $p < 0.05$) de acuerdo a los hallazgos, en el momento de diseñar e implantar los criterios de reclutamiento y selección la calidad del trabajo se vio expuesta, por eso es importante que los altos mandos evalúen constantemente los métodos de selección que usa el Banco en función a la validez, la imparcialidad, el alcance y los costos.

En cuanto **Tomčíková (2016)** en su investigación titulada *The effective recruitment and selection practices of organizations in the financial sector operating in the Slovak republic. University of Presov in Presov, Eslovaquia*. Tuvo como objetivo de investigación determinar las prácticas de reclutamiento y selección de personal en el sector financiero. Este estudio fue analítico, del nivel descriptivo, diseñado para ser no experimental, la población y muestra fueron de 79 gerentes, el tipo de muestreo fue no probabilístico, se empleó como instrumento el cuestionario, el resultado que se encontró fue que el 72% de las empresas adaptan sus estrategias de reclutamiento a los puestos específicos que se planea buscar. Se concluyó que mientras más efectiva sea la organización en el reclutamiento y selección de los candidatos a un puesto, existe mayor probabilidad de que estos se muestren más satisfechos, además que ello se verá reflejado en la productividad y el rendimiento financiero.

Vargas y Peñafiel, (2017) en su investigación titulada *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de*

Cereales la Pradera en la ciudad de Latacunga. Tuvo como objetivo de investigación establecer la incidencia del reclutamiento y selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Cereales La Pradera en la ciudad de Latacunga. Investigación de enfoque mixto, nivel descriptiva, explicativo y correlacional, con diseño no experimental, la muestra fueron 51 trabajadores, que para poder recoger información relevante de ellos los investigadores tuvieron que acudir a los cuestionarios, que a partir de lo cual se concluyó lo siguiente: a partir de un p-valor igual a 0.000, se determinó que el proceso para reclutar y seleccionar al personal si tiene un grado de implicancia sobre el desempeño laboral que llegaron a presentar el personal de la empresa Cereales la Pradera en la ciudad de Latacunga (χ^2 t es de 12,5916, gl: 6, P.valor= 0,000), además que la incidencia es fuerte positiva. Así mismo, al aplicar la prueba de correlación entre las variables y la variable con todas las dimensiones que comprende al desempeño laboral, se logró encontrar que, el reclutamiento y selección de personal incide significativamente sobre la responsabilidad de los trabajadores, el menor número de absentismo y rotación de personal, y la calidad del trabajo.

Por su parte **Ashraf (2017)** en su investigación titulada *Examining the public sector recruitment and selection, in relation to job analysis in Pakistan. National Defence University, Pakistan*. . Tuvo como principal objetivo estudiar las prácticas de reclutamiento y selección en el sector público de Pakistán con respecto al análisis de trabajo. Esta investigación se consideró netamente descriptiva con un diseño no experimental, como población y muestra se tuvo a 144 empleados, el muestreo fue no probabilístico, se emplearon cuestionarios para el recojo de información, en el cual se obtuvo resultados como que el análisis del trabajo desempeña un papel crucial durante los exámenes previos al empleo para la selección y promoción. Los exámenes realizados deben estar asociados con el trabajo, y las características para las cuales se evalúa a las personas incluyen conocimiento, habilidad, diferentes habilidades y variables de carácter (personalidad). Se concluyó que el reclutamiento y la selección de los empleados son considerados como un determinante del desempeño

que mostrará una institución, además que permitirá la eficiencia y eficacia de la persona contratada.

En cuanto a las investigaciones realizadas en el contexto nacional tenemos a:

Manco (2018) en su investigación titulada *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. . Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, 2016. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental, la muestra de estudio fueron 98 trabajadores del departamento, el muestreo fue no probabilístico, se emplearon como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios tipo escala Likert. Se concluyó, que si hay evidencia de la existencia de una correlación del reclutamiento y selección del personal y el desempeño que presentaron los trabajadores, esto porque el nivel de la significancia se situó por debajo de 0.00, asimismo, de acuerdo al valor tomado del coeficiente de correlación que fue de 0.898 se logró determinar que la relación es positiva fuerte. Por otro lado, también se identificó la relación del reclutamiento y selección del personal con la dimensión perteneciente a la variable dependiente que se denominó factores actitudinales como son la responsabilidad, la disciplina, la actitud cooperativa, y la asistencia y puntualidad. Así también, la variable independiente se relacionó con la dimensión denominada factores operativos, en el que se incluye a la creatividad, productividad, trabajo en equipo, y una mayor cantidad y calidad del trabajo.

En cuanto a **Quispe (2015)** en su investigación titulada *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015*. . Tuvo como objetivo de investigación determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la

municipalidad. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental, la población y muestra de estudio lo conformaron 14 servidores públicos, utilizando un muestreo no probabilístico, se aplicaron cuestionarios para el recojo de información, en el cual se tuvo como resultados que el 50% de los individuos que fueron encuestados manifestaron que el proceso para reclutar es malo, mientras que el 64% señalaron que el proceso de selección es malo, y finalmente el 57% de los individuos encuestados pudieron manifestar que existe un mal desempeño laboral. Entonces en base a los resultados, la investigadora arribó como conclusión que se presentaron una serie de deficiencias para reclutar y seleccionar el personal, por lo que se vio afectada de manera negativa el desempeño laboral que llegaron a presentar aquellos trabajadores municipales.

Vela (2012) en su investigación titulada *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal de atención de la empresa Cine Planet Real- Plaza Trujillo año 2012.* . Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral del personal. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental, la población y muestra fueron 37 trabajadores, se empleó un muestreo no probabilístico, se aplicaron entrevistas y cuestionarios para el recojo de información, como resultado se obtuvo que existió un proceso inadecuado para reclutar y selecciona a los trabajadores, asimismo, el desempeño que presentaron fue regular. Se concluyó que se evidenció que el proceso para reclutar y seleccionar a los trabajadores se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral, debido en que se tuvo una rho igual a 0,608 y una significancia menor a 0,05.

Mientras que **Torres y Vásquez (2017)** en su investigación titulada *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Área administrativa de la municipalidad de Laredo.* Tuvo como objetivo

de investigación establecer la incidencia del proceso de selección del personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental. En cuanto al tamaño presentado para la población y muestra fueron determinadas por 35 empleados, que para poder recoger información relevante de ellos los investigadores tuvieron que acudir a los cuestionarios. Se concluyó que los procesos para seleccionar a los trabajadores inciden de forma significativa y positiva fuerte en el desempeño laboral. Además, determinaron que un adecuado proceso de selección del personal incide de manera significativa el desempeño laboral ($r=,740$; $\text{sig}=0,001$) y las dimensiones: tales como la asistencia y puntualidad ($r=,825$; $P=0,021$), el trabajo en equipo ($r=,832$; $\text{sig}=0,021$), la productividad ($r=,871$; $\text{sig}=0,001$), y la responsabilidad ($r=,881$; $\text{sig}=0,001$) y respeto de los trabajadores ($r=,803$; $\text{sig}=0,032$).

Muñoz (2016) en su investigación titulada *Plan de reclutamiento y selección para la mejora del desempeño laboral de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., Chiclayo, 2016*. Tuvo como objetivo de investigación determinar el plan de reclutamiento y selección para mejorar el desempeño laboral. Esta investigación es netamente descriptiva y diseñada para ser no experimental, la población de estudio fueron 100 trabajadores, que mediante un muestreo probabilístico se obtuvo una muestra de 75 trabajadores, se empleó cuestionarios para el recojo de información, como resultados se obtuvo que el 60% de los jefes de área afirmaron que en ocasiones se obtiene aspirantes potenciales, mientras que ningún trabajador afirmó que siempre existe candidatos potenciales para obtener una vacante laboral en la empresa. Se concluyó que la empresa posee un plan de reclutamiento y selección de los trabajadores según los requerimientos diseñados por cada puesto, y los colaboradores señalaron que sus jefes se encuentran altamente capacitados, lo cual influyó positivamente en el desempeño de todos los trabajadores.

Mientras tanto **Carrillo (2019)** en su investigación titulada *Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Aclas Pilco*

Marca, Huánuco, 2018. . Tuvo como objetivo de investigación conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería. Esta investigación fue del tipo explicativo y diseñada para ser de corte transversal, por su parte el tamaño que presentó la muestra estudiada consistió en 22 enfermeros nombrados y contratados, se empleó el muestreo no probabilístico, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios, como resultado se tuvo que en la investigación se muestra que ambas variables se llegaron a relacionar de modo significativo, en el que el valor que tomó el coeficiente de correlación fue de 0.578, mientras que la significancia presentó una cifra inferior a 0.05. Entonces tomando en cuenta los resultados que se llegó a obtener, la investigación llegó a concluir que se rechaza la hipótesis nula, y se aceptó la alterna, que hizo alusión a la relación de ambas variables.

En el contexto local se tiene a investigaciones como:

Isuiza y Alejandría (2019) en su investigación titulada *Proceso de selección y su relación con el desempeño laboral en la empresa Slot Casino Selva S.A.C, Tarapoto 2018.* Tuvo como objetivo de investigación establecer la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral en la empresa Slot Casino Selva S.A.C, Tarapoto 2018. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental, la muestra fue 23 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico, que para poder recoger información relevante de ellos los investigadores tuvieron que acudir a los cuestionarios. Llegando a concluir lo siguiente: La prueba Rho de Spearman evidencia, con un valor de significancia bilateral fue igual a 0.030, que el proceso de selección se llegó a relacionarse de manera significativa con el desempeño laboral. Además, se encontraron valores significativos de correlación de la variable independiente con las dimensiones que comprenden a la variable dependiente, en el cual se encuentran el establecimiento de vínculos interpersonales, la dedicación hacia el trabajo y la atención brindada al cliente.

Fernández y Guerra (2018) en su investigación titulada *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.* . Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental. Correspondiente al tamaño que presentó la población y muestra fueron de 36 Mypes del sector, el tipo de muestreo fue no probabilístico, el instrumento aplicado fue el cuestionario, como resultados obtenidos está que la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores es regular. Se concluyó que se logró evidenciar que el proceso de selección se llegó a relacionarse con el desempeño que presentaron los empleados correspondientes a esas 36 Mypes, ello porque se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.897 y un nivel de significancia que estuvo situada por debajo de 0.05.

Guevara y Requejo (2016) en su investigación titulada *Proceso de empleo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del distrito de Tarapoto, durante el primer semestre del 2015.* . Tuvo como objetivo de investigación determinar la relación del proceso de empleo con el desempeño laboral de los trabajadores de la DRTC-Tarapoto. Este estudio fue desarrollado bajo los lineamientos que comprenden a las investigaciones descriptivas y correlacionales, asimismo se lo diseñó como no experimental., Correspondiente al tamaño que presentó la población fueron 146 trabajadores, se empleó un muestreo probabilístico en el cual se estableció una muestra de 105 trabajadores, el instrumento empleado fue el cuestionario, los resultados obtenidos fueron que el proceso de empleo tuvo un nivel regular, mientras que la variable desempeño laboral ha sido calificada por los encuestados como regular. Entonces tomando en cuenta los resultados obtenidos, se afirmó la relación del proceso de empleo con el desempeño que presentaron los trabajadores de la DRTC-Tarapoto en la

ejecución de sus labores, siendo dicha información reforzada por el coeficiente de correlación que arrojó el valor de 0.689.

Asimismo fueron consultadas teorías de diferentes autores para la construcción de las bases teóricas de las variables, empezando por el proceso de reclutamiento y selección de personal, en el cual **Mondy (2010)**; menciona que el reclutamiento es el proceso que se aplica para atraer a las personas en el momento indicado, en cantidades adecuadas y con cualidades que se acoplan a la solicitud del puesto que está disponible en la institución. En cuanto **Chiavenato (2011)** menciona que la selección de personal consiste en la búsqueda del personal adecuado para un puesto de trabajo entre todos aquellos que fueron reclutados. **Armas et al. (2017)** definen como un proceso que tiene un previo planteamiento, en el que se determina y verifica las necesidades de reclutar personal, las fuentes y medios idóneos de reclutamiento, los perfiles del personal requerido para un puesto y los segmentos de mercado donde se pudiese encontrar. En un plano organizacional, el reclutamiento es definido como un conjunto de procedimientos que tienen como finalidad la atracción de postulantes idóneos para establecerse en un puesto que se encuentra vacante en la organización (p.73). En cuanto **Stoilkovska et al. (2015)** definen al reclutamiento como un proceso de creación de un nuevo grupo de candidatos que pretenden ocupar una determinante vacante dentro de una empresa u organización. Tanto en el ámbito profesional y no profesional, el proceso de reclutamientos se basa en localizar un grupo de solicitantes a quienes se les comunica la oportunidad de empleo y los requisitos que deben de cumplir (p. 284).

Kalugina & Shvydun (2014) mencionan que el proceso de selección de personal empieza con el gerente general de la empresa o el responsable de los recursos y desarrollo organizacional, en el cual se debe de definir los objetivos que tiene un puesto de trabajo y los requisitos que todo postulante debe de cumplir, entre de ellas actitudes, aptitudes, calificaciones, habilidades adicionales que todo candidato debe de cumplir. Una vez que dichos requisitos ya fueron plasmados, la empresa busca los métodos más idóneos para evaluar el personal que serán utilizados en el

proceso de contratación, en la actualidad existen dos métodos para la evaluación de los candidatos que una empresa puede emplear, la primera están los conocimientos, las habilidades que se requiere para poder ejecutar las tareas laborables de una manera eficiente, el segundo grupo comprende métodos de evaluación del candidato para resolver problemas críticos en la organización (p.1103). Para **Rozario, Venkatraman, & Abbas, 2019**) el reclutamiento y selección de personal se define como el proceso de identificación de personal mediante las diferentes fuentes existentes, este proceso suele ser positivo y se basa en la búsqueda de personas calificadas y los anima a solicitar un puesto de trabajo en la organización, esta tarea es muy importante para los gerentes de recursos humanos, ya que les va a permitir optar por el candidato más adecuado para cubrir una vacante en su empresa (p. 3).

