



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**El Proceso de Reclutamiento del Personal Administrativo y el  
desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Vilchez Valdiviezo, Doris Elizabeth (ORCID: 0000-0001-7047-1076)

**ASESOR:**

Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mi padre Rodrigo que está cuidándome desde el cielo y a mi madre Doris por ser parte importante en mi vida, quienes, con su amor, paciencia, su apoyo incondicional y sus consejos han guiado mi camino siempre en búsqueda de mi superación personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Cósmico por concederme la vida, salud y avanzar mi camino profesional.

A mi madre Doris quien me ha dado el ánimo y fortaleza de concluir el reto todo profesional.

Al asesor Doctor Freddy Castillo Palacios y al Licenciado Martín Lazo Sánchez quienes me han motivado para que concluya la tesis hecho realidad después de meses de esfuerzo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv.
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables, Operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
4.1.2. Relación de reclutamiento interno con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021. ....	21
4.1.3 Relación de reclutamiento externo con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021. ....	23
4.1.4 Relación en el proceso de reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral.....	27
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla.....	14
Tabla 2 Recursos humanos determina las necesidades .....	18
Tabla 3 Recursos humanos realiza el análisis de puestos.....	19
Tabla 4 Requerimiento del personal en diferentes áreas .....	19
Tabla 5 Plazas de apertura a las diferentes organizaciones .....	20
Tabla 6 Correlación de la planeación de personal con el desempeño laboral	20
Tabla 7 Evaluaciones de desempeño en el candidato interno .....	21
Tabla 8 El personal realiza cursos de capacitación .....	21
Tabla 9 Técnica de reclutamiento relacionado a la promoción de personal ...	22
Tabla 10 Correlación de reclutamiento interno con el desempeño laboral .....	22
Tabla 11 Correlación de reclutamiento externo con el desempeño laboral ....	23
Tabla 12 Se aplica técnicas de reclutamiento para la consulta de archivos...	24
Tabla 13 Emplea técnicas de reclutamiento relacionada a los candidatos....	24
Tabla 14 Técnicas de reclutamiento en relación a plazas vigentes.....	25
Tabla 15 Da solución a los problemas presentados dentro de su área de trabajo .....	25
Tabla 16 Muestra iniciativa en el desempeño de sus actividades laborales...	26
Tabla 17 El reclutamiento externo, por candidatos de universidades e institutos .....	26
Tabla 18 Correlación en el proceso de reclutamiento de personal administrativo y desempeño laboral. ....	27

## RESUMEN

La investigación con el tema el proceso de reclutamiento del Personal Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.

El objetivo principal es evaluar la relación entre el proceso de reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021. La metodología de investigación es de enfoque mixto. Se utilizó el cuestionario que se aplicó a los colaboradores y como instrumento la entrevista dirigida al jefe de recursos humanos. El resultado de estudio, se demostró una relación en el proceso de reclutamiento del Personal Administrativo y el desempeño laboral, se concluye que se utilizó la prueba de Pearson que se demostró una correlación directa moderada positiva de 0.422. Por lo tanto, el reclutamiento del personal administrativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021. Logrando eficacia y eficiencia la institución. Se recomienda realizar actualización en las herramientas de gestión y mejoras en el proceso de reclutamiento en continuar las capacitaciones al personal nuevo y antiguo para fortalecer las actividades de trabajo, para lograr la eficacia y eficiencia en la organización.

**Palabras claves:** Proceso de reclutamiento del Personal Administrativo y el desempeño laboral

## **ABSTRACT**

Research on the topic of the Administrative Staff recruitment process and job performance in the District Municipality of Castilla 2021. The main objective is to evaluate the relationship between the administrative staff recruitment process and job performance in the District Municipality of Castilla 2021. The research methodology is of a mixed approach. The questionnaire that was applied to the collaborators was used and the interview directed to the head of human resources was used as an instrument. The result of the study, a relationship was demonstrated in the recruitment process of Administrative Staff and job performance, it is concluded that the Pearson test was used, which demonstrated a moderate positive direct correlation of 0.422. Therefore, the recruitment of administrative staff is significantly related to job performance in the District Municipality of Castilla, 2021. Achieving effectiveness and efficiency of the institution. It is recommended to update the management tools and improve the recruitment process in continuing the training of new and old personnel to strengthen work activities, to achieve effectiveness and efficiency in the organization.

**Keys words:** recruitment process of administrative staff and job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las administraciones públicas tienen que enfrentar a los desafíos como del avance tecnológico exponencial, el modelo de servicios ha cambiado en la última década, apareciendo nuevas teorías de enfoque en los recursos humanos que otorguen servicio de calidad.

A nivel internacional Palate (2016) la organización debe contar con un proceso de reclutamiento de personal eficiente y eficaz, pero si este tiene fallas, por ende, tenemos una selección de personal inapropiada que conlleva a una contratación de un perfil no definido, ausentismo, las relaciones interpersonales es pobre lo que dificulta el trabajo en equipo, las rotaciones dando como resultado un bajo rendimiento laboral. En consecuencia, la investigación se considera prioritaria y realizar la propuesta con el objetivo de disponer de talento humano competente que brinde el mejoramiento del desempeño laboral.

Chávez (2015) refiere que esta organización tiene problemas en la selección y reclutamiento del colaborador no aplica la norma técnica de los recursos humanos en lo que respecta al subsistema de reclutamiento y selección de personal para el sector público y no cuenta con personal idóneo para llevar los debidos procesos, generando el aumento en los recursos económicos, material y tiempo. Con dicha propuesta de mejoramiento del proceso de talento humano que beneficiará a fortalecer del buen funcionamiento de los procedimientos en el reclutamiento y selección, esto permitirá ofrecer un servicio de calidad.

Murillo (2015) refiere que no tiene buen manejo de reclutamiento y por ende el desempeño es deficiente. En tanto, se propone un sistema de reclutamiento y selección para garantizar un proceso selección de personal con talento humano calificado.

A nivel nacional, Cortez (2019) en el análisis efectuado en la empresa, no realiza el proceso adecuado en el área de talento humano en incorporar al colaborador, es decir, obvian algunos procedimientos y no cumplen con el perfil solicitado en las plazas. La investigación permitirá cambiar los inadecuados procesos de convocatoria en el personal.



Anco (2018) manifiesta en la investigación que ha identificado problemas en el reclutamiento del personal y ha determinado causas y efectos en el proceso dando como resultado una inadecuada selección de personal y contratación de los mismos. Por ende, la propuesta consistió en elaborar un planeamiento adecuado para el colaborador considerando las competencias y así incorporarlo en el ambiente interno y externo del talento humano.

Nolberto (2017) manifiesta en la investigación sobre la variable dependiente del desempeño laboral, indicó de qué manera el talento humano afecta en el desempeño laboral en el área administrativa en el sector público.

Teniendo en cuenta que el trabajador y su desenvolvimiento en las labores que desempeña y el entorno (clima laboral) otorga como resultado la satisfacción laboral. La municipalidad es consciente que debe contar con personal altamente calificado para los retos institucionales.

A nivel Local Gironzini (2019) en el proceso del talento humano ha propiciado en las empresas quienes solicitan personal que tenga competencias entre sus habilidades, actitudes y conocimientos en la actualidad puedan vislumbrar e identificar y a la vez resolver los problemas que se presentan. Por tal motivo, las instituciones buscan profesionales calificados. La sanidad de la fuerza aérea del Perú, busca una perspectiva que vaya acorde con los cambios institucionales y las capacidades con la intención de optimizar el desempeño laboral. El estudio otorgó la relación entre las variables de gestión competencia y desempeño laboral, sino que se observó cómo los trabajadores que proporcionan valor agregado a sus tareas optimiza su desempeño contrariamente al personal que solo limita sus tareas sin dar un adicional a la institución.

Gavilano (2018) indica que los entes gubernamentales en el proceso de selección del personal representan un reto en buscar el trabajador calificado y la profesionalización en el servicio público constituye actualmente un requisito importante por las innovaciones en un mundo globalizado otorgando mayor productividad y promoción dentro del sector público. La propuesta consiste en elaborar de manera idónea los procesos de reclutamiento y selección de personal, por la Ley de Servicio Civil.

Según INEI (2020) Instituto nacional de estadística, señala que en el Perú existe 1,678 gobiernos locales entre ellos la Municipalidad Distrital de Castilla, es

una entidad que ofrece servicios y de proyección social a la comunidad. A partir del 2020 ha habido un aumento del personal administrativo. En la institución no realizan una selección de personal adecuada y presenta efectos: deficiencia en el planeamiento de colaborador, falta un estudio de requerimiento de las necesidades, la incorporación del talento humano es inadecuado descartando al personal antiguo. La descripción del perfil no está bien planteada, el reclutamiento externo carece de procedimientos, no existe base de datos de candidatos, o convenios con los Institutos y/o Universidades con la finalidad que publiquen en la bolsa de empleo de las mismas. Asimismo, prefieren contar con las recomendaciones de los funcionarios y trabajadores de planta como son sus familiares incluso en primero grado de consanguinidad.

Se observa claramente de continuar esta situación la entidad puede verse afectada: por las herramientas de gestión desactualizadas que no asisten al personal que desarrolle en forma óptima sus tareas, la organización y colaboradores ineficientes afectan directamente a la gestión del talento humano ya que ocasiona una rotación en el personal. También impide que haya una buena gestión pública y un inadecuado reclutamiento en las ferias laborales.

En base a la situación antes descrita se puede formular el problema general como: ¿Cómo se relaciona el Proceso de Reclutamiento del Personal Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021?, cuyas preguntas específicas son: a)¿Cómo la planeación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021?; b)¿De qué forma el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Castilla 2021?; c)¿En qué medida el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Castilla?.

La investigación tiene una justificación práctica ya que se orienta a determinar el estado situacional del Reclutamiento del Personal Administrativo y el desempeño laboral en el Distrito de Castilla 2021. Surge la importancia del estudio.

Ya que con frecuencia el colaborador en la municipalidad no es considerado una persona significativa, con la finalidad de proponer estrategias orientadas a mejorar el reclutamiento en la primera fase planeación, reclutamiento interno y externo. Contribuyendo no solo contar con talento humano brinde un buen servicio

al usuario interno y externo. Entonces, la organización presenta una nueva imagen ante la comunidad.

El objetivo general fue: Evaluar la relación entre el proceso de reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021. Teniendo como objetivos específicos: a) Establecer cómo la planeación de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla; b) Verificar de qué forma el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021; c) Determinar en qué medida el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Castilla 2021.

En relación con las hipótesis de estudio, se planteó como hipótesis principal: El Proceso de reclutamiento del personal administrativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021. Como hipótesis específicas, se plantean: a) La planeación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Castilla 2021; b) El reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla; c) El reclutamiento externo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Castilla 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones en el ámbito internacional Solís (2020) en la investigación titulada: *Reclutamiento y desempeño laboral del colaborador administrativo de universidades públicas de Ecuador*, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tuvo como finalidad determinar la incidencia del reclutamiento externo y el desempeño laboral en el personal. La población la conforma las 4 universidades públicas, con la muestra de 328 colaboradores, el diseño de investigación descriptivo correlacional de enfoque mixto. El instrumento que se utilizó fue la entrevista y la encuesta. El resultado está conformado por las fases de reclutamiento para el nombramiento se realiza la convocatoria, la postulación, luego se verifica el número de mérito, la evaluación. Por último, las pruebas de conocimiento y la entrevista, también se tiene en cuenta para contratar el personal administrativo se consideró el perfil del colaborador y la entrevista por el área de recursos humanos.

Se demostró la correlación baja entre las variables a través de la prueba de Spearman se obtuvo una significancia de  $-0.314$  es decir, la selección de personal puede ser por nombramiento o contrato de ocasión produciendo un cambio en el desempeño. Se concluyó que el proceso de reclutamiento externo en el desempeño laboral tiene una relación directa, el proceso se realizó a través de contrato o nombramiento, recalando las habilidades, capacidades y conocimientos para las plazas correspondientes.

Reyes y Mendía (2019) presentó la investigación titulada: *Proceso de reclutamiento y selección con evaluación por competencias en una cadena de restaurantes multinacional de la ciudad de Guatemala*, 2016. Que a partir de los años 80' en los países desarrollados en el sistema educativo de formación de profesionales sufre una innovación con el término competencias y es por ello, que la cadena restaurantes multinacionales requiere aplicarlo en la búsqueda de personal y como medirlo a través de una técnica assessment center. Asimismo, el personal fue capacitado para utilizarlo. Sin embargo, prefiere utilizar lo establecido la presentación de la hoja de vida profesional, cuestionarios, exámenes psicométricos y la entrevista. La herramienta assessment center es valiosa porque permite obtener las competencias de los candidatos. Además, determinar el perfil

y cuáles son las funciones y de esta manera, obtener personal altamente competente.