Thebe & Van der Waldt (2014) mencionan que los procesos que comprende la selección del personal representan a una secuencia de pasos que garantizan que se designe al mejor solicitante de empleo posible en términos de conocimientos, habilidades y capacidades relevantes. Estos pasos proporcionan una forma secuencial y sistemática de gestionar el proceso de selección, por lo tanto, dicho proceso de gestión tiene su inicio en la planificación por parte de los recursos humanos, que determina las necesidades de oferta y demanda de la fuerza laboral, esto tiene una naturaleza operativa, ya que en ello incluye un análisis minucioso del trabajo, la naturaleza, los requisitos del titular para el puesto y la naturaleza del trabajo (p.4). **Salgado (2017)** menciona que las instituciones y organizaciones emplean a la selección del personal para tomar la decisión de escoger al candidato más idóneo para ocupar un puesto en particular (p.1). Por su parte **Parvin (2018)** menciona que la selección del personal es el conjunto de procedimientos en el cual se recopila y se evalúa a los candidatos calificados, para que finalmente poder quedarse con el que más se acopla a los perfiles del puesto solicitado (p.29)

Dentro de las teorías que hablan sobre los modelos de reclutamiento y selección de personal se tiene al modelo tradicional en el cual Salgado y Moscoso, mencionan que es basada por una concepción que se tiene del

mercado económico y del mercado laboral, que se caracteriza por una adecuada estabilidad productiva. En este modelo las instituciones durante el proceso de selección identifican personas que posean conocimientos y experiencia, que cuando son contratados lo van a poner en práctica durante la realización de las tareas encomendadas, por lo cual el empleado podrá realizar las mismas actividades de acuerdo a los conocimientos que posea. Las herramientas que son empleadas en este modelo son la hoja de vida, la guía de entrevista, y las referencias laborales **(Veintimilla, & Velasquez, 2017, p.176)** . Otro modelo es la selección por competencias o estratégico, que según Cuesta menciona que se enfoca principalmente en el desarrollo de las personas y su capacidad de obtener logros en el futuro. En ello está implícito la integración estratégica, los sistemas de trabajo, la cultura de la organización, los conocimientos y habilidades del individuo, siendo todo ello mayor garantía para que una persona acceda a un puesto de trabajo **(Veintimilla, & Velasquez, 2017, p.176)**

El modelo de selección de personal de Chiavenato, consta de nueve pasos que permiten seleccionar adecuadamente a un candidato para un puesto de trabajo, garantizando el desempeño de su personal dentro de una determinada área de acuerdo a sus conocimientos y experiencias laborales, estos pasos son el requerimiento de persona, la búsqueda de los candidatos, la revisión de hoja de vida de los postulantes, la ejecución de una entrevista previa, la realización de exámenes de conocimientos, la ejecución de entrevistas finales, la constatación de las referencias y experiencias de trabajo de los postulantes, la realización de exámenes físicos, y el resultado final de todo el proceso **(Veintimilla, & Velasquez, 2017, p.177)**. El modelo de Werther se considera 8 pasos primordiales que permiten una selección eficiente del personal, ya que este método permite que se identifique al postulante que tiene mayor grado de cumplimiento con los requisitos que presenta una vacante laboral y la necesidad que presenta la institución para contratar a un nuevo empleado, dentro de estos pasos se indican a la aceptación preliminar de todas las hojas de vida que presentaron los postulantes, posteriormente se comprueba la idoneidad de ellos, también indica la ejecución en entrevistas, la constatación de la

experiencia y referencias laborales, la aplicación de exámenes médicos, la ejecución de una entrevista final, la descripción del puesto que se encuentra vacante y el resultado final de la contratación **(Veintimilla, & Velasquez, 2017, p.177)**.

Finalmente se tiene al modelo de Gómez, quien señaló que se encuentra basada primordialmente en una revisión a profundidad de las etapas que la llegan a componer, siendo la finalidad de llegar a elegir al mejor candidato. Los pasos de este modelo son el análisis de las necesidades que exista en un puesto, el reclutamiento de los candidatos, la recepción de los documentos u hojas de vida de cada uno de los postulantes, la preselección de los candidatos, la aplicación de pruebas para medir el conocimiento y habilidades, la realización de entrevistas a los candidatos, valoración de las decisiones tomadas, se contrata al nuevo empleado, se incorpora al nuevo empleado a la institución, y finalmente se realiza un seguimiento de como el nuevo empleado viene desempeñando sus actividades o tareas **(Veintimilla, & Velasquez, 2017, p.178)**.

Ahmad et al. (2017) mencionan que el proceso de reclutamiento y selección del personal es uno de los más importantes dentro de lo que comprende la gestión de los recursos humanos, porque los empleados de una organización van a depender mucho de este proceso, lo que conllevaría a un adecuado desempeño de la organización, el proceso de reclutamiento trata sobre la elección de una persona o grupo de personas calificadas para que sean consideradas como candidatas para un puesto de trabajo, mientras que el proceso de selección trata en seleccionar al personal idóneo entre los candidatos para ocupar un puesto de trabajo que se ofreció, es importante recalcar que dentro del proceso de reclutamiento se lleva a cabo publicaciones en las diferentes fuentes existentes de comunicación sobre la urgencia de encontrar un personal y los requisitos que este debe cumplir para su postulación (p.55). Por su parte **Mathur, Jain & Sahayaraj (2017)** mencionan que la selección de personal es un paso importante que se sigue dentro de la planificación de los recursos humanos, porque consiste en la elección del candidato apropiado a un

puesto de trabajo, en el que se toma en cuenta sus habilidades, destrezas, conocimientos y otros requisitos que exige el puesto (, p.28).

Acerca de los canales de reclutamiento. **Armas et al (2017)** mencionan que es de suma importancia determinar cuáles serán las fuentes y los canales en el que se realizará el reclutamiento de los candidatos, siendo las más empleadas para este proceso las revistas, los diarios, las empresas de empleo, los tecnológicos y universidades, los colegios profesionales, los bancos de trabajo, los portales web, o también las convocatorias internas de trabajo, sin embargo el instrumento que se emplea por excelencia es el anuncio, y para que este sea de gran impacto, debe de poseer un tamaño adecuado, el contenido deberá ser entendible y claro para que sea fácil de leer, contener los medios de contactos como correo electrónicos, direcciones y teléfonos, y los requisitos que se requieren para postular al puesto de trabajo. Es por eso que el anuncio a colocar debe de ser mediante la técnica AIDA (atención, interés, deseo y acción), la atención se refiere en que debe de ser llamativo para destacar entre los anuncios más cercanos; el interés se refiere a la motivación que generará entre los lectores para que estos participen en el proceso de selección; el deseo está orientado a los descartes de aquellos aspirantes que no logran reunir los requisitos mínimos fijados, e impulse el deseo de participar para aquellos que si lo cumplen; y finalmente está la acción que se refiere a generar en el candidato un deseo por el puesto de trabajo, que conllevará a ponerse en contacto con las personas encargadas del proceso de reclutamiento (p.75).

Según **Bretones y Rodríguez (2008)** existen dos tipos de reclutamiento del personal, la primera consiste en el reclutamiento interno, que se basa en dar a conocer las vacantes a un nuevo puesto de trabajo a todos los empleados de una organización, de tal modo que ellos puedan acceder a ese puesto mediante los traslados o promociones, las ventajas que tiene esta modalidad son que permite el ahorro económico y de tiempo, puesto que no se empleará más recursos y esfuerzo en la búsqueda externa del nuevo personal, además que con el reclutamiento interno se estará motivando a los trabajadores en el desempeño de sus funciones, se

mejorará el clima del grupo de trabajo, se fidelizará a los trabajadores y se potencializará las capacidades y habilidades que estos tienen. En cuanto al reclutamiento externo, es la acción en el cual se recurre a la búsqueda de candidatos externos a la empresa, estas pueden ser personas que se encuentren sin empleo, o trabajadores en estado activo que se encuentran laborando en otras empresas, el objetivo de este reclutamiento es en el divulgamiento de la necesidad de contratar un personal fuera de la organización. Las ventajas que tiene esta modalidad es que aporta en una innovación y cambio en la organización, además que permite aprovechar inversiones de formación que fueron ejecutadas por otras organizaciones en sus trabajadores, sin embargo, este proceso conlleva un mayor tiempo y un incremento de los costos del reclutamiento, así como también puede generar una desmotivación de los trabajadores internos por no poder acceder al puesto requerido (p.5).

Según **SERVIR (2016)** en el sector público se fijan las bases del procedimiento de selección, se arma el cronograma de todo el proceso, se definen los documentos que los participantes deben de llenar como son las declaraciones juradas, todo ello es publicado mediante el portal web de cada institución, o si ocurre el caso de carecer uno, deberá de ser colocada en un espacio accesible y visible al público, de igual manera se podrá realizar mediante los medios de comunicación masiva como son los diarios de mayor circulación, la radio, la televisión, las redes sociales, oficinas de empleo, colegios profesionales, entre otro. Durante el reclutamiento la publicación debe mantenerse vigente y los postulantes deberán respetar las fechas vigentes para la presentación de sus expedientes, el comité encargado realizará una pre selección en el cual admitirá y rechazará a los postulantes de acuerdo a los requisitos mínimos exigidos, y no se aplicará ninguna calificación. La lista de los postulantes admitidos será publicada en la página de la institución, o impresos y colocados en un lugar visible al público. Los procesos de selección en el sector público son realizados mediante la evaluación curricular, evaluaciones de conocimientos, evaluaciones psicotécnicas y pruebas psicológicas, se evalúan las

competencias, se realiza una entrevista final, y al final los postulantes son calificados y se contrata al personal según el orden de mérito (p.8).

Para **Huitrón, López & Cruz (2018)** mencionan que el proceso de selección empieza con la revisión curricular en el que puede darse de manera automática o informática, aquí podrí darse una pre selección de los candidatos; seguidamente se realiza los exámenes de conocimientos y la evaluación de las habilidades, las evaluaciones están regidas a los requerimientos que tiene el puesto y estas serán calificados por expertos o por un comité de selección, después se realiza una evaluación de la experiencia y se valora los méritos de los candidatos, esta etapa no se encuentra sujeta a descarte; la última etapa de evaluación antes de definir el ganador del proceso es la entrevista, esta es realizada por un experto, que puede ser un psicólogo, representante de los recursos humanos o el mismo comité de selección, las preguntas se encuentran vinculadas a su formación académica, experiencia de trabajo, conocimientos específicos, entre otro, finalmente se define al ganador del proceso de selección y es comunicado por los medios correspondientes (p.21).

Según **Armas et al. (2017)** mencionan que el proceso de selección del talento humano comprende las siguientes etapas (**ver figura 2**): Necesidad de la vacante; comprende a la necesidad que tiene una institución para poder cubrir un puesto de trabajo, esto debe ser formalizado mediante documentos del requerimiento del personal. Como segunda etapa se tiene a la planeación del reclutamiento y selección; acá se toman en cuenta los parámetros para el proceso, los perfiles del puesto a solicitar vacantes, los recursos disponibles para el proceso, los tipos de pruebas a aplicarse, los tiempos de ejecución de las fases del proceso, entre otros aspectos. Como tercera etapa se tiene al llamamiento de postulantes; que consiste en la convocatoria de los candidatos, y se sustentan las necesidades de contratación y los medios de difusión. Como cuarta etapa se tiene a la recepción de candidaturas; el cual consiste en recepcionar la hoja de vida del candidato y los demás documentos solicitados. Como quinta etapa se tiene a la preselección; que cosiste en eliminar a los candidatos que no cumplan con los requisitos mínimos exigidos. La sexta etapa trata sobre las

entrevistas y pruebas; que tienen como finalidad verificar la idoneidad del entre el perfil requerido y el del candidato las entrevistas que se aplican pueden ser para crear tensión, no estructuradas, estructuradas, mixtas, y de resolución de problemas (**ver figura 1**).

Como séptima etapa está la comparación de candidatos; que consiste en ordenar de manera lógica a los candidatos tomando en cuenta los puntajes que obtuvieron. La octava etapa trata sobre la verificación de referencias; que consiste en verificar la legitimidad proporcionada por el candidato en su hoja de vida. Como novena etapa se tiene a la decisión en línea; el cual consiste en la decisión final del candidato más idóneo para ocupar el puesto vacante. La décima etapa se refiere a la comunicación a postulantes, que trata en contactar a todos los postulantes y darles detalles sobre el proceso de selección y la decisión final tomada. Como onceava etapa está la elaboración de informes; que consiste en detallar en documentos los aspectos importantes que sucedieron durante el proceso de selección, del mismo modo se debe de sustentar la decisión final tomada. Finalmente, la última etapa es sobre los procesos de inducción; el cual consiste en la incorporación del nuevo trabajador a la institución (pp 76-88).