Alarcón (2015) presentó la investigación titulada: *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador. La finalidad es realizar el análisis en el talento humano y desempeño laboral en las instituciones del estado. Aplicó una investigación de diseño descriptivo y enfoque mixto. Se estableció una muestra de 353 personas y la población la conformó colaboradores de la empresa, el instrumento que se aplicó fue la entrevista y la encuesta. El resultado, en realidad no se utilizó el perfil de capacidades durante la fase de contratación ni la mejora de aptitudes y habilidades. Se concluyó, el 45 % de organismos del sector público no utilizan las competencias ya que interviene en el desempeño laboral, por consiguiente, se planteó una propuesta de Guía de Talento Humano para considerar las capacidades y habilidades del colaborador.

En cuanto a las investigaciones a nivel nacional, Pérez (2020) en la investigación titulada: *La selección del personal y el desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote 2020*. Universidad César Vallejo, Chimbote. Como objetivo fue establecer una correlación en la selección y desempeño personal, el diseño de la investigación fue cuasi experimental, la muestra fue de 45 colaboradores, la población estuvo constituida por colaboradores de la municipalidad. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado, los jefes de áreas indican que el personal de trabajo cumple en 58% con un desempeño regular. Por lo tanto, la selección del colaborador tiene un nivel de significancia muy alto que permitió un excelente desempeño personal. Se concluyó, la selección de personal tuvo una correlación significativa en el desempeño, además, se identificó un buen nivel de selección que influyó con un excelente desempeño laboral.

Valles (2019) refiere en la investigación titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades Distritales del Perú: Caso Municipalidad Angasmarca, Santiago de Chuco, 2018*. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Libertad. La finalidad fue describir características en el clima organizacional y desempeño del colaborador. La metodología de investigación fue

diseño descriptivo, con una muestra que la conformó el personal que labora en la Municipalidad Angasmarca, la población estuvo constituida por las entidades del estado, se aplicó como instrumento el cuestionario.

Se obtuvo como resultado, en la organización el talento humano es clave el clima organizacional que incide de manera directa en el desempeño del colaborador, pero desafortunadamente no se realiza una selección por competencias con el personal. Se concluye es indispensable desarrollar un progreso en el clima organizacional ya que permite una mejora en el talento humano y es un área importante que necesita determinar cómo incide el desempeño laboral en los colaboradores, también se tiene en cuenta capacitaciones que logra un progreso continuo a los trabajadores.

Salsavilca (2017) refiere en la investigación: *Administración recurso humano y desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos en Lima*, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima. Cuyo objetivo es demostrar la relación del recurso humano y el desempeño laboral. El diseño de investigación fue correlacional descriptivo de enfoque mixto. La población estuvo conformada por los colaboradores de los institutos, la muestra la integran 117 trabajadores. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario. El resultado que se obtuvo fue una relación entre las variables, el recurso humano forma parte del reclutamiento externo y desempeño laboral. Por ello, la importancia que la capacitación es primordial, la selección de personal debe ser idónea para lograr una productividad en el trabajo, también, tuvo un personal comprometido con las funciones y actividades, así cumplió los objetivos trazados en la organización.

Se concluyó que el talento humano tiene una relación directa con el desempeño laboral esto se comprobó a través de la prueba de Pearson con un nivel de confiabilidad bueno, considerando las capacitaciones y la efectividad del colaborador, el área de recursos humanos es primordial en el desempeño de personal en el instituto y que un buen manejo en el área permitirá un adecuado reclutamiento garantizando excelentes resultados para el beneficio de la empresa.

En cuanto a las investigaciones en el ámbito local, Curo (2020) en la investigación que lleva por título: *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019*. Universidad César Vallejo, Piura. Como el fin del estudio

es valorar cuál es la relación de la selección del personal y desempeño del colaborador, la investigación tiene un diseño metodológico descriptivo. La muestra dirigida a 50 personas, la población la conforma colaboradores de la gerencia social y recursos humanos, el instrumento que aplicaron fue cuestionario y entrevista. Como resultado de estudio en el análisis se obtuvo una regular selección de colaborador por parte del talento humano y un buen desempeño laboral. Se concluyó, el desempeño del trabajador, va ir progresando, traerá cambios significativos en el desempeño del personal que repercute a nivel de institución.

Portuondo (2018) realizó una investigación que lleva por título: *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. Universidad César Vallejo, Piura. La Finalidad es conocer la relación que existe entre el reclutamiento y desempeño laboral de la institución, el diseño de investigación es descriptivo, la muestra la conforma 98 colaboradores, población la integran 150 personas, el instrumento que se utilizó fue la encuesta y entrevista. Se obtuvo como resultado un nivel significativo entre reclutamiento con el desempeño del colaborador que permite una relación directa entre las variables de estudio de manera eficiente. En conclusión, se demostró durante el proceso de reclutamiento una relación directa con el desempeño laboral y una significancia de 0.05, es decir, es importante realizar un buen reclutamiento de manera eficiente y eficaz al colaborador.

Medina (2016) realizó una investigación que lleva por título: *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Querecotillo 2016*. Universidad San Pedro, Piura. El objetivo es de qué manera se da el talento humano y el desempeño laboral. El diseño de investigación fue descriptivo, la muestra fue de 18 trabajadores de la institución, la población lo conforma la municipalidad de Querecotillo, el instrumento que se aplicó fue la encuesta. Resultado el 84 % de los gerentes indican que ni se elabora las etapas de reclutar, seleccionar ni capacitar al personal. Por tal motivo, no se cumple con objetivos ni metas.

Se concluye, el área de talento humano es de manera empírica puesto que no existe personal especializado ni tampoco realizan fase de reclutamiento, selección, tampoco capacitan al colaborador ya que no le toman importancia, ni

evalúan el desempeño del personal. Por lo que es esencial priorizar técnicas de selección en el talento humano para así lograr la eficiencia en el colaborador.

Con el fin de poder sustentar la variable independiente presenta teorías y postulados con respecto al reclutamiento de personal, se entiende por reclutamiento o incorporación de procesos que se orientan a la atracción de postulantes idóneos con potencial, competencias, formación, conocimientos, habilidades y destrezas para ocupar un cargo o prestar un servicio para una organización o empresa

Con el aporte de Sánchez (2015) el reclutamiento de personal consiste en identificar a los candidatos que estén capacitados para ocupar un determinado puesto durante un tiempo, a través de diferentes técnicas de divulgación para que el postulante pueda cumplir con los requisitos establecidos. Por ello, es primordial considerar la planeación de personal de acuerdo a las necesidades de la organización, teniendo en cuenta el puesto de la vacante para lograr un mejor desenvolvimiento, el personal debe contar con las actitudes para el buen desempeño del puesto. También durante este proceso se ofrece las plazas que requiere el recurso humano con los beneficios que indica la organización.

Según Sánchez (2015) el reclutamiento interno es aquel que se realiza dentro de la empresa puesto que surge de una necesidad en cubrir una plaza que se le ofrece al colaborador ya que forma parte de esta. Se informa al personal las vacantes que solicita la organización con los requisitos respectivos. El reclutamiento interno presenta las siguientes ventajas; el costo del proceso es más económico para la empresa, brinda seguridad al personal puesto que ya se conoce el desempeño del colaborador y está adaptado a las políticas de la empresa, es más rápido ya que solo se realiza el ascenso al nuevo puesto, se considera una fuente de motivación al colaborador dentro de la compañía. También la organización genera las siguientes desventajas; genera conflictos entre el trabajador, no se le aplica a cualquiera, es decir, el personal debe contar con las condiciones para el cargo. La empresa no presenta oportunidades de progreso esto ocasiona desinterés por los colaboradores o retiro de ésta.

El reclutamiento externo se refiere cuando en la organización existe la necesidad de cubrir una plaza entonces se busca las diversas opciones para cubrir el puesto con una persona capaz.



Las fuentes de reclutamiento más conocidas son las siguientes: presentación espontánea de candidatos, recomendaciones de los colaboradores, avisos clasificados, instituciones educativas, consultoras, ferias de trabajo. Asimismo, el reclutamiento externo genera ventajas; permite incorporar a la organización personal nuevo, experiencias e ideas nuevas, para obtener un desempeño a corto plazo.

También el reclutamiento externo genera desventajas, puede suceder que el personal seleccionado no cubre con las expectativas, por consiguiente, las empresas realizan un contrato en un período de prueba, el proceso de selección es más largo ya que entra a una etapa de inducción, entrevista, test psicológicos, médicos, policiales por el cual es sometido las personas. Se utilizó técnicas como, archivos conformado por los candidatos, contactos de universidades e institutos, referidos de colaboradores de la empresa. Fuentes de reclutamiento, por ejemplo; página de empleo, redes sociales, portales de empleo, multimedia y blog, eventos, ferias de empleo, agencias de reclutamiento, bolsas de empleo.

Por otra parte, el reclutamiento se desarrolla mediante actividades basadas en una rigurosa investigación más la intervención de fuentes que identifiquen y aporten individuos aptos para la organización, sus metas y objetivos; es que el talento humano trascienda los niveles de formación, sus competencias y habilidades, sus sueños como persona y familia se articulen perfectamente con la empresa. El perfil diseñado debe estar validado por el área que lo requiera y teniendo en cuenta el mercado laboral. Contando con el perfil se podrá dar inicio a las acciones de reclutamiento por métodos y fuentes. Finalmente, es una etapa el reclutamiento que se realiza una evaluación y como es la selección de personal y contratación.

En cuanto a la teoría de la variable dependiente que es el desempeño laboral. Con el aporte de Sotomayor (2016) las organizaciones han de trabajar exhaustivamente para encontrar las competencias de su fuerza laboral, retener y promover a sus gestores de talento quienes tienen mayor desempeño en sus tareas y por consecuencia en los objetivos de la organización. El desempeño en el trabajo es una actitud laboral que está relacionada a como se enfrenta el gestor de talento ante la organización y ésta como trata de destacar sus potencialidades y camina hacia los objetivos de la Institución.

El análisis del desempeño se realiza a través de las siguientes dimensiones: El desempeño en las tareas la cual ésta relaciona la actitud responsable de cumplir con las actividades asignadas a un equipo humano de trabajo de acuerdo a las políticas y procedimientos de trabajo. Este desempeño de las tareas realiza las funciones establecidas de acuerdo al perfil y competencias de los puestos de trabajo. La medición de cumplimiento de actividades innatas al cargo, el cumplimiento de actividades adicionales, delegadas por el gerente en la organización, la aplicación de calidad, grado de responsabilidad y gestión del tiempo enriquece el trabajo lo cual es demostrado en la eficiencia y eficacia para el logro de objetivos institucionales.

El talento humano y entusiasmo en el trabajo. Además, logra el respeto a la entidad, respeto a la autoridad como toda organización existe la plana directiva y se debe un respeto en el nivel jerárquico (Robbins y Judge, 2013).

Pujol y Dabos (2018) expresa la satisfacción laboral es estudiada por los especialistas durante los últimos 50 años. El área de talento humano o el gestor de talento humano es quien tiene en sus manos evaluar si el personal y encuentra satisfacción en su organización. A través de focus group, encuestas y otras técnicas de aplicación con el fin de obtener información valiosa del talento humano (comportamiento emocional y cognitivo) y el bienestar que genera el trabajo. Caso contrario afectará los resultados de producción de la organización. Influye varios factores como las actividades del cargo, autonomía, donde realiza sus actividades (ambiente laboral), sonido, temperatura, espacio abiertos o cerrados, ergonomía, computador si es lento, el internet.

Asimismo, el clima laboral es otro aspecto en el trato con sus compañeros de labores, funcionarios y la cultura organizacional en forma colectiva. También la parte remunerativa, los premios y recompensas por el trabajo. En resumen, los procesos administrativos se llevan de manera efectiva para que el trabajador sea feliz y se consiga un talento productivo. Las evaluaciones de satisfacción deberán ser trimestrales o una vez al año y esto debe verse reflejado en el Plan estratégico de la organización.

El desempeño cívico es otra dimensión que no se encuentra directamente relacionado con el desarrollo de las actividades laborales, sin embargo, importante no solo para el talento humano, sí para la organización. Que comprende actitudes

positivas para que el clima laboral sea agradable y que exista una buena interacción entre el talento humano con la mística de un trabajo en equipo.

Rubio (2016) expresa en este caso en el entorno laboral, se observa que el talento humano realiza tareas concretas y pueden ser motivadas algunas de las funciones. La tarea titánica de la organización es que talento humano conoce y determina el desempeño laboral de cada trabajo y que es lo que necesita para ser motivado y para satisfacer sus demandas con el objetivo de contar mayor productividad en los procesos administrativos y calidad de servicio.