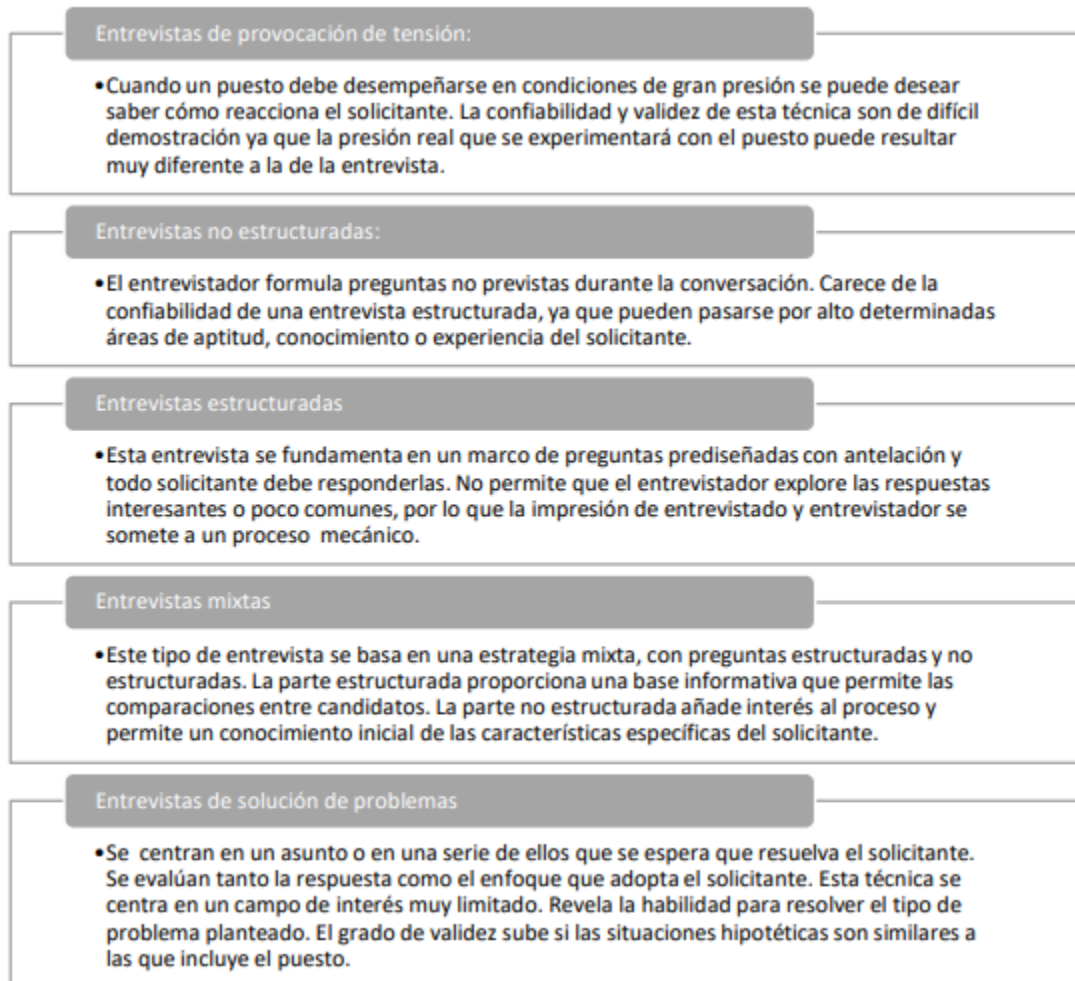


Figura 1. *Tipos de entrevistas*

Fuente: Libro Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales

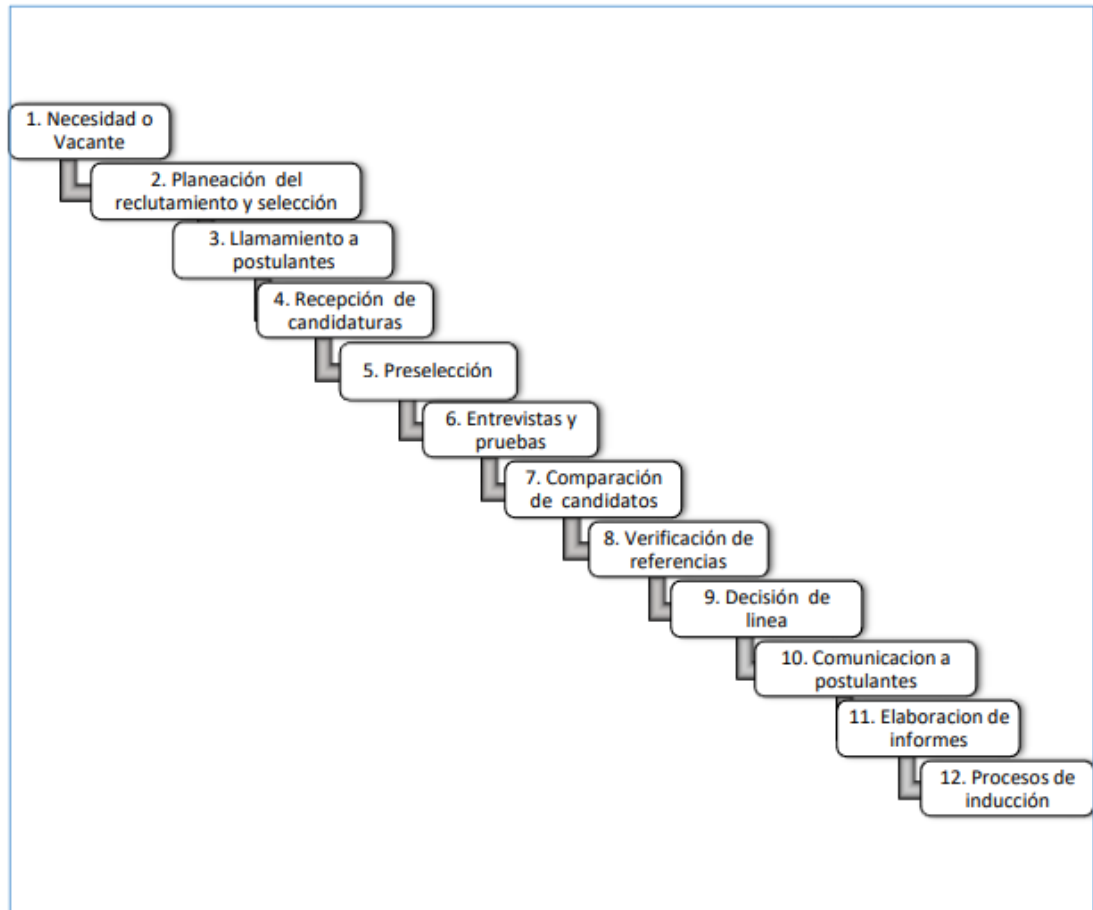


Figura 2. *Pasos en los procesos de selección del personal*

Fuente: Libro Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales

Para la evaluación de esta variable se tomó a las dimensiones e indicadores de las teorías de **Mondy (2010)** y **Chiavenato (2011)**. Las dimensiones según **Mondy (2010)** son la planeación de necesidades, que consiste en identificar las tareas o funciones que se falta cubrir, ya que estas no pueden ser ejecutadas cabalmente por el personal existente, del modo que surge la necesidad de contratar un nuevo personal : como indicadores de esta dimensión se tiene a la dirección del proceso, que trata en la formación de un comité de selección en el cual se debe de planificar las actividades a cumplirse y la fijación de fechas; el siguiente indicador denominado instrumentos normativos, trata de las herramientas que se emplearán para llevar un proceso de reclutamiento y selección adecuado, entre ellas se tiene a la elaboración de bases del concurso y algunos instrumentos legales como las declaraciones juradas; finalmente se tiene al

cumplimiento de estándares, que consiste en verificar que cada paso sea ejecutado de manera justa e imparcial.

Como segunda dimensión se encuentra a las fuentes y métodos de reclutamiento, que consiste en ver la forma y los métodos para atraer a los candidatos: como primer indicador de esta variable se tiene al reclutamiento interno, que se trata de los propios trabajadores que laboran en una institución, que mediante previa evaluación de sus capacidades pueden ser promovidos a otro puesto de trabajo, esto representa una ventaja para la institución, ya que permitirá que los trabajadores se muestren motivados, porque se sentirán recompensados por el esfuerzo que dedican en ejecutar de la manera más adecuada su trabajo. Como segundo indicador se tiene al reclutamiento externo, que busca contratar personal externo, es decir aquellos quienes estén desempleados, o que se encuentren activos, en el caso de las entidades públicas se realiza la convocatoria mediante la página web de la institución, asimismo puede ser publicado físicamente en un lugar visible al público, anunciado en los medios radiales, televisivos, colegios profesionales, universidades, centros de empleo, entre otros (pp.132-136).

Chiavenato (2011) menciona a las siguientes dimensiones: Como tercera dimensión se tiene a la presentación de solicitudes y entrevista inicial, es decir que se reciben las hojas de vida de los candidatos y demás documentos que son considerados como requisitos, a ello se le acompaña con un breve interrogatorio con la finalidad de tener una visión previa del postulante: como primer indicador se tiene a la presentación de solicitud, en el que se adjuntan la hoja de vida, y los demás formatos que se estipulan en las bases como son las declaraciones juradas. Como segundo indicador está la entrevista preliminar, que trata en la realización de una serie de interrogantes sobre la experiencia laboral, las expectativas salariales que tiene el solicitante, disposiciones para reubicarse, entre otros. Como cuarta dimensión están los instrumentos que se utiliza para el proceso de selección, que son las herramientas empleadas que garantizarán una adecuada selección del personal: como primer indicador están las investigaciones de los antecedentes laborales, que son

investigaciones basados en la hoja de la vida del postulante como su experiencia laboral, incluso se puede consultar los números telefónicos que aparecen como referencia.

Como segundo indicador están las evaluaciones técnicas y psicológicas, que son un conjunto de interrogantes que ayudan en gran manera a identificar los conocimientos que tiene el postulante en relación a las actividades del puesto, y el equilibrio emocional que presentará ante los escenarios que se crean en la institución. La quinta dimensión está la entrevista final, que sirve para tener una visión más acertada de los postulantes, y que ayudará en gran manera para la toma de una decisión: como primer indicador se tiene a la participación de los Recursos Humanos y al jefe inmediato, esto quiere decir que tienen que ser personas capacitadas y estén vinculadas al puesto para el cual se realiza la contratación del nuevo personal. Como segundo indicador se encuentra a la información de las funciones en el cargo, esto quiere decir que las preguntas dirigidas tendrán que ser específicas sobre el cargo al cual se postula, de igual modo se puede crear un escenario en el que el postulante resuelva un problema.

En la dimensión Exámenes fisiológicos, se trata de ver el estado de salud en el que se encuentra el postulante: acá se tiene el indicador de aplicación de exámenes médicos, en el cual se presenta la constancia de examen médico, con la finalidad de garantizar que el postulante se encuentre en óptimas condiciones de salud, algunas convocatorias solicitan un certificado de discapacidad si es que el postulante padece de una. Finalmente se tiene a la dimensión decisión final, que tiene como finalidad decidir a la persona ganadora de todo el proceso: como primer indicador está la valoración final, que trata en otorgar una calificación final a cada postulante en vinculación a las pruebas y requisitos tomados, esta debe ser de manera justa e imparcial, por lo tanto, el que tenga la más alta calificación y cumpliendo con los requisitos será al ganador del proceso. Como segundo indicador está la responsabilidad, en el cual el comité de selección tendrá la responsabilidad de informar al postulante ganador la decisión tomada y los pasos que debe seguir para poder regularizar su

contrato, esto será mediante los medios existentes de comunicación (p.146).

Sobre la revisión literaria de la segunda variable desempeño laboral Aamodt **(2010)** definió al desempeño laboral como la capacidad que tiene un empleado para el cumplimiento de sus tareas asignadas con los recursos que se le fue proporcionado, y que a menudo los estudios del desempeño son ejecutados para conocer las necesidades de capacitación de los empleados, para determinar salarios, y tomar decisiones sobre ascensos. Por otra parte, se tiene autores como **Javed, Bolouch, & Hassan (2014)** quienes mencionaron que el desempeño laboral se refiere en que si el trabajador realiza bien o no sus funciones, y ello se relaciona con su rendimiento, puesto que esto mide la forma en como el empleado ejecuta su trabajo, si un empleado muestra un excelente desempeño laboral es porque se siente satisfecho con su trabajo, y ello se traduce como un beneficio para la empresa, porque se disminuye los índice de rotación de personal (p.122). **Fogaca et al. (2018)** definen al desempeño laboral como una medida perteneciente a estudios sobre el entorno ocupacional, que trata sobre el adecuado desempeño de un trabajador en sus respectivas labores, como son la realización de tareas específicas del trabajo, mostrar iniciativa para ejecutar nuevas tareas, o aportar durante la realización de tareas con procedimientos innovadores que le permita tener resultados eficientes; el desempeño laboral se encuentra influenciado por ciertos factores como las características que tienen las organizaciones, el ambiente del trabajo, y las características y cualidades de los compañeros de trabajo (pp.231-233).

Salman et al. (2016) mencionan que el desempeño de un empleado representa a un papel fundamental para una organización, debido en que en el desempeño se vinculan el comportamiento con los resultados obtenidos, porque los resultados que tenga la organización, sean estos buenos o malos, será el reflejo del desempeño laboral que tengan los trabajadores, además es importante identificar cuáles son esos factores que influyen en el desempeño, y usarlos para plantear estrategias de mejora (p.137). Para **Ratnawat & Jha (2014)** mencionan que el resultado

que tiene el desempeño laboral se debe a tres factores que son la habilidad, el esfuerzo y la naturaleza de las condiciones que posee el trabajo. Dentro de las habilidades se encuentran marcadas los conocimientos, las habilidades y las competencias que han obtenido los empleados; en cuanto al esfuerzo se encuentra marcada por el nivel de motivación que posee el empleado para poder ejecutar y terminar con su trabajo; finalmente la naturaleza de las condiciones del trabajo se encuentra marcada por la viabilidad que tienen las condiciones para facilitar la ejecución del trabajo (p.2).

Ramawickrama et al. (2017) mencionan que el personal es un elemento importante en una organización, porque el éxito que tenga este último dependerá del nivel de contribución que generará su personal mediante su trabajo, es decir de que si el nivel de desempeño del personal es bueno conllevará a la empresa a obtener resultados satisfactorios. El desempeño de un empleado es la relación que existe entre cantidad y calidad de su producción, es por eso que la organización debe siempre preocuparse que sus empleados se mantengan motivados, porque ello impulsará a que se mantengan su desempeño en un excelente nivel (p.66). En cuanto **Varshney et al. (2017)** quienes definen al desempeño laboral como el cumplimiento de las asignaciones de trabajo particulares, que se evalúan por medio de los estándares de perfección, totalidad, solidez, y costo, además que se refleja en una producción efectiva, el empleo eficiente de los recursos y la fuerza laboral motivada. Las organizaciones constantemente están preocupadas por alcanzar sus objetivos y metas trazadas, y lo pueden conseguir mediante la mejora del desempeño de sus empleados (p.843).

Dentro de algunas teorías que permiten evaluar el desempeño laboral **Khanna & Sharma (2014)** quienes mencionan el método de la calificación gráfica, que son considerados como uno de los métodos más comunes que se emplea para la evaluación del desempeño, estas escalas requieren que una persona evaluadora señale en una de las escalas el nivel o grado en que un empleado demuestra una característica particular, comportamiento o resultado de todo su rendimiento. Los formularios de calificación se

encuentran compuestos por números de escalas, cada una de ellas se encuentran relacionadas con un determinado trabajo o dimensión referente a su rendimiento, conocimientos sobre su trabajo, las responsabilidades que posee, y la calidad del trabajo que ejecuta, cada escala tiene puntos continuos que van de mayor a menor, de bueno a pobre, o de mayor a menor efectivo. Las escalas suelen ser de cinco a siete puntos, aunque en algunos casos pueden ser varias a más (p.53).