Está referida al grado de bienestar personal, social y organizacional que perciben las personas en el desarrollo de sus labores. El desempeño laboral con calidad, la satisfacción que muestra el talento humano con todo el proceso administrativo y comunicacional contribuye a una vida laboral agradable.

Teniendo como indicadores: Iniciativa: se refiere a la capacidad para emprender acciones a favor de las metas en común de la organización. Creatividad: Es la capacidad con la que se tiende a innovar o crear soluciones para las barreras que se presenten para la ejecución de las funciones del colaborador, Adaptación de cambios.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández y Mendoza (2018) señala que la investigación es aplicada porque determina una solución frente a un problema con datos y objetivos que se presenta a través de un conocimiento científico. También, toma interés en el aspecto social y tecnológico.

Se planteó una investigación descriptiva porque se caracterizó la realidad tal cual se encontró en la Municipalidad Distrital de Castilla. Según el aporte Bernal (2018) dice que la investigación es descriptiva ya que consiste en seleccionar información que permita describir las dimensiones, las características de indicadores en las variables.

Con el aporte de Ñaupas (2018) la investigación tuvo un diseño no experimental cuando el investigador no manipula las variables, es transversal descriptivo ya que se estudia el suceso en un momento determinado, es decir, cuando se limita a brindar información de una población, situación o fenómeno que se centra el estudio en relación al problema investigado.

Finalmente, con el enfoque según Hernández y Mendoza (2018) es de enfoque mixto, es decir, un análisis cuantitativo y cualitativo con la finalidad de resolver un tema de manera objetiva para dar a conocer la realidad de contenido, descubrir e interpretar el tema de estudio.

#### 3.2. Variables, Operacionalización

##### **Variable 01: Reclutamiento de Personal**

Con el aporte de Oyola (2017) señala que el reclutamiento es una etapa del talento humano que se considera una cantidad de personas que cumplan con un perfil solicitado por la empresa, así realizar las actividades de acuerdo al requerimiento del puesto.

##### **Variable 02: Desempeño Laboral**

El aporte de Carranza (2017) muestra que el desempeño laboral es lo primordial ya que permite optimizar el rendimiento del colaborador y así poder evaluar el desempeño de manera efectiva por lo siguiente: productividad y calidad en el trabajo para ello es relevante contar con personal productivo y que salga

adelante en la jornada de trabajo, la eficiencia consiste en desarrollar el trabajo en un tiempo mínimo y con óptimo resultado, la formación adquirida es importante para el desarrollo profesional en el colaborador.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

Según Hernández y Mendoza (2018) señala que la población es el conjunto de casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Por ende, son las características que posee la población y a partir de allí es donde se va a dar inicio a recolectar los datos necesarios para el estudio. La población estuvo representada por 385 servidores de la Municipalidad de Castilla. Por otra parte, este grupo de personal se encuentran también los funcionarios que en el mes de enero de 2021 han pasado al régimen CAS.

**Tabla 1**

*Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla*

Área	Número de Servidores
Funcionarios (CAS)	38 Funcionarios
CAS 2019	123 Servidores
CAS 2021	194 Servidores
Ex SNP/CAS	30 Servidores
TOTAL	385 Servidores

Nota: Dicha información indicada en el cuadro es a marzo del 2021.

#### **3.3.2 Criterios de selección:**

Los criterios de inclusión fueron: colaboradores mujeres y hombres mayores de 18 años de edad que trabajan en el área Administrativa de la Municipalidad Distrital de Castilla sin distinción de sexo y cargo que desempeña.

Los criterios de exclusión fueron: están excluidos de la presente investigación aquellos trabajadores del área administrativa que durante la aplicación de los instrumentos se encuentren de licencias por enfermedad o por cualquier otra causa.

### **3.3.3 Muestra**

La población estuvo comprendida por 76 colaboradores administrativos y gerentes de la Municipalidad Distrital de Castilla 2021. La muestra es una parte de la población que es elegida para realizar la investigación (Hernández y Mendoza 2018). Se pretende recoger información del personal administrativo y funcionarios bajo el régimen de CAS DL. 1057.

En el segundo caso, la población estuvo representada por el Sub gerente de Recursos Humanos quien como funcionario participo en la entrevista con la finalidad de tener un panorama sobre la problemática de la investigación.

### **3.3.4 Muestreo**

Ñaupas (2018) manifiesta que el tipo de muestreo no probabilístico más útil para poder realizar una muestra piloto y está sirva como base para aplicar el muestreo por conveniencia porque se ha seleccionado una muestra de la población en la Municipalidad Distrital de Castilla en el cual los colaboradores están disponibles para poder efectuar los instrumentos.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnicas**

Según Bernal (2018) es un conjunto de interrogantes elaboradas con el fin de conseguir información de las personas a través del Cuestionario. Sin embargo, es importante tener cuidado en su confiabilidad y el análisis del sesgo que puedan introducir las personas encuestadas. Se realizó una encuesta a los CAS servidores del área Administrativa con la finalidad de obtener datos acerca del reclutamiento de personal administrativo y desempeño laboral de la Institución. Asimismo, la entrevista está orientada a mantener contacto directo con el funcionario y mucho más flexible que el de una encuesta. En la investigación se aplicó la entrevista al Sub Gerente de Recursos Humanos – Economista Luis Ubaldo Albirena Eyzaguirre, con la finalidad de aclarar algunas dudas con respecto a las variables de la investigación.

### **3.4.2 Instrumentos**

Bernal (2018) muestra que aplicar los instrumentos debe ser seguido por la parte metodológica puesto que la información lograda es vital para la investigación. El cuestionario está conformado por veintiocho preguntas cerradas con alternativas bajo la modalidad de escala de Likert. Además, se aplicó otro instrumento que es

fue una guía de entrevista al Sub Gerente de Recursos Humanos, en base a veintiséis preguntas.

La validez del cuestionario y la guía de entrevista ha sido certificada por tres especialistas en el tema de la investigación, quienes dieron su conformidad respecto a la claridad, objetividad, suficiencia y coherencia de cada uno de las preguntas formuladas en el cuestionario y cuya constancia de validación se encuentra en el anexo 08: Matriz de instrumento-Cuestionario. Por otra parte, la confiabilidad del cuestionario fue certificada mediante la prueba estadística Alfa de Cron Bach, la que fue realizada a una muestra piloto de trece encuestas, se debió obtener un coeficiente mayor a 0.7.