En cuanto **Majid (2016)** menciona al método de la elección forzada, este método consiste en que el evaluador recibe una serie de declaraciones acerca de un trabajador, y en que cada conjunto de cuatro declaraciones se encuentran dos favorables, y dos o uno desfavorable, sin embargo sólo una de las dos declaraciones favorables son sumados al puntaje final, y sólo una de las declaraciones que son desfavorables son quienes restan valor a la puntuación. La persona evaluadora sobre el desempeño para determinar si esto es exitoso o no exitoso, va a elegir un valor agregado o sustraído para cada declaración. Para **Klieger et al. (2018)** mencionan el método de las Escalas de Calificación Ancladas Conductualmente (BARS), que contrastan el desempeño de un individuo con su comportamiento que se encuentra anclado a calificaciones numéricas, por ejemplo la calificación del nivel tres que es para un médico se puede requerir mostrar simpatía con el paciente, mientras que para un nivel cinco se puede exigir que muestren mayores niveles de empatía (p.1).

Para **Shaout & Yousif (2014)** mencionan el método de la evaluación de 360 grados, que se le considera como una técnica popular en la evaluación del desempeño, por un grupo de personas interesadas como son los supervisores o jefes inmediatos, los demás miembros de un equipo de trabajo, los clientes, en el cual se proporciona información relevante a como su acción influye en los demás (p.968). En este sentido el método de los reportes confidenciales, que es considerado como una de las formas más tradicionales para evaluar el desempeño de un empleado, y que es aplicada por una serie de negocios, instituciones del gobierno, e instituciones educativas. Bajo este método se evalúa y se supervisa las fortalezas y debilidades que tiene el subordinado y las oportunidades más

con respecto a sus rasgos. Sin embargo, según varias investigaciones realizadas, dan por obsoleto este método a pesar que viene siendo aplicado en varias organizaciones (p.11).

Cedeño y Arroyo (2018) mencionan que el desempeño laboral posee características como la adaptabilidad, que consiste en mantener la efectividad en cualquier escenario que pudiera presentarse, introducción de nuevas tareas, cambio de directivos o jefes, entre otros; como segunda característica está la comunicación, que está relacionado a la libertad de poder manifestar las ideas o pensamientos de manera efectiva ante los demás; la tercera característica es la iniciativa que consiste en tener una predisposición de realizar las cosas, puesto que se trata de tener una habilidad para generar o provocar circunstancia en vez de solo aceptar las situaciones que se están presentando con una actitud pasiva; como cuarta característica están los conocimientos, que se encuentra basada en los saberes tanto como técnico y profesional vinculados al puesto de trabajo, la quinta característica es el trabajo en equipo, que trata de la capacidad de poder actuar e interactuar con los demás individuos de una organización, la sexta característica es el desarrollo de talentos, que consiste en tener la capacidad de poder crear competencias con los demás miembros de un equipo de trabajo, estableciendo los planes de desarrollo profesional sobre la labor que se desempeña; como sexta característica se tiene a la potencia del diseño de trabajo, que consta de establecer un mejor sistema de la organización para que por medio de ella se promueva la eficacia para la consecución de los objetivos que se plantearon; y como última característica se tiene a la maximización del desempeño, que consiste en determinar la metas que están siendo orientadas al crecimiento, generando un aprendizaje continuo y estar siempre vigilando en mantener un adecuado nivel del desempeño.

Warr & Nielsen (2018) mencionan que existen varios tipos de desempeño laboral, siendo ellos el desempeño de tarea, que está centrado en los comportamientos que son requeridos de manera formal para poder conseguir los objetivos propuestos; otro tipo son los comportamientos laborales específicos, que son aquellas categorías que permiten mejorar el

rendimiento anterior, en que está incluido la calidad del trabajo, la adaptabilidad, la participación en los procesos de aprendizaje, entre otros; en cuanto al comportamiento organizacional ciudadano, también recibe el nombre de rol adicional, es que el desempeño que abarca más allá de los objetivos que se establecieron formalmente, como son el apoyo a los colegas, la guía a los nuevos trabajadores, o la ejecución de tareas adicionales; el comportamiento laboral contraproducente, posee un valor negativo para toda la organización, porque va en contra de las convenciones que se aceptaron, por ejemplo el sustraer equipos de la organización, intimidar a un colega, consumir sustancias ilícitas en el trabajo, entre otras, por último se tiene al ausentismo que trata sobre la falta de asistencia que tiene un empleado en su trabajo sin la debida justificación (p.3). **Palmar et al. (2014)** dan a conocer la importancia que tiene el desempeño laboral, puesto que en toda entidad es de gran importancia que ocurra de forma adecuada el desempeño en cada uno de los empleados, porque de ello depende que cada una de las áreas que posee una entidad logre funcionar de manera correcta y eficiente, tomando en cuenta que cada labro que se ejecuta persigue una determinados parámetros y condiciones (p.166).

Para la evaluación de esta variable **Aamodt (2010)**, dio a conocer las siguientes dimensiones: como primera dimensión se tiene a la asistencia y puntualidad, que es considerado como uno de los aspectos objetivos que permiten medir el desempeño de un empleado con respecto al cumplimiento de sus horarios de trabajo y de la responsabilidad que tiene ante las tareas asignadas: como primer indicador de esta variable se tuvo al cumplimiento de horario, que consiste en que el empleado debe de presentarse a su lugar de trabajo dentro de las horas establecidas, porque dichas horas son remuneradas por el empleador o por la entidad contratante. Como segundo indicador está la puntualidad, que se refiere a la culminación de trabajos dentro de los horarios y plazos que fueron establecidos, esta puntualidad también de ir de la mano con la calidad del trabajo presentado.

Como segunda dimensión está el trabajo en equipo, que se da a menudo en muchas instituciones en el cual se forman grupos de trabajo y se asignan a estos tareas, programas y actividades para su ejecución, en el cual deben de llevarse a cabo procesos de toma de decisiones grupales para buscar mecanismos de solución ante un problema que pueda suscitarse; para ello un empleado debe tener habilidades de relaciones interpersonales, identidad y cooperación con el equipo de trabajo: el primer indicador consistió en las relaciones interpersonales, que es la capacidad que tiene un empleado para establecer relaciones saludables con los demás miembros de un equipo de trabajo y evitar así generar conflictos. Como segundo indicador se encontró a la identidad, que trata en que el empleado se identifique con su equipo de trabajo a través de las actividades que son realizadas al dar lo mejor de sí mismo; y como último indicador está la cooperación, que consiste en que el empleado debe de mostrarse solidario con los demás miembros del equipo, mediante el apoyo cuando alguien presenta dificultad para realizar una tarea o compartiendo sus conocimientos y experiencias con los demás.

Como tercera dimensión se tiene a la productividad, porque una de las maneras para evaluar el desempeño de un trabajador es observar el resultado que obtiene mediante el nivel de su esfuerzo y los recursos que emplea: Como primer indicador se encontró al esfuerzo otorgado, que es el impulso que tiene un trabajador para la ejecución de cada una de las tareas que se le fue encomendado. Como segundo indicador está la programación de actividades, que consiste en organizar las tareas tomando en cuenta un orden de prioridad, en los cuales se establecerán plazos de inicio y término; en cuanto al indicador de resultados obtenidos, estos deben de concatenarse con los objetivos que se le asignó al empleado para la ejecución de una tarea, lo cual demuestra que no necesita de supervisión constante para el cumplimiento de estas. Como cuarta dimensión está el respeto y la responsabilidad, que consiste en el esfuerzo que denota un empleado para llevarse bien con sus compañeros y jefes, y cumplir adecuadamente con las actividades que le compete a su puesto de trabajo: el primer indicador encontrado fue el respeto hacia los demás, que se

enfoca en dirigirse adecuadamente hacia sus compañeros de labores y jefes inmediatos, para ello debe de usar el tono de voz moderado y los términos apropiados. Como segundo indicador se tuvo al cumplimiento de actividades, estas tienen que ser tal y como fueron indicadas y se debe de respetar los plazos para su cumplimiento.

Como quinta dimensión se tiene a la calidad de trabajo, esto a menudo es medido con los errores que el empleado comete en la ejecución de un trabajo que le fue asignado, para ello es necesario contar con estándares de calidad definidos, en el cual se encuentran los procesos a seguir para la ejecución de un trabajo: el primer indicador es el cumplimiento de procesos, en el cual el trabajador debe de ceñirse a los pasos que la organización ha diseñado para el cumplimiento de un determinado trabajo, puesto que si se desvía de ellos corre con el riesgo de ejecutar un trabajo que no se encuentre a la altura de las exigencias establecidas. Como segundo indicador se encontró a la corrección de errores, que es inevitable que se cometa, pero dichos errores no tienen que ser de gravedad, para que sean rápidamente subsanados, y tiene que haber una rápida disponibilidad del empleado para corregirlos. Como último indicador se tiene a la mejora constante, que consiste en que el empleado aprenda rápidamente de los errores que suele cometer, para que estos no vuelvan a repetirse, a ello también se le suma una disposición por capacitarse.

Como última dimensión se encontró al trabajo bajo presión, que está relacionada a la cantidad de trabajo, y se mide en base al comportamiento que denota el empleado para su ejecución: el primer indicador trató sobre el trabajo fuera de horario, esto se mide mediante la disposición que tiene un empleado para trabajar horas extras, en días festivos o fines de semana, con la finalidad de cumplir con las metas asignadas, a pesar de que las horas trabajadas serán remuneradas. Como segundo indicador se tiene a la flexibilidad de adaptación al trabajo, que consiste en la habilidad y capacidad que demostrará un empleado para acoplarse a las características y exigencias de un determinado trabajo o tarea.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo

La investigación se consideró del tipo aplicada porque se pretenderá resolver un problema que se suscita en la municipalidad de Lamas mediante los conocimientos adquiridos. Según **CONCYTEC (2018)**, mencionaron que estos tipos de investigaciones se dirigen mediante el conocimiento científico a cubrir una necesidad o solucionar un determinado problema (p.2).

Alcance

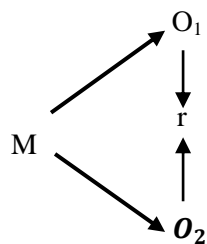
En cuanto al alcance, esta investigación se desarrolló en un nivel descriptivo y correlacional, porque primero se buscará realizar una evaluación por cada variable investigada, para luego determinar el grado de relación que existen entre ellas, del mismo modo se determinará si existe relación entre la variable independiente con cada una de las dimensiones de la variable dependiente. **Hernández Fernández y Baptista (2014)** definieron a los estudios descriptivos como aquellos que buscan especificar propiedades, características y perfiles de un determinado grupo de individuos, procesos, sucesos, objeto, entre otros; esto se comprende que la información se recogerá y se analizará de manera independiente por cada variable estudiada (p.92). **Hernández, Fernández y Baptista (2014)** mencionaron las investigaciones que poseen un alcance correlacional persiguen como propósito el conocer la fuerza de relación que se establecen entre dos a más elementos, variables, o categorías que se ubican en un contexto determinado. Pero antes de proceder con la asociación de las variables, primero tendrán que ser medidas individualmente (p.93)

Diseño

El diseño en el cual se abordó la investigación FUE EL no experimental de corte transversal, porque su desarrollo partirá mediante la observación de los hechos, y a raíz de ello se recogerán los respectivos datos para ser analizados, además que la aplicación de los instrumentos sólo será realizada por única vez. **Hernández, Fernández**

y **Baptista (2014)** señalaron que los estudios que son diseñados como no experimentales, la forma en como son analizados los datos que son recogidos por los instrumentos ocurre sin que se efectúen manipulaciones deliberadas que podrían conllevar a obtener resultados intencionados de las variables que fueron tomadas como materia de investigación (p.152). **Hernández, Fernández y Baptista (2014)**, definieron que los estudios con diseños transversales, los datos serán recolectados en un momento único (p.154).

Gráficamente la investigación estuvo diseñada de la siguiente manera:



Dónde:

M = 57 trabajadores contratados por modalidad CAS
 = Proceso de reclutamiento y selección
 = Desempeño laboral
 r = Relación

3.2. Variables y operacionalización.

Definición conceptual

- _ **Variable independiente:** Proceso de reclutamiento y selección.
Mondy (2010) mencionó que el reclutamiento es el proceso que se aplica para atraer a las personas en el momento indicado, en cantidades adecuadas y con cualidades que se acoplan a la solicitud del puesto que está disponible en la institución.
Chiavenato (2011) mencionó que la selección de personal consiste en la búsqueda del personal adecuado para un puesto de trabajo entre todos aquellos que fueron reclutados.

- **Variable dependiente:** Desempeño laboral
Aamodt (2010) definió al desempeño laboral como la capacidad que tiene un empleado para el cumplimiento de sus tareas asignadas con los recursos que se le fue proporcionado, y que a menudo los estudios del desempeño son ejecutados para conocer las necesidades de capacitación de los empleados, para determinar salarios, y tomar decisiones sobre ascensos.

Definición operacional

- **Variable independiente:** Proceso de reclutamiento y selección.
El cuestionario aplicado estará diseñado en relación a las dimensiones e indicadores que se encontraron en las teorías de **Mondy (2010)** y **Chiavenato (2011)**.

- **Variable dependiente:** Desempeño laboral
El cuestionario aplicado estará diseñado en relación a las dimensiones e indicadores que se encontraron en la teoría de **Aamodt (2010)**.

Indicadores

1. **Variable independiente:** Proceso de reclutamiento y selección.
 - a) **Dimensión:** Planeación de necesidades.
Indicadores.
 - Dirección del proceso
 - Instrumentos normativos
 - Cumplimiento de estándares
 - b) **Dimensión:** Fuentes y métodos de reclutamiento.
Indicadores.
 - Reclutamiento interno
 - Reclutamiento externo
 - c) **Dimensión:** Presentación de solicitudes y entrevista inicial.
Indicadores.
 - Presentación de solicitud

- Entrevista preliminar
- d) Dimensión:** Instrumentos utilizados en la selección
- Indicadores.**
- Investigación de antecedentes laborales
 - Evaluaciones técnicas y psicológicas
- e) Dimensión:** Entrevista final.
- Indicadores.**
- Participación de RRHH y jefe inmediato
 - Información de funciones en el cargo
- f) Dimensión:** Exámenes fisiológicos.
- Indicadores.**
- Aplicación de exámenes médicos
- g) Dimensión:** Decisión final.
- Indicadores.**
- Responsabilidad
 - Valoración final

2. Variable dependiente: Desempeño laboral

a) Dimensión: Asistencia y puntualidad

Indicadores.