### **3.5. Procedimientos**

Se utilizó el cuestionario de la encuesta y a la vez se coordinó con el Sub Gerente de Recursos Humanos y se remitió por celular (whatsapp) y correo electrónico la encuesta virtual (formulario google), al personal. En cuanto a la guía de entrevista se aplicó al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla, de manera personal, con lo que se pretende recoger información precisa y enriquecer la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Según Hernández y Mendoza (2018) muestra que el método de análisis de datos depende de los datos que se recolectaron ya sean cuantitativos que parten desde la matriz generada o instrumentos cualitativos. Durante el procesamiento de información obtenida mediante las encuestas se utilizó en primer lugar el programa Microsoft Excel, para transcribir los resultados de la encuesta (instrumento cuantitativo) a una hoja de datos. Luego los datos son exportados al programa SPSS versión 26.0 con el cual se procesaron utilizando herramientas de estadística descriptiva que posee el programa para generar las respectivas tablas de frecuencia de cada una de las preguntas formuladas en la encuesta. Finalmente, las tablas de frecuencia son consolidadas en tablas de resumen para su interpretación.

Para el análisis de los datos de la guía de entrevista (instrumento cualitativo) se analizaron los resultados de las respuestas obtenidas por parte del sub gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla, produciéndose un

análisis de interpretación propio, considerando en un solo cuadro la opinión dada por el sub gerente.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó dentro de un marco de respeto a todos los aspectos éticos contemplados para este tipo de trabajos. En primer lugar, se garantizó que la investigación es completamente original lo que fue plasmado en la declaratoria de autenticidad de la autora y del asesor que se anexan al presente estudio. Además, otro aspecto ético importante que se respetó es que cualquier información que sea tomada de libros, artículos, tesis o cualquier otro documento existente ha sido debidamente citada y referenciada siguiendo lo establecido por las normas APA Séptima Edición.

Además, se guardó la reserva necesaria para conservar el anonimato de los servidores encuestados, así como de cualquier otra información que siendo de conocimiento de las investigadoras pudiera afectar la imagen de la Entidad Pública.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Informe de aplicación del cuestionario

El cuestionario se elaboró en base a 28 preguntas para analizar el reclutamiento de personal, la planeación de personal tiene 5 ítems, el reclutamiento interno y externo tiene 5 ítems, asimismo, se analizó el desempeño laboral que se consideró el desempeño de tareas, desempeño cívico, desempeño de calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla que permitió recoger información que se procesó estadísticamente a través del análisis descriptivo, con información estadística para así contrastar la hipótesis y saber si existe una relación de significancia.

#### 4.1.1 Relación de la Planeación de Personal con el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla.

**Tabla 2**

*Recursos Humanos determina las necesidades*

Recursos humanos determina las necesidades de las áreas	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	5.33%
(2) En desacuerdo	12.00%
(3) Indeciso	12.00%
(4) De acuerdo	41.33%
(5) Totalmente de acuerdo	29.33%
Total general	100.00%

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 2, se observó que el área de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Castilla determinó las necesidades de las áreas que arroja un 41.33 % está de acuerdo que requiere personal en las oficinas, el 29.33 % está totalmente de acuerdo lo cual reafirma lo indicado anteriormente dando un total del 70% la necesidad de los servicios de personal técnico.

**Tabla 3***Recurso Humano realiza el análisis de puestos*

Recurso humano realiza el análisis de puestos según las necesidades por área	Total
(1) Totalmente en desacuerdo	6.67%
(2) En desacuerdo	9.33%
(3) Indeciso	9.33%
(4) De acuerdo	41.33%
(5) Totalmente de acuerdo	33.33%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 3 se observó, al realizar el análisis de los puestos refleja la necesidad de contar con personal en las áreas requeridas; el 41.33 % están de acuerdo y el 33.33% totalmente de acuerdo que se efectuó este análisis.

**Tabla 4***Requerimiento del personal en diferentes áreas*

Requerimiento del personal en diferentes áreas	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	1.33%
(2) En desacuerdo	12.00%
(3) Indeciso	10.67%
(4) De acuerdo	53.33%
(5) Totalmente de acuerdo	22.67%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 4 se observó que se requiere personal en las diferentes áreas, de acuerdo el 53.33 % y totalmente de acuerdo el 22.67 %; confirmando el 76% este requerimiento.

**Tabla 5***Plazas de apertura a las diferentes organizaciones*

Plazas de apertura a las diferentes organizaciones	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	1.33%
(2) En desacuerdo	6.67%
(3) Indeciso	16.00%
(4) De acuerdo	54.67%
(5) Totalmente de acuerdo	21.33%
Total general	100.00%

Nota: Cuestionario aplicado

Se observó en la tabla 5 que se ofrece apertura de plazas a las diferentes organizaciones en un porcentaje del 54.67 % está de acuerdo y el 21.33% está totalmente de acuerdo convalida la investigación.

**Contrastación de hipótesis específica 1**

HE 1: La planeación de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.

**Tabla 6***Correlación de la planeación de personal con el desempeño laboral*

		Planeación de personal	Desempeño laboral
Planeación de personal	Correlación de Pearson	1	,340**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	76	76
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,340**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	76	76

Nota: Cuestionario aplicado

El resultado en la tabla 6, indica que a través de la prueba Pearson se determinó un coeficiente relacional de 0.340, es positiva baja debido a que el reclutamiento de personal no es la adecuada y por ello, afecta el desempeño laboral; el sig. Bilateral cuyo 0.003 es menor de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

#### 4.1.2. Relación de reclutamiento interno con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.

**Tabla 7**

*Evaluaciones de desempeño en el candidato interno*

Evaluaciones en desempeño del candidato interno	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	6.67%
(2) En desacuerdo	10.67%
(3) Indeciso	21.33%
(4) De acuerdo	53.33%
(5) Totalmente de acuerdo	8.00%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 7 se observa el 53.33% de colaboradores están de acuerdo y coinciden que la evaluación del desempeño es relevante y 8% totalmente de acuerdo con que la institución evalúe al personal en cumplimiento a sus actividades laborales.