- Cumplimiento de horario
- Puntualidad

b) Dimensión: Trabajo en equipo.

Indicadores.

- Relaciones interpersonales
- Identidad
- Cooperación

c) Dimensión: Productividad.

Indicadores.

- Esfuerzo otorgado
- Programación de actividades
- Resultados obtenidos

d) Dimensión: Respeto y responsabilidad.

Indicadores.

- Respeto hacia los demás.
- Cumplimiento de actividades.

e) Dimensión: Calidad de trabajo.

Indicadores

- Cumplimiento de procesos
- Corrección de errores
- Mejora constante

f) Dimensión: Trabajo bajo presión.

Indicadores

- Trabajo fuera de horario.
- Flexibilidad de adaptación al trabajo

Escala de medición

Fue una escala de medición será ordinal para ambas variables.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Se consideraron como población al conjunto de elementos o casos que poseen características y propiedades similares, y que cumplen con los requisitos para poder ser incluidos en una investigación, estos elementos pueden ser considerados como personas, animales, objetos, documentos, sucesos, entre otros (**Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.174**).

La población tomada para este estudio fue considerada como finita, porque el tamaño que tendrá la población investigada es conocida. **Bernal (2016)** mencionó que una investigación con población finita es aquella en donde el tamaño que abarca llega a ser conocida por el investigador (p.220).

La población del estudio fueron 174 trabajadores de la Municipalidad de Lamas, durante el periodo 2020.

- _ Criterios de inclusión: Se incluyeron a todos los trabajadores contratados mediante la modalidad CAS
- _ Criterios de exclusión: A los trabajadores nombrados y contratados mediante locación de servicios.

Muestra

La muestra es considerada como un fragmento de la población de estudios sobre el cual serán recolectados los datos, y que tiene que ser definida y delimitada con precisión para que sea representativo a la población de estudio (**Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.173**).

La muestra fue conformada por 57 trabajadores contratados mediante la modalidad CAS en la Municipalidad de Lamas, periodo 2020.

Muestreo

El tipo de muestreo fue el no probabilístico por conveniencia, es decir que la cantidad escogida no estará sujeta a ninguna fórmula estadística y dependerá del propio criterio del investigador. **Hernández, Fernández y Baptista (2014)** mencionaron que, en el muestreo no probabilístico, el procedimiento no es basado en fórmulas estadísticas o de probabilidad, sino que el tamaño de la muestra está sujeta a la decisión que tome el investigador o grupo de investigadores (p.176).

Unidad de análisis

Fueron los trabajadores de la Municipalidad de Lamas. **Hernández, Fernández y Baptista (2014)** mencionaron que la unidad de análisis se centra en los participantes de una investigación (172).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para ambas variables estudiadas se procedió a emplear la técnica de la encuesta, el cual permitirá que se recojan datos relevantes al estudio mediante un conjunto de interrogantes que se dirigirán a los

trabajadores. **López & Fachelli (2015)** mencionan que dentro de las investigaciones sociales, la encuesta es denominada como una técnica por excelencia para recoger datos mediante la interrogación de los individuos, y que cuyo propósito se centra en la obtención de información que conllevarán a la medida de variables o conceptos correspondiente a una problemática que es materia de estudio (p.8).

Instrumento

El instrumento que se empleó fue el cuestionario que consiste en un documento impreso que contendrá una serie de interrogantes sobre ambas variables estudiadas, y que tendrá una escala del tipo Likert. **Ñaupas, Romero, y Valdivia (2018)** mencionan que cuando se emplea como técnica a la encuesta, se considera también como instrumento al cuestionario, puesto que esta es una herramienta que contendrá una serie de preguntas o ítems concatenados con el propósito de la investigación, el cual permitirá el desarrollo de los objetivos planteados mediante los datos recogidos (p.291).

Los cuestionarios que se emplearon ya fueron validados por otro investigador; a continuación, se presenta la ficha técnica de cada uno de ellos.

Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección.

FICHA TÉCNICA

Autora	: Claudia Silvia Manco Cuya (2016)
Adaptación	: Brenda Alexandra Mego Reátegui (2020) Jackelin Janina Saavedra Pinedo (2020)
Número de Ítems	: 25
Administración	: Individual – Grupal
Sujetos a aplicar	: Trabajadores de la Municipalidad de Lamas
Factores que mide	: Planeación de necesidades, Fuentes y métodos de reclutamiento, Presentación de solicitudes y entrevista inicial, Instrumentos utilizados en la selección, Entrevista final, Exámenes fisiológicos, Decisión final.
Corrección / Análisis	: Cada dimensión cuenta con preguntas distribuidas por cada uno de sus indicadores las cuales son calificadas mediante una ponderación por cada dimensión para luego finalizar en una evaluación Global.

Tabla 1.

Estructura del instrumento de la variable proceso de reclutamiento y selección

Dimensiones	Ítems	Escala de respuestas del cuestionario
Planeación de necesidades	1-4	
Fuentes y métodos de reclutamiento	5-9	
Presentación de solicitudes y entrevista inicial	10-11	1= Nunca 2= A veces 3= Casi siempre 4= Siempre
Instrumentos utilizados en la selección	12-16	
Entrevista final	17-20	
Exámenes fisiológicos	21	
Decisión final	22-25	

Nota. Elaborado en base al cuestionario aplicado

Para la escala valorativa, la puntuación mínima fue de 25 y la máxima será 100, en ese sentido los rangos de calificación son:

I	=	Inadecuado	25 - 50
DM	=	Debe Mejorar	44 - 62
R	=	Regular	63 – 81
A	=	Adecuado	82 - 100

Variable 2: Desempeño laboral**FICHA TÉCNICA**

Autora	: Mónica Ríos Villatoro (2010)
Adaptación	: Carol Patricia Del Valle Pomasunco (2018)
Número de Ítems	: 30
Administración	: Individual - Grupal
Sujetos a aplicar	: Trabajadores de la Municipalidad de Lamas
Factores que mide	: Trabajo en equipo, Productividad, Calidad de trabajo, Respeto y responsabilidad, Asistencia y Puntualidad, Trabajo bajo presión.
Corrección / Análisis	: Cada dimensión cuenta con 5 preguntas las cuales son calificadas mediante una ponderación para luego finalizar en una evaluación Global.

Tabla 2.*Estructura del instrumento de la variable Desempeño laboral*

Dimensiones	Ítems	Escala de respuestas del cuestionario
Asistencia y puntualidad	1-5	
Trabajo en equipo	6-10	1= Nunca
Productividad	11-15	2= A veces
Respeto y responsabilidad	16-20	3= Casi siempre
Calidad de trabajo	21-25	4= Siempre
Trabajo bajo presión	26-30	

Nota. Elaborado en base al cuestionario aplicado

Para la escala de valoración, la puntuación mínima fue de 30 y la máxima será 120, en ese sentido los rangos de calificación serán:

M	=	Malo	30 - 60
DM	=	Debe Mejorar	61 - 91
B	=	Bueno	92 – 122
E	=	Excelente	123 - 150

Validación

Un instrumento es considerado como válido cuando mide lo que desea medir, es decir es la eficacia que posee un instrumento para describir, representar o pronosticar la característica o cualidad de lo que se desea analizar (**Ñaupas, Romero, y Valdivia, 2018, p.276**).

La validación del instrumento fue mediante el juicio de expertos en el cual 3 profesionales relacionados a las variables de investigación y expertos en metodología revisarán que los ítems se relacionen con la teoría y el propósito de la investigación. Los resultados fueron plasmados en el siguiente cuadro.

Tabla 3.
Resumen de la validación de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1			
	2			
	3			
Variable 2	1			
	2			
	3			

Nota. Ficha de validación

Confiabilidad

Ñaupas, Romero, y Valdivia (2018) menciona que se basa en mediciones que son ejecutadas con los instrumentos, en el cual se pretende que no existan variaciones significativas cuando son aplicados en distintos tiempos y a otros individuos con características o rasgos similares a la muestra de estudio (p.276).

Los instrumentos fueron validados por sus respectivos autores mediante la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, y según **Palella y Martins**

(2012) el valor del Alfa de Cronbach mientras más cerca se encuentre a 1, significará que el instrumento será más confiable, los criterios de decisión que determinan la confiabilidad de un instrumento son a base del siguiente cuadro:

Tabla 4.
Criterios de decisión de la confiabilidad del instrumento

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

Nota. Teoría de Palella y Martins

Para ambos instrumentos se aplicó una prueba piloto en base a 30 personas distintas a la muestra para obtener la fiabilidad, misma que se muestra a continuación:

Tabla 5.
Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Ítems	Alfa
Proceso de reclutamiento y selección	25	0.772
Desempeño laboral	30	0.808

El instrumento de la variable proceso de reclutamiento y selección, el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.772, en cuanto el instrumento de la variable desempeño laboral el valor del Alfa de Cronbach de 0.808, significando ello que los cuestionarios estuvieron en un rango de aceptable y muy bueno.

3.5. Procedimientos.

Se gestionó el permiso correspondiente para poder aplicar los instrumentos que se estableció, si es posible dicha gestión será avalada

con un documento, las personas encuestadas serán elegidas de manera aleatoria y sólo corresponderá al personal contratado mediante la modalidad CAS. Primero se pidió el consentimiento del trabajador para participar en la investigación, nadie será obligado puesto que todo será voluntario; antes del llenado se les explicó brevemente al encuestado las intenciones que tiene el estudio, la utilidad de la información que proporcione y las pautas para un adecuado llenado del instrumento. Al término de la encuesta, los cuestionarios fueron verificados si todas las interrogantes fueron respondidas, y se contabilizó si todos están completos, para luego ser procesados mediante sistemas informáticos.

3.6. Método de análisis de datos.

Se debió contar con las herramientas adecuadas, ello incluye equipos de cómputo que contengan sistemas estadísticos o de tabulación como el Excel y el SPSS V.24. La parte descriptiva se realizó mediante el Excel, en donde se empezó a tabular las respuestas obtenidas del cuestionario, el cual permitió que se genere tablas con las respectivas escalas valorativas según cada variable. Como los objetivos tienen naturaleza relacional, demandó de la aplicación de una prueba estadística para encontrar el grado de correlación entre las variables, para ello se procedió a aplicar mediante el SPSS V.24 la prueba de normalidad, que determinará que prueba estadística que se empleará. La prueba estadística que se aplicó fue el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman, en el cuál según Mondragon (2014) se aplica cuando los datos no presentan una distribución normal y para su interpretación se tomará la significancia bilateral para determinar si existe una relación, dicho valor encontrado tiene que ser menor a 0.05, asimismo se tomará el coeficiente de correlación para determinar la fuerza de relación que tienen ambas variables de estudio, entendiendo que, los rangos parten de -1 a 1 y mientras mas cercano el resultado sea a uno mayor correlacion existirá, pero si este se aleja el valor sera menor. Los resultados que se obtengan serán plasmados en el trabajo según el planteamiento de los objetivos, los cuales se procedieron a

interpretarlos y a discutirlo con otros autores que guarden relación con el estudio.

3.7. Aspectos éticos.

Gonzáles (2017) menciona que toda investigación tiene que ceñirse a los aspectos éticos establecidos, los cuales son a continuación:

Valor social: Toda investigación tiene que estar orientada a la mejora de la calidad de vida o el bienestar de la población, esto asegura que las personas no serán expuestas a ningún tipo de riesgo o agresiones en el cual no exista la posibilidad de acceder a un beneficio social. En la presente investigación se pretende mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Lamas.

Validez científica: Se basa en ejecutar la investigación bajo un adecuado diseño y procedimiento científico, en el cual se debe velar por la técnica, el diseño investigativo, el marco teórico armado, los instrumentos aplicados, y un lenguaje cuidados que permita comunicar el informe elaborado. El marco teórico construido en esta investigación fue obtenido de fuente confiable que garantizaron su validez, del mismo modo los cuestionarios que se emplearán permitirán recoger información confiable, porque fueron debidamente validados.

Selección equitativa de los sujetos: Menciona que los sujetos que serán partícipes en una investigación tienen que ser seleccionados de acuerdo a la finalidad del estudio, por lo que debe de excluirse e incluirse algunos. En esta investigación los sujetos que serán materia de estudio se escogerán teniendo como base la naturaleza del problema y sus finalidades.

Evaluación independiente: Toda investigación posee un conflicto de intereses, por lo cual es necesario que terceras personas realicen una evaluación o revisión, estas deben ser muy conocedoras en la materia

de estudio y metodología. En esta investigación en el caso de los instrumentos se realizará una validación de su contenido por el juicio de tres expertos, esto garantizará la calidad de la información obtenida.

Consentimiento informado: Se refiere que los individuos que participaran en una investigación debe ser cuando sus valores, sus intereses y preferencias son compatibles con el estudio. En el caso de la investigación se proporcionará la información pertinente a los participantes antes de aplicar los instrumentos, y dicha información recaudada será solamente empleada para fines investigativos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis sociodemográfico

Tabla 6.
Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	35	61%
	Femenino	22	39%
	Total	57	100%
Edad	20-30	30	53%
	31-40	10	18%
	41-50	10	18%
	51 a mas	7	12%
	Total	57	100%
	Grado de instrucción	Secundario	20
Técnico		15	26%
Universitario		22	39%
Total		57	100%
Condición laboral	CAS	57	100%
	Locación	0	0%
	Nombrado	0	0%
Lugar de procedencia	Total	57	100%
	Costa	0	0%
	Sierra	0	0%
	Selva	57	100%
	Total	57	100%
Área de trabajo	Administración	13	23%
	Asesoría jurídica	2	4%
	Desarrollo económico	3	5%
	Rentas	6	11%
	Desarrollo social	5	9%
	Secretaria general	1	2%
	Gerencia general	1	2%
	Alcaldía	1	2%
	Gerencia ambiental	25	44%
	Total	57	100%

En la tabla 6 se observa que el género de menor prevalencia es el femenino con un 39% que representa a 22 mujeres en la Municipalidad de Lamas, mientras que el mayor porcentaje se encuentra representado por el género masculino en un 61% que representa a 35 hombres. Mientras que en la edad el menor porcentaje se encuentra entre 51 a más que representó el 12% de los

entrevistados, mientras que estuvieron en iguales porcentajes aquellos colaboradores con una edad de 31 a 40 años y aquellos con 41 a 50 años, es decir, ambos presentaron un 18% de representatividad y en mayor porcentaje aquellos con una edad de 20 a 30 años representado un 53%. Por otra parte, en cuanto al grado de instrucción en menor porcentaje se encuentran aquellos que son técnicos en un 26%, mientras que aquellos con un nivel secundario de 35% y en mayor porcentaje aquellos con un grado universitario representando el 39%. En cuanto a la condición laboral el 100% son CAS. El lugar de procedencia el 100% es de la selva y referente al área de trabajo, en menores porcentajes se encuentran aquellos en gerencia general, alcaldía y secretaria general con una representatividad del 2% cada uno, seguidamente asesoría jurídica en un 4%, desarrollo económico en un 5%, el 9% pertenecía al desarrollo social, y en mayores porcentajes el 11% perteneció a renta, el 13% respectivamente a administración y el 44% perteneció a la gerencia ambiental.