**Tabla 8**

*El personal realiza cursos de capacitación*

El Personal realiza cursos de capacitación	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	1.33%
(2) En desacuerdo	14.67%
(3) Indeciso	16.00%
(4) De acuerdo	54.67%
(5) Totalmente de acuerdo	13.33%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 8 se observó que el personal que labora se capacita. Por lo tanto, es un buen indicativo y están de acuerdo en un 54.67 % y a la vez un 13.33% totalmente de acuerdo en realizar la capacitación.

**Tabla 9***Técnica de reclutamiento relacionado a la promoción de personal*

Técnica de reclutamiento relacionado a la promoción de personal	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	4.00%
(2) En desacuerdo	17.33%
(3) Indeciso	24.00%
(4) De acuerdo	46.67%
(5) Totalmente de Acuerdo	8.00%
Total	100.00%

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 9 se observa el 46.67% de los colaboradores están de acuerdo y en las mismas circunstancias el 8% está totalmente de acuerdo con la promoción de personal pues es un incremento en la remuneración esto se ofrece al personal profesional, es decir, el colaborador haya concluido sus estudios universitarios y respectivamente colegiado.

**Contrastación de la hipótesis específica 2**

HE 2: El reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021

**Tabla 10***Correlación de reclutamiento interno con el desempeño laboral*

		Reclutamiento Interno	Desempeño laboral
Reclutamiento Interno	Correlación de Pearson	1	,409**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	76	76
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,409**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	76	76

Nota: Cuestionario aplicado.

El resultado de la tabla 10, que a través de la prueba Pearson se demostró la correlación positiva moderada de 0,409, se pudo comprobar que el reclutamiento

interno tiene una relación con el desempeño laboral, con una significancia (sig = 0,000) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Por lo tanto, el reclutamiento interno señala que cuando se otorga la oportunidad a este personal su desempeño laboral mejora.

### **Contrastación de hipótesis específica 3**

HE3: El reclutamiento externo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.

#### **4.1.3 Relación de reclutamiento externo con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.**

**Tabla 11**

*Correlación de reclutamiento externo con el desempeño laboral*

		Reclutamiento externo	Desempeño de personal
Reclutamiento externo	Correlación de Pearson	1	,278*
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	76	76
Desempeño de personal	Correlación de Pearson	,278*	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	76	76

Nota: Cuestionario aplicado.

El resultado de la tabla 11, a través de la prueba de correlación de Pearson se comprobó que presenta una relación positiva baja de 0,278 y Sig. bilateral en 0.015 menor que 0.05 se acepta la hipótesis de investigación que estable que el reclutamiento externo y el desempeño laboral se relacionan.

**Tabla 12***Se aplica técnicas de reclutamiento para la consulta de archivos*

Se aplica técnicas de reclutamiento para la consulta de archivos	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	2.67%
(2) En desacuerdo	17.33%
(3) Indeciso	22.67%
(4) De acuerdo	49.33%
(5) Totalmente de acuerdo	8.00%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 12 se observó que se aplica técnicas de reclutamiento para la consulta de archivos por parte de los postulantes de acuerdo en 49.33 % y el 8% totalmente de acuerdo. En conclusión, el Comité de Reclutamiento de Personal accede a la información de los candidatos para evaluación respectiva. Sin embargo, el sub gerente de recursos humanos señaló en la entrevista que concluida la entrevista no se guarda la información de los candidatos a la convocatoria.

**Tabla 13***Emplea técnicas de reclutamiento relacionada a los candidatos*

Emplea técnicas de reclutamiento relacionada a los candidatos	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	2.67%
(2) En desacuerdo	18.67%
(3) Indeciso	22.67%
(4) De acuerdo	45.33%
(5) Totalmente de acuerdo	10.67%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 13 se observó que la Municipalidad Distrital de Castilla emplea técnicas de reclutamiento relacionada a los candidatos, como se aprecia que el 45.33% está de acuerdo con las técnicas empleadas y de igual manera, el 10.67% totalmente de acuerdo en la utilización de las mismas.

**Tabla 14***Técnicas de reclutamiento en relación a plazas vigentes*

---

Técnicas de reclutamiento en relación a plazas vigentes	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	4.00%
(2) En desacuerdo	25.33%
(3) Indeciso	25.33%
(4) De acuerdo	36.00%
(5) Totalmente de acuerdo	9.33%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

---

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 14 se observó que acerca de las técnicas de reclutamiento en relación a plazas vigentes en la Municipalidad se obtuvo el 36 % de acuerdo y el 9.33% totalmente de acuerdo con respecto a la metodología empleada.

**Tabla 15***Da solución a los problemas presentados dentro de su área de trabajo*

---

Da solución a los problemas presentados dentro de su área de trabajo	Porcentaje
(3) Indeciso	4.00%
(4) De acuerdo	37.33%
(5) Totalmente de acuerdo	58.67%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

---

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 15 los colaboradores indicaron que dan solución a los problemas presentados dentro de su área de trabajo con un porcentaje 58.67% totalmente de acuerdo y el 37.33% de acuerdo, que los colaboradores brindan soluciones a los inconvenientes presentados durante la jornada laboral, es decir, que trabajan en equipo ante los retos.



**Tabla 16***Muestra iniciativa en el desempeño de sus actividades laborales*

---

Muestra iniciativa en el desempeño de sus actividades laborales	Porcentaje
(3) Indeciso	1.33%
(4) De acuerdo	42.67%
(5) Totalmente de acuerdo	56.00%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

---

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 16 se muestra la iniciativa en el desempeño de sus actividades dentro de su área a través de esto permite conocer el cumplimiento de las funciones del colaborador en 56 % totalmente de acuerdo y el 42.67 % de acuerdo, que expresa que los colaboradores aportan su conocimiento en sus labores.

**Tabla 17***El reclutamiento externo, por candidatos de universidades e institutos*

---

El reclutamiento externo, por candidatos en universidades e institutos	Porcentaje
(1) Totalmente en desacuerdo	5.33%
(2) En desacuerdo	17.33%
(3) Indeciso	24.00%
(4) De acuerdo	41.33%
(5) Totalmente de acuerdo	12.00%
<b>Total general</b>	<b>100.00%</b>

---

Nota: Cuestionario aplicado

En la tabla 17 se observó que debe considerar reclutamiento externo considerando candidatos que provienen de universidades e institutos que da como resultado; de acuerdo 41.33 % y totalmente de acuerdo 12 % que la demanda requerida es de personal calificado, es decir, técnico.

### Contrastación de la hipótesis general

HG: El proceso de reclutamiento del personal administrativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021.