4.3. Análisis descriptivo

Tabla 7.
Proceso de reclutamiento y selección

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	25	50	42	74%
Debe mejorar	51	76	14	25%
Regular	77	102	1	2%
Adecuado	103	125	0	0%
Total			57	100%

En la tabla 7 se observó el análisis descriptivo de la variable proceso de reclutamiento y selección, en el cual el menor porcentaje corresponde al nivel excelente en un 0%, seguido del 2% que califica el proceso de reclutamiento y selección en un nivel bueno, en mayores porcentajes se considera que esta en el nivel debe mejorar en un 25% y el porcentaje más alto corresponde al nivel de malo en un 74% para la variable en análisis.

Tabla 8.
Desempeño laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Malo	30	60	2	4%
Debe mejorar	61	91	43	75%
Bueno	92	122	12	21%
Excelente	123	150	0	0%
Total			57	100%

En la tabla 8 se observó el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral, en el cual el menor porcentaje corresponde al nivel excelente en un 0%, seguido del 4% que calificó el desempeño laboral en un nivel malo, en mayores porcentajes se considera que esta en el nivel bueno en un 21% y el porcentaje más alto corresponde al nivel debe mejorar en un 75% para la variable en análisis.

4.3. Comprobación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 9.
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de reclutamiento y selección	,221	57	,000	,870	57	,000
Desempeño laboral	,269	57	,000	,824	57	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 9 se presentaron las pruebas de normalidad siendo estas las Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro-Wilk, pero como la muestra es mayor a 50 personas se consideró usar la prueba de Kolmogorov -Smirnov, en la cual se observa que el p.valor en ambos casos fue igual a 0,000 y por ende la prueba para comprobar las hipótesis correspondió a la de Rho Spearman.

Hipótesis específicas

4.3.1. Relación entre el proceso de reclutamiento y selección, y la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Tabla 10.

Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección, y la asistencia y puntualidad

		Proceso de reclutamiento y selección	Asistencia y puntualidad
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,547**
		N	57
	Asistencia y puntualidad	Coefficiente de correlación	,547
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	57

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

En la tabla 10 se realizó el análisis de correlación, en la cual se observó que la variable proceso de reclutamiento y selección presentó una relación significativa con una intensidad positiva considerable con la dimensión asistencia y puntualidad, debido a que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,547. En concordancia con los resultados obtenidos se puede aceptar la prueba de hipótesis, es decir, existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

4.3.2. Relación entre el proceso de reclutamiento y selección y el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Tabla 11.

Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el trabajo en equipo

		Proceso de reclutamiento y selección	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	57

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

En la tabla 11 se realizó el análisis de correlación, en la cual se observó que la variable proceso de reclutamiento y selección presentó una relación significativa con una intensidad positiva considerable con la dimensión trabajo en equipo, debido a que, el p. valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,535. En concordancia con los resultados obtenidos se puede aceptar la prueba de hipótesis, es decir, existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

4.3.3. Relación entre el proceso de reclutamiento y selección y la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y la productividad

		Proceso de reclutamiento y selección	Productividad
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	,562**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Productividad	Coeficiente de correlación	,562**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

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

En la tabla 12 se realizó el análisis de correlación, en la cual se observó que la variable proceso de reclutamiento y selección presentó una relación significativa con una intensidad positiva considerable con la dimensión productividad, debido a que, el p. valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,535. En concordancia con los resultados obtenidos se puede aceptar la prueba de hipótesis, es decir, existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

4.3.4. Relación entre el proceso de reclutamiento y selección y el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Tabla 13.

Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el respeto y la responsabilidad

			Proceso de reclutamiento y selección	Respeto y la responsabilidad
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Respeto y la responsabilidad	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

En la tabla 13 se realizó el análisis de correlación, en la cual se observó que la variable proceso de reclutamiento y selección presentó una relación significativa con una intensidad positiva considerable con la dimensión respeto y responsabilidad, debido a que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,591. En concordancia con los resultados obtenidos se puede aceptar la prueba de hipótesis, es decir, existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

4.3.5. Relación entre el proceso de reclutamiento y selección y la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Tabla 14.

Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y la calidad de trabajo

		Proceso de reclutamiento y selección	Calidad de trabajo
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57
	Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

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

En la tabla 14 se realizó el análisis de correlación, en la cual se observó que la variables proceso de reclutamiento y selección presentó una relación significativa con una intensidad positiva considerable con la dimensión calidad de trabajo, debido a que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,585 En concordancia con los resultados obtenidos se puede aceptar la prueba de hipótesis, es decir, existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

4.3.6. Relación entre el proceso de reclutamiento y selección y el respeto y el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Tabla 15.

Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el trabajo bajo presión

		Proceso de reclutamiento y selección	Trabajo bajo presión
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,603**
		N	,000
	Trabajo bajo presión	Coeficiente de correlación	57
		Sig. (bilateral)	,603**
		N	57

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

En la tabla 15 se realizó el análisis de correlación, en la cual se observó que la variables proceso de reclutamiento y selección presentó una relación significativa con una intensidad positiva considerable con la dimensión trabajo bajo presión, debido a que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,603 En concordancia con los resultados obtenidos se puede aceptar la prueba de hipótesis, es decir, existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Hipótesis general

4.3.6. Relación entre el proceso de reclutamiento y selección y el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

Tabla 16.

Prueba de correlación entre el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral

			Proceso de reclutamiento y selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

En la tabla 16 se realizó el análisis de correlación, en la cual se observó que la variable proceso de reclutamiento y selección presentó una relación significativa con una intensidad positiva considerable con el desempeño laboral, debido a que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,574. En concordancia con los resultados obtenidos se puede aceptar la prueba de hipótesis, es decir, existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se desarrolló a partir de la problemática observada en la municipalidad de Lamas en cuanto al proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral en los trabajadores que son contratados bajo la modalidad CAS. Específicamente, se ha observado que el personal llega tarde a su centro de labores, siendo una práctica frecuente que retrasa la apertura del servicio de atención a los usuarios. Además, los trabajadores no cumplen con la entrega de sus trabajos en los plazos establecidos y existen errores en los trabajos presentados, siendo éstos sistemáticos sugiriendo que el personal no posee interés en mejorar. Esta situación podría estar siendo ocasionada por la manera en la que se viene desarrollando el proceso de reclutamiento y selección del personal, ya que, no se realiza un filtro adecuado del postulante a los diversos puestos, específicamente la revisión curricular y las entrevistas no se estarían realizando de manera adecuada.

Dada la problemática descrita se planteó como problema general: ¿De qué manera el proceso de reclutamiento y selección se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020? Asimismo, para responder al problema se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020. En esta línea, el estudio del proceso de reclutamiento se desarrolló en base a lo planteado por Mondy (2010), quien conceptualizó la variable como la atracción de las personas en el momento y en las cantidades adecuadas y con las cualidades que se ajusten a la solicitud del puesto disponible. En tanto que, el estudio de la selección se basó en lo propuesto por Chiavenato (2011), quien sostuvo que consiste en la búsqueda del personal adecuado para un puesto de trabajo entre todos aquellos que fueron reclutados.

Asimismo, para el estudio de la variable desempeño laboral se siguió lo establecido por Aamodt (2010), quien sostuvo que el desempeño laboral es la capacidad que tiene un empleado para el cumplimiento de sus tareas asignadas con los recursos que le fueron proporcionados. Por otro lado, para recolectar información sobre las variables de estudio se emplearon dos

cuestionarios elaborados por Mego (2020) y Del Valle (2010), correspondientes al proceso de reclutamiento y selección y desempeño laboral, respectivamente. Luego de aplicar los instrumentos mencionados se obtuvieron siete resultados, los cuales se describen a continuación.

Primero, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable proceso de reclutamiento y selección y la dimensión asistencia y puntualidad resultó 0.547 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este hallazgo es similar al hallado por Torres y Vásquez (2017), quienes llevaron a cabo un estudio, teniendo como uno de sus objetivos establecer la incidencia del proceso de selección del personal sobre la asistencia y puntualidad en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Laredo, encontrando un coeficiente de correlación igual a 0.825 con un nivel de significancia igual a 0.021.

Segundo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable proceso de reclutamiento y selección y la dimensión trabajo en equipo resultó 0.535 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este resultado es similar al encontrado por Torres y Vásquez (2017), quienes plantearon como uno de sus objetivos establecer la influencia del proceso de selección del personal sobre el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Laredo, encontrando un coeficiente de correlación igual a 0.832 con un nivel de significancia igual a 0.021.

Tercero, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable proceso de reclutamiento y selección y la dimensión productividad resultó 0.562 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este hallazgo es respaldado por el estudio de Torres y Vásquez (2017), quienes plantearon como uno de sus objetivos establecer la influencia del proceso de selección del personal sobre la productividad en los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Laredo, encontrando un coeficiente de correlación igual a 0.871 con un nivel de significancia igual a 0.001.

Cuarto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable proceso de reclutamiento y selección y la dimensión respeto y responsabilidad resultó 0.547 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este resultado es

similar al hallado por Torres y Vásquez (2017), quienes plantearon como uno de sus objetivos establecer la influencia del proceso de selección del personal sobre la responsabilidad en los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Laredo, encontrando un coeficiente de correlación igual a 0.803 con un nivel de significancia igual a 0.032. Asimismo, los autores hallaron un coeficiente de correlación entre el proceso de selección del personal y el respeto del trabajador igual a 0.803 con un nivel de significancia igual a 0.032.

Quinto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable proceso de reclutamiento y selección y la dimensión calidad de trabajo resultó 0.585 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este resultado se sustenta en lo propuesto por Mondy (2010), quien señaló que el reclutamiento es el proceso que se aplica para atraer a las personas con ciertas cualidades que se acoplan a la solicitud del puesto disponible. Asimismo, Kalugina & Shvydun (2014), señalaron que a través de dicho proceso la empresa busca los métodos más idóneos para evaluar los candidatos a emplear, como la evaluación de los conocimientos y de las habilidades que se requiere para poder ejecutar las tareas laborables de una manera eficiente. De manera que, un mejor proceso de reclutamiento y selección asegura que los trabajadores desempeñen un trabajo de calidad.

Sexto, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la variable proceso de reclutamiento y selección y la dimensión trabajo bajo presión resultó 0.603 con un nivel de significancia igual a 0.000. Este hallazgo se encuentra respaldado por lo establecido por Kalugina & Shvydun (2014), quienes sostuvieron que durante el proceso de selección se definen los objetivos que tiene un puesto de trabajo y los requisitos que todo postulante debe de cumplir, entre de ellas actitudes, aptitudes, calificaciones y habilidades adicionales que todo candidato debe de cumplir. Entre dichas habilidades se encuentran la flexibilidad del trabajador para adaptarse a las demandas del trabajo. Por lo que, se esperaría que un buen proceso de reclutamiento y selección asegure que los trabajadores puedan tener la capacidad de trabajar bajo presión.

Por último, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables proceso de reclutamiento y selección y desempeño laboral resultó 0.574 con un

nivel de significancia igual a 0.000, se presentan tres estudios con mayor similitud, siendo el de Tizhe, Ogbu, & Remilekun (2017), dado que, evidenciaron que la estrategia de reclutamiento y selección tiene impactos sobre el desempeño de los empleados en un estudio de tres empresas manufactureras seleccionadas en Nigeria, el valor p de la prueba de chi cuadrado fue menor al 5% de significancia, además, el estudio de Vela (2012) también presentó similitudes, dado que, los resultados demostraron también que el proceso para reclutar y seleccionar a los trabajadores se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral, debido en que se tuvo una rho igual a 0,608 y una significancia menor a 0,05 y, por último, se puede comparar el estudio de Isuiza y Alejandría (2019) dado que, dio a conocer que el proceso de selección se relaciona con el desempeño laboral con un valor de significancia bilateral igual a 0.030. Estos estudios permiten demostrar que si el proceso de reclutamiento y selección mejora se verá un cambio positivo sobre el desempeño de los colaboradores y viceversa.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye a nivel general que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con el desempeño laboral, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,574, por ende se acepta la hipótesis general plasmada. Así mismo, se evidenció que el proceso de reclutamiento y selección fue calificado como malo en un 74% y el desempeño laboral fue calificado como debe mejorar en un 75% demostrando, en este sentido que si el reclutamiento y selección mejora el desempeño laboral de los los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas mejorara.

SEGUNDA. A partir del primer objetivo específico se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con la dimensión asistencia y puntualidad, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,574, por ende se acepta la hipótesis específica; en base a ello se refiere que si el proceso de reclutamiento y selección mejora la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas percibirá una mejora.

TERCERA. En función del segundo objetivo específico se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con la dimensión trabajo en equipo, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,535, por ende, se acepta la hipótesis específica; en base a ello se refiere que si el proceso de reclutamiento y selección mejora el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas percibirá una mejora.

CUARTA. De acuerdo con el tercer objetivo específico se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con la dimensión productividad, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,562, por ende, se acepta la hipótesis específica; en base a ello se refiere que si el proceso de

reclutamiento y selección mejora la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas percibirá una mejora.

QUINTA. En concordancia con el cuarto objetivo específico se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con la dimensión productividad, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,562, por ende, se acepta la hipótesis específica; en base a ello se refiere que si el proceso de reclutamiento y selección mejora la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas percibirá una mejora.

SEXTA. A partir del quinto objetivo específico se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con la dimensión respeto y responsabilidad, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,591, por ende se acepta la hipótesis específica; en base a ello se refiere que si el proceso de reclutamiento y selección mejora el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas percibirá una mejora.

SÉPTIMO. Mediante el sexto objetivo específico se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con la dimensión calidad de trabajo, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,585, por ende, se acepta la hipótesis específica; en base a ello se refiere que si el proceso de reclutamiento y selección mejora la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas percibirá una mejora.

OCTAVA. Mediante el séptimo objetivo específico se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con la dimensión trabajo bajo presión, dado que, el p.valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de ,603, por ende se

acepta la hipótesis específica; en base a ello se refiere que si el proceso de reclutamiento y selección mejora el trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas percibirá una mejora.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le sugiere emplear diversas fuentes de información para reclutar y seleccionar a quienes formarán parte de la mencionada institución. En este sentido, el Certificado Único Laboral se presenta como una de fuente de información y verificación, el cual incluye información relevante sobre los postulantes tales como los antecedentes policiales, estudios registrados por SUNEDU y experiencia laboral formal.

SEGUNDA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le recomienda realizar el proceso de reclutamiento y selección en base a lo establecido en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad, el cual describe las funciones básicas y específicas de cada puesto de trabajo de la municipalidad.

TERCERA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le sugiere incluir todas las características específicas que requiera el puesto de trabajo a cubrir tales como el trabajo en equipo y bajo presión, de tal manera que, los postulantes puedan evaluar si su perfil profesional y personal se ajusta a los requerimientos de la entidad.

CUARTA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le recomienda reestructurar los test de evaluación psicológica y de conocimientos y orientarlos a los requerimientos de cada puesto laboral de tal manera que mejore la efectividad del proceso de reclutamiento y selección.

QUINTA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le sugiere llevar a cabo el proceso de inducción a los trabajadores que recién ingresan con el objetivo de transmitirles los objetivos institucionales y las funciones específicas de cada área.

SEXTA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le recomienda emplear de manera permanente métodos para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores, en particular, se recomienda evaluar la asistencia y puntualidad, la productividad y la calidad de trabajo.

SÉPTIMA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le sugiere orientar sus esfuerzos en reforzar los componentes actitudinales y operativos de los trabajadores de la municipalidad, brindándoles incentivos en forma de recompensas y capacitaciones permanentes, de manera que, pueda aumentar el desempeño laboral de los trabajadores.

OCTAVA. A la subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad de Lamas, se le recomienda ofrecer talleres y capacitaciones a los trabajadores en cuanto a habilidades sociales, trabajo colaborativo, liderazgo y desarrollo profesional con el objetivo de mejorar estos aspectos en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional* (L. Editores & S.A (eds.); 6ta edición).
- Ahmad, M., Rahim, A., & Nadia, N. (2017). The Processes of Recruitment and Selection In Human Resource Management from Islamic Perspective: A Review [Los procesos de reclutamiento y selección en la gestión de recursos humanos desde la perspectiva islámica: una revisión]. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 5(1), 5–13. [https://idosi.org/wjmbms/5\(1\)17/2.pdf](https://idosi.org/wjmbms/5(1)17/2.pdf)
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M., & Yoza, N. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del Conocimiento*, 3(1), 182–169. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FI5DDYZBva8J:https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/422/pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. [Universidad ECOTEC]. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Ashraf, J. (2017). *Examinando el reclutamiento y selección del sector público, en relación con el análisis de trabajo en Pakistán*. Universidad de Defensa Nacional, Pakistán. 3(1). <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311886.2017.1309134?needAccess=true>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Editorial Pearson (ed.); 4ta ed.).
- Bretones, F., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento, selección de personal y acogida. *Psicología de los Recursos Humanos*, 1(1), 101–134. https://www.researchgate.net/publication/303289901_Reclutamiento_y_seleccion_de_personal_y_acogida
- Briones, M., Vera, R., & Peñafiel, J. (2018). El Sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la Provincia de Manabí. *Revista San*

- GregorioRevista San Gregorio, 1(22), 60–69.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591242>
- Carrillo, K. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Aclas Pilco Marca, Huánuco, 2018* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4976/PAGS00123C31.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedeño, G., & Arroyo, Z. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional*.
www.cimted.orgwww.memoriascimted.com
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital de las organizaciones*. McGrawHill Educación.
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Concytec. (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Cuya, C. S. M. (2016). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*.
- Ekwoaba, J. O. (2015). *El impacto de los criterios de reclutamiento y selección en el desempeño organizacional. Universidad de Lagos, Nigeria*. 3(2).
<https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Impact-of-Recruitment-and-Selection-Criteria-on-Organizational-Performance.pdf>
- Fernández, J., & Guerra, O. (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 Martín].
[http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2740/ADMINISTRACION - José Alberto Fernández Delgado %26 Omar Guerra Ramírez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2740/ADMINISTRACION%20-%20José%20Alberto%20Fernández%20Delgado%20-%20Omar%20Guerra%20Ramírez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fogaca, N., Barbosa, M., Campos, M., & Coehlo, F. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and

- Psychology from 2006 to 2015 [Análisis del desempeño laboral: estudios científicos en las principales revistas de administración y psicología de 2006 a 2015]. *PERFORMANCE IMPROVEMENT QUARTERLY*, 30(4), 231–247.
- González, M. (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. <https://www.oei.es/historico/salactsi/mgonzalez5.htm>
- Guevara, L., & Requejo, S. (2016). *Proceso de empleo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del distrito de Tarapoto, durante el primer semestre del 2015*. [Universidad Nacional de San Martín]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3222/ADMINISTRACION ->
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Huitron, Carlos; López, Mónica; Cruz, E. (2018). *Mejores prácticas de recursos humanos en el sector público*. Leto.
- Isuiza, C., & Alejandría, J. (2019). *Proceso de selección y su relación con el desempeño laboral en la empresa Slot Casino Selva S.A.C, Tarapoto 2018* [Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39374/Isuiza_HCV-Alejandría_PJM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions [Determinantes de la satisfacción laboral y su impacto en el desempeño de los empleados y las intenciones de rotación]. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140. <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijld/article/viewFile/6094/4951>
- Kalugina, E., & Shvydun, S. (2014). An Effective Personnel Selection Model [Un modelo efectivo de selección de personal]. *ScienceDirect*, 31(01), 1102 – 1106. <https://pdf.sciencedirectassets.com/280203/1-s2.0-S1877050914X00050/1-s2.0-S1877050914005420/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEDUaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIG7OcmYMOcjYYOIjJ3CCzr0WWGil9AeUo4IO5QNmsFjvAiEAyq22vurELVrRbcXVGkf68>

PdJgppkOCUOxVpXhU7os60q

- Khanna, Manish ; Sharma, R. (2014). Employees Performance Appraisal and its techniques: A Review [Evaluación del desempeño de los empleados y sus técnicas: una revisión]. *Asian J. of Adv. Basic Sci.*, 2(2), 51–58. <http://oaji.net/articles/2014/548-1416045846.pdf>
- Klieger, D., Kell, H., Rikoon, S., Burkander, K., Bochenek, J., & Shore, J. (2018). Development of the Behaviorally Anchored Rating Scales for the Skills Demonstration and Progression Guide [Desarrollo de las escalas de calificación ancladas en el comportamiento para la Guía de demostración y progresión de habilidades]. *Research Report*, 18(24), 1–39. https://www.researchgate.net/publication/326134309_Development_of_the_Behaviorally_Anchored_Rating_Scales_for_the_Skills_Demonstration_and_Progression_Guide_Development_of_BARS_for_the_Skills_Demonstration_and_Progression_Guide
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología De La Investigación Social Cuantitativa. En U. A. de Barcelona (Ed.), *Metodología De La Investigación Social Cuantitativa*. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Luba Tomčíková. (2016). *Las prácticas efectivas de reclutamiento y selección de organizaciones del sector financiero que operan en la República Eslovaca*. <https://exclusivejournal.sk/files/files/10/64/25/cb5cae0d6c1a414b8e83d629f14bf20e/cb5cae0d6c1a414b8e83d629f14bf20e.pdf>
- Majid, J. (2016). Effectiveness of Performance Appraisal Methods – An Empirical Study of the Telecommunication Sector [Efectividad de los métodos de evaluación del desempeño: un]. *International Journal of Trend in Research and Development*, 3(3), 10–18. <http://www.ijtrd.com/papers/IJTRD3747.pdf>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. [Universidad César Vallejo]. <https://docplayer.es/89722478-Reclutamiento-y-seleccion-del-personal-y-el-desempeno-laboral-en-el-departamento-de-patologia-clinica-y-anatomia-patologica-2016.html>
- Martínez, O., & Vargas, T. (s. f.). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local.

2019, 7(2), 225–242.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fixwebKZWFUJ:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo%3Fcodigo%3D7013656+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Mathur, G., Jain, M., & Sahayaraj, A. (2017). Recruitment y Selection y Its Impact on Organizational Productivity [Reclutamiento y Selección y Su Impacto en la Productividad Organizacional]. *Journal of Core Engineering & Management*, 4(2), 26–35. <http://ijcem.in/wp-content/uploads/2017/06/RECRUITMENT-SELECTION-ITS-IMPACT-ON-ORGANIZATIONAL-PRODUCTIVITY2.pdf>

Mondrago, M. (2014) Uso de la correlacion de Spearman en un estudio de intervención de fisioterapia. *Movimiento científico* . 8 (1): 98-104. https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprim). Pearson. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Muñoz, E. (2016). *Plan de reclutamiento y selección para la mejora del desempeño laboral de la empresa Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo, 2016* [Universidad César Vallejo.]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25046/muñoz_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H; Valdivia, M; Palacios, J; Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (E. de la U (ed.)). <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>

Palella, S., & M. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (FEDUPEL).

Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188.

<http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Parvin Eva, T. (2018). Recruitment and Selection Strategies and Practices in the Private Sector Commercial Banks of Bangladesh: Evidence from Human Resource Practitioners. *European Business & Management*, 4(1), 28. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20180401.15>
- QUISPE, H. C. (2015). *PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATUNCOLLA*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramawickrama, J; Opatha, H; Pushp, M. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance [Una síntesis hacia la construcción del desempeño laboral]. *International Business Research*, 10(10), 66–81. https://www.researchgate.net/publication/319746655_A_Synthesis_towards_the_Construct_of_Job_Performance
- Ratnawat, R., & Jha, C. (2014). Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda [Impacto del estrés laboral en el desempeño de los empleados: una revisión y agenda de investigación]. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(11), 1–6. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue11/Version-5/A0161150106.pdf>
- Riós , M (2010). *Relación entre el tiempo de seguir un programa de salud integral y el desempeño laboral de los operarios de una empresa comercializadora de bienes de consumo masivo*. Universidad Rafael Landívar.
- Rozario, S., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in Recruitment and Selection Process: An Empirical Study [Desafíos en el proceso de reclutamiento y selección: un estudio empírico]. *Challenges*, 10(35), 2–22. https://www.researchgate.net/publication/334973215_Challenges_in_Recruitment_and_Selection_Process_An_Empirical_Study
- Salgado, J. F. (2017). Personnel Selection. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, April. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.8>
- Salman, M., Khan, M., Draz, U., Iqbal, M., & Aslam, K. (2016). Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan

- [Impacto de la autoeficacia en el desempeño laboral de los empleados en el sector de la salud de Pakistán]. *American Journal of Business and Society*, 1(3), 136–142.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kfTFHbx5Gj0J:files.aiscience.org/journal/article/pdf/70590027.pdf+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- SERVIR; Civil, G. de D. de C. y R. del S. (2018). *Manual de la Gestión del Rendimiento*. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2018/Res257-2018-SERVIR-PE.pdf>
- SERVIR/GDSRH. (2016). *DIRECTIVA N° 002-2016- "NORMAS PARA LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN EL RÉGIMEN DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL"* Lima: Autoridad Nacional Del Servicio Civil. <https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Res060-2016-SERVIR-PE-Anexo1.pdf>
- Shaout, A., & Yousif, M. (2014). Performance Evaluation – Methods and Techniques Survey [Evaluación del desempeño: encuesta de métodos y técnicas]. *International Journal of Computer and Information Technolog*, 3(5), 966–977.
https://www.academia.edu/21282061/Performance_Evaluation_Methods_and_Techniques_Survey
- Stoilkovska, A., Ilieva, J., & Gjakovski, S. (2015). Equal Employment Opportunities in the Recruitment and Selection Process of Human Resources. *UTMS Journal of Economics*, 6(2), 281–292.
- Thebe, T., & Van der Waldt, G. (2014). A Recruitment and Selection Process Model: The case of the Department of Justice and Constitutional Development [Un modelo de proceso de reclutamiento y selección: el caso del Departamento de Justicia y Desarrollo Constitucional]. *Administration Publica*, 22(3), 6–29.
https://www.academia.edu/9166304/A_Recruitment_and_Selection_Process_Model_The_case_of_the_Department_of_Justice_and_Constitutional_Development
- Tizhe, Z., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation*

and Economic Development, 3(3), 32–42. doi:10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2003

Torres Córdova, E. I., & Vásquez Zavala, D. S. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Área administrativa de la municipalidad de Laredo*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12271/TorresCordovaEdgardIvan-VasquezZavalaDianaSoledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, M., & Peñafiel, A. (s. f.). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Cereales la Pradera en la ciudad de Latacunga*. [Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24558>

Varshney, D., Abdulaziz, K., & Varshney, N. (2017). Measuring The Impact Of Trust On Job Performance And Self-Efficacy In A Project: Evidence From Saudi Arabia [Medición del impacto de la confianza en el desempeño laboral y la autoeficacia en un proyecto: evidencia de Arabia Saudita]. *he Journal of Applied Business Research*, 33(5), 841–850. <https://clutejournals.com/index.php/JABR/article/view/10017/10122>

Veintimilla, J., & Velasquez, P. (2017). Modelo de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras.,. *Boletín Virtual*, 6(3), 172–193. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4M9x1Y9ejFwJ:https://revista.redipe.org/index.php/1/article/download/217/214/+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

VELA REATEGUI, J. E. (2012). *EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ATENCIÓN DE LA EMPRESA CINE PLANET REAL- PLAZA TRUJILLO*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30952/vela_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and Work Performance [Bienestar y desempeño laboral]. *e-Handbook of Subjective Wellbeing In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.)*, 1(1), 1–31. https://www.researchgate.net/publication/323268036_Wellbeing_and_work

_performance

Yadira Mariuxi Armas Ortega, Mónica del Pilar Llanos Encalda, P. A. T. H. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES*. (MSc. Nadia).