#### 4.1.4 Relación en el proceso de reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral

**Tabla 18**

*Correlación en el proceso de reclutamiento de personal administrativo y desempeño laboral.*

		VI : Proceso de reclutamiento de personal	VD: Desempeño laboral
VI: Proceso de reclutamiento de personal	Correlación de Pearson	1	,422**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
VD: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,422**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

Nota: Cuestionario aplicado

La tabla 18 se observó que el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables es de 0.422, se demostró una relación moderada positiva, Sig. bilateral en 0.000 menor que 0.05 y se acepta la hipótesis de investigación que estable que el reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral se relacionan. En consecuencia, la hipótesis general se acepta puesto que, si existe un proceso de reclutamiento del personal administrativo de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021. El instrumento empleado otorga la validez con el alfa de cronbach. Sin embargo, las herramientas de gestión en una institución son importantes porque marcan una pauta de cómo deben hacerse las cosas y de la mano con la normativa emitida por el ente de Servir. Además, las capacitaciones al personal antiguo y nuevo para fortalecer las actividades laborales.

#### **4.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista**

En la guía de entrevista aplicada al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Castilla – Econ. Luis Ubaldo Albirena Eyzaguirre, quien brindó información relevante sobre la institución. Además, como miembro y funcionario que conforma el Comité de Reclutamiento y Selección de Personal en la Municipalidad y dentro de sus funciones se encuentra la evaluación de desempeño laboral a los colaboradores.

Con respecto al primer objetivo de la investigación, con la finalidad de establecer la planeación de personal se relaciona con el desempeño laboral en la MDC, los funcionarios presentan el área de recursos humanos en un cuadro de necesidades de trabajadores y al mismo tiempo evalúan el desempeño de cada colaborador ya sea profesional, técnico o de apoyo los mismos que durante reuniones gerenciales otorgan al Sub Gerente de Recursos Humanos. Actualmente, vienen trabajando en las herramientas de gestión y entre ellos se encuentra el perfil de los puestos que proporcionara las reales funciones que corresponde a cada colaborador. En efecto, ayudaría al momento de convocar nuevo personal.

El segundo objetivo relacionado con verificar de que forma el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla, se ha observado que cada cuatro años la institución tiene un nuevo alcalde y sufre un desnivel la entidad. Puesto que el entorno del nuevo funcionario mayormente desconoce cómo funciona la parte administrativa y operativa y por ello, el personal de planta trata de redirigir por la experiencia que tiene en la institución en algunos casos son tomados en otros simplemente son rechazados. Es resumen, existen colaboradores que brindan su apoyo y a la vez demuestra un buen desempeño laboral.

Con respecto al tercer objetivo es identificar en qué medida el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla, sin lugar a dudas cada gestión ingresa a la entidad pública un grupo humano de su entera confianza incluso hasta llegar a sobre dimensionar la parte presupuestal. Si bien es cierto toman de base la parte normativa del ente rector como es Servir. Sin embargo, los sueldos de los profesionales externos captados por las convocatorias son los mejores pagados con respecto a los profesionales de

planta que son relativamente poquísimos y en algunos casos no son tomados en cuenta. Es evidente entonces, que su preferencia es contar en su staff profesionales externos y medir su desempeño laboral de acuerdo a los objetivos y metas que tiene la entidad.

## V. DISCUSIÓN

*Respecto al objetivo 1, establecer la planeación de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en el 2021.* En el estudio realizado acerca del Proceso de Reclutamiento del Personal Administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021 que a través de los aportes de investigación a nivel internacional y nacional permite discutir los objetivos específicos propuestos por el investigador.

Por otro lado, se presentan situaciones que existe similitud en la investigación con referencia al objetivo 1, según Cancinos (2015) el talento humano es la base en toda organización para así seleccionar un personal idóneo de acuerdo a las funciones que realiza, alcanzó como resultado la efectividad en la selección de personal en la organización en base a las capacidades, aptitudes, habilidades y profesionalismo que permite un buen desempeño laboral.

Cacsire (2019) manifiesta que la empresa cuenta con un personal con habilidades, conocimientos que permite lograr una productividad en el trabajo y calidad en el servicio. Una buena planeación de personal es prioritario para así poder conocer las necesidades del colaborador con relación a los puestos que requiere la empresa, al obtener buenos resultados en el desempeño laboral. Por ende, se comprobó que el recurso humano tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral. Finalmente, existe un nivel de confiabilidad con los colaboradores administrativos, es clave conocer las habilidades, competencias del colaborador teniendo en cuenta el nivel de los estudios, capacitaciones y funciones.

Por lo anteriormente expresado, se puede deducir que en cuanto a la hipótesis 1, el resultado es con un coeficiente relacional de 0.340 positiva baja y el sig. Bilateral cuyo valor es 0.003 es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. En consecuencia, la relación obtenida entre las variables independiente y dependiente es baja puesto que los parámetros de reclutamiento de personal que utiliza la institución no capta al candidato adecuado y cuando se realiza evaluaciones a las funciones proporcionan como resultado que el colaborador no tiene la experiencia para el cargo que ha postulado. En tal sentido, la institución ha sido afectada en el tiempo y la parte presupuestal con un candidato sin experiencia.

*Respecto al objetivo 2, verificar en que forma el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.*

En el ámbito internacional presenta una similitud con los aportes Rivera (2019) aporta en el estudio de reclutamiento interno y selección de personal se considera una relación directa entre las dos variables de estudio puesto que en la empresa solo es permitido este tipo de reclutamiento que lo decide el área de recursos humanos favoreciendo al personal de la institución.

Según el aporte de Pérez (2020) se logró como resultado la correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral, en el cual los gerentes de cada área indican que los colaboradores que trabajan cumplen con las funciones en 57.8 % con un desempeño regular. Asimismo, realizan una selección de personal excelente. Por lo tanto, se concluyó que existe una relación significativa entre el reclutamiento en el desempeño laboral. El aporte de los investigadores se concluye con un adecuado análisis a las variables y en el contexto de la institución puede optar por recurso humano interno siendo favorable puesto que evitaría gastos adicionales en convocatorias de personal.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se comprobó que el estudio a través de la prueba Pearson se demostró la correlación positiva moderada de 0,409, se pudo comprobar que el reclutamiento interno tiene una relación con el desempeño laboral, con una significancia ( $\text{sig} = 0,000$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Es decir, proponer personal administrativo quienes tiene varios años laborando