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Yusuf, B., & Kehinde, A. (2017). Recruitment and selection procedures and their relative effectiveness on employees' performance in the hospitality industry in ogun state. *International Journal of The Guild of Contemporary Academic Researchers*, 2(2), 55–62. <http://eprints.federalpolyilaro.edu.ng/186/1/BAKO Y.A2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Proceso de reclutamiento y selección en relación al desempeño laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad de Lamas 2020.						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1 Proceso de reclutamiento y selección			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el proceso de reclutamiento y selección se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad de Lamas 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p> <p>Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi El proceso de reclutamiento y selección se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y la asistencia y puntualidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y el trabajo en equipo de los</p>	Planeación de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> Dirección del proceso Instrumentos normativos Cumplimiento de estándares 	1-4	Ordinal
			Fuentes y métodos de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento interno Reclutamiento externo 	5-9	
			Presentación de solicitudes y entrevista inicial	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de solicitud Entrevista preliminar 	10-11	
			Instrumentos utilizados en la selección	<ul style="list-style-type: none"> Investigación de antecedentes laborales Evaluaciones técnicas y psicológicas 	12-16	
			Entrevista final	<ul style="list-style-type: none"> Participación de RRHH y jefe inmediato Información de funciones en el cargo 	17-20	
			Exámenes fisiológicos	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de exámenes médicos 	21	

<p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo en equipo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?</p>	<p>Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020.</p>	<p>trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y la productividad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020.</p>	<p>Decisión final</p>	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Valoración final 	<p>22-25</p>		
	Variable 2 Desempeño Laboral						
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
		<p>Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p>	<p>H4: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y el respeto y responsabilidad de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p>	Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de horario Puntualidad 	1-5	Ordinal
		<p>Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p>	<p>H5: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección y la calidad de trabajo de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p>	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Identidad Cooperación 	6-10	
		<p>Establecer la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p>	<p>H6: Existe relación significativa entre el proceso de reclutamiento y selección, y el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020.</p>	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Esfuerzo otorgado Programación de actividades Resultados obtenidos 	11-15	
				Respeto y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Respeto hacia los demás Cumplimiento de actividades 	16-20	
				Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de procesos Corrección de errores Mejora constante 	21-25	
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo fuera de horario Flexibilidad de adaptación al trabajo 	26-30		

<p>Lamas 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de reclutamiento y selección con el trabajo bajo presión de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas 2020?</p>		<p>2020.</p>				
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadísticos para utilizar</p>			
<p>TIPO Aplicada</p> <p>Diseño No experimental y correlacional</p>	<p>POBLACIÓN 174 trabajadores de la Municipalidad de Lamas 2020.</p> <p>MUESTRA 57 trabajadores contratados vía CAS en la municipalidad de Lamas 2020.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico y por criterio del investigador.</p>	<p>Variable 1: Proceso de reclutamiento y selección</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Claudia Silva Manco Cuya. 2016.</p> <p>Adaptado por: la Investigadora.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Mónica Ríos Villatoro (2010).</p> <p>Adaptado por: Carol Patricia Del Valle Pomasunco, 2018</p>	<p>Método de análisis de datos</p> <p>Se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial</p> <p>Estadística Descriptiva Mediante tablas de frecuencia y grafico de barras.</p> <p>Estadística Inferencial Mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman por ser variables ordinales.</p>			

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Proceso de reclutamiento o y selección	<p>Mondy (2010) mencionó que el reclutamiento es el proceso que se aplica para atraer a las personas en el momento indicado, en cantidades adecuadas y con cualidades que se acoplan a la solicitud del puesto que está disponible en la institución.</p> <p>Chiavenato (2011) indicó que la selección de personal consiste en la búsqueda del personal adecuado para un puesto de trabajo entre todos aquellos que fueron reclutados</p>	<p>El cuestionario aplicado estará diseñado en relación a las dimensiones e indicadores que se encontraron en las teorías de Mondy (2010) y Chiavenato (2011).</p>	Planeación de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección del proceso • Instrumentos normativos • Cumplimiento de estándares 	Ordinal
			Fuentes y métodos de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento interno • Reclutamiento externo 	
			Presentación de solicitudes y entrevista inicial	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de solicitud • Entrevista preliminar 	
			Instrumentos utilizados en la selección	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de antecedentes laborales • Evaluaciones técnicas y psicológicas 	
			Entrevista final	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de RRHH y jefe inmediato • Información de funciones en el cargo 	
			Exámenes fisiológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de exámenes médicos 	
			Decisión final	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Valoración final 	
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	<p>Aamodt (2010) definió al desempeño laboral como la capacidad que tiene un empleado para el cumplimiento de sus tareas</p>	<p>El cuestionario aplicado estará diseñado en relación a las dimensiones e indicadores que se</p>	Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de horario • Puntualidad 	Ordinal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Identidad • Cooperación 	

	<p>asignadas con los recursos que se le fue proporcionado, y que a menudo los estudios del desempeño son ejecutados para conocer las necesidades de capacitación de los empleados, para determinar salarios, y tomar decisiones sobre ascensos.</p>	<p>encontraron en la teoría de Aamodt (2010).</p>	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo otorgado • Programación de actividades • Resultados obtenidos 	
			Respeto y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto hacia los demás • Cumplimiento de actividades 	
			Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de procesos • Corrección de errores • Mejora constante 	
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo fuera de horario • Flexibilidad de adaptación al trabajo 	

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS

Buen día estimado trabajador en estos momentos estamos realizando una investigación enfocada en evaluar el proceso de Reclutamiento y selección del personal en la Municipalidad, por lo cual se solicita su cooperación para responder las siguientes preguntas, es importante aclarar que la presente tiene un carácter anónimo en tal sentido se requiere completa sinceridad en sus respuestas.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS				
Género	Femenino ()		Masculino ()	
Edad	20-30 años ()	31-40 años ()	41-50 años ()	51 años a más ()
Grado de Instrucción		Nivel secundario ()	Nivel Técnico ()	Nivel Universitario ()
Condición Laboral		Contrato Formato CAS ()	Locación de Servicios ()	Nombrado ()
Lugar de Procedencia		Costa ()	Sierra ()	Selva ()
Área de Trabajo		Administración ()	Asesoría Jurídica ()	Desarrollo Económico ()
		Rentas ()	Desarrollo Social ()	Secretaría General ()
		Gerencia General ()	Alcaldía ()	Gerencia Ambiental ()

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de preguntas, las cuales deberá de marcar con un aspa (X) en el casillero que sea conveniente para usted. Cada respuesta estará representada por los siguientes valores:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	CÓDIGO
SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

DESEMPEÑO LABORAL						
N°	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	1	2	3	4	5
1	Usted como colaborador de la institución si se ausenta de sus labores es por una causa justificada					
2	Como servidor público cumple con los horarios de alimentación establecidos					
3	Como servidor público de la institución cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores					
4	Usted como colaborador se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas					
5	Cuando usted trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron.					
N°	TRABAJO EN EQUIPO					
6	Como servidor público desarrolla una adecuada relación interpersonal con su equipo de trabajo					
7	Usted antepone el beneficio de grupo al individual					
8	Usted como colaborador de la institución manifiesta identificación con su grupo de trabajo					
9	Como colaborador de la institución comparte sus conocimientos y experiencias con los nuevos integrantes de la Municipalidad.					
10	Usted como colaborador coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones					
N°	PRODUCTIVIDAD					
11	Como colaborador de la institución usted se esfuerza por superar los objetivos deseados por la Municipalidad					
12	Prioriza usted de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas					
13	Entrega usted su trabajo según la calendarización establecida					
14	Realiza usted su trabajo sin necesidad de supervisión constante					
15	Demuestra usted interés en alcanzar los objetivos que le son asignados					
N°	RESPECTO Y RESPONSABILIDAD					
16	Usted como colaborador acata órdenes y respeta a su jefe inmediato					
17	Cumple usted con las políticas internas de la Municipalidad					
18	Demuestra usted una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros					
19	Cumple usted con las medidas de seguridad establecidas por la Municipalidad					
20	Usted como colaborador es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la Municipalidad					
N°	CALIDAD EN EL TRABAJO					
21	El servicio que usted como colaborador de la institución brinda cumple los procesos establecidos por la Municipalidad					
22	La exactitud con que usted realiza sus labores se considera satisfactoria dentro de la institución					
23	Usted como colaborador de la institución corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido					
24	Como servidor público demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo					
25	Como servidor público usted pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.					
N°	TRABAJO BAJO PRESIÓN					
26	Usted como colaborador de la institución está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto					
27	Usted como colaborador se queja cuando tiene mucho trabajo pendiente					
28	Como servidor público de la institución cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él					
29	Se adapta usted como colaborador de la institución con facilidad al ritmo de trabajo, cuando éste es bastante agitado.					
30	Usted como colaborador de la institución falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.					

Anexo 4. Validación de instrumentos.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzado Vásquez, Elmer
 Institución donde labora : Universidad
 Especialidad : Magister
 Instrumento de evaluación : Proceso de Reclutamiento y selección
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de reclutamiento y selección en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso de reclutamiento y selección				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Proceso de reclutamiento y selección de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso de reclutamiento y selección					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

(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


IV. _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma


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

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruzado Vásquez, Elmer
 Institución donde labora : Universidad
 Especialidad : Magister
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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				X	
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.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(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)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

VI. _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma


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

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo, Tercero
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA
 Instrumento de evaluación : Proceso de Reclutamiento y Selección
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de reclutamiento y selección en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso de reclutamiento y selección					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Proceso de reclutamiento y selección de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso de reclutamiento y selección					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(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)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

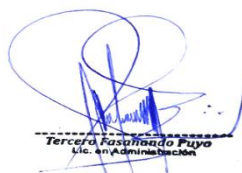
Instrumento conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma


 Tercera Fasanando Puyo
 Lic. en Administración

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Tercero, Fasanando Puyo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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			X		
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.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(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)


VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma


 Tercera Fasanando Puyo
 Lic. en Administración

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo, José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Proceso de Reclutamiento y Selección
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de reclutamiento y selección en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso de reclutamiento y selección					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Proceso de reclutamiento y selección de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso de reclutamiento y selección					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(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)

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma


 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 GLAD. N° 19158

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo, José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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				X	
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.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(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)

X. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma


 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 19158

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

Apellidos y nombres del experto: Burgos Bardales, Roger
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Proceso de Reclutamiento y Selección
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso de reclutamiento y selección en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso de reclutamiento y selección					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Proceso de reclutamiento y selección de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso de reclutamiento y selección					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(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)

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


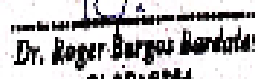
Instrumento conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma



 Dr. Roger Burgos Bardales

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

Apellidos y nombres del experto: Burgos Bardales, Roger
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Brenda Alexandra, Mego Reátegui
 Jackelin Janina, Saavedra Pinedo

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					X
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.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(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)

XII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 19 de septiembre de 2020

Sello personal y firma

Dr. Roger Burgos Bardales

SOLICITUD DE PERMISO DE INVESTIGACIÓN

Lamas 20 de Agosto del 2020

Ing. Onésimo Huamán Daza
Alcalde de la Provincia de Lamas

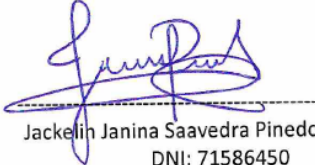
Isaac Rodríguez Paima
Sub Gerente del Área de Recursos Humanos

Asunto: Permiso para la realización del proyecto y desarrollo del informe de investigación para optar por el grado de Licenciado en Administración.

Brenda Alexandra Mego Reátegui, identificada con DNI N° 72213149 y Jackelin Janina Saavedra Pinedo, identificada con DNI N° 71586450 estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo, nos dirigimos hacia ustedes cordialmente para solicitarles el permiso para poder realizar mi proyecto y desarrollo de informe de investigación titulado **“Proceso de Reclutamiento y Selección en relación al Desempeño Laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020”**. Para optar por el grado de Licenciadas en Administración, para lo cual se estarán aplicando encuestas y entrevistas al personal de la entidad. Ya que el fruto de nuestra investigación dará luces sobre cómo se encuentra el proceso de reclutamiento y selección y cómo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la misma. Sin otro particular quedamos de ustedes, esperando que nuestra petición pueda ser aceptada.

Atentamente:


Brenda Alexandra Mego Reátegui
DNI: 72213149


Jackelin Janina Saavedra Pinedo
DNI: 71586450


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS
Tcc. Isaac Rodríguez Paima
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DIRECCION GERENCIAL
DE RECURSOS HUMANOS
LAMAS
1046 AM
20/08/2020

SOLICITUD DE PERMISO DE INVESTIGACIÓN

Lamas 25 de Marzo del 2020

Ing. Onésimo Huamán Daza
Alcalde de la Provincia de Lamas

Isaac Rodríguez Paima
Sub Gerente del Área de Recursos Humanos

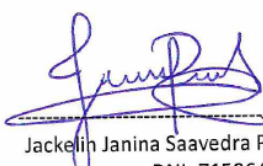
Asunto: Permiso para la realización del proyecto y desarrollo del informe de investigación para optar por el grado de Licenciado en Administración.

Brenda Alexandra Mego Reátegui, identificada con DNI N° 72213149 y Jackelin Janina Saavedra Pinedo, identificada con DNI N° 71586450 estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo, nos dirigimos hacia ustedes cordialmente para solicitarles el permiso para poder realizar mi proyecto y desarrollo de informe de investigación titulado **“Proceso de Reclutamiento y Selección en relación al Desempeño Laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020”**. Para optar por el grado de Licenciadas en Administración, para lo cual se estarán aplicando encuestas y entrevistas al personal de la entidad. Ya que el fruto de nuestra investigación dará luces sobre cómo se encuentra el proceso de reclutamiento y selección y cómo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la misma. Sin otro particular quedamos de ustedes, esperando que nuestra petición pueda ser aceptada.

Atentamente:



Brenda Alexandra Mego Reátegui
DNI: 72213149



Jackelin Janina Saavedra Pinedo
DNI: 71586450


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS

Tec. Isaac Rodríguez Paima
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS


1046 AM 20/03/2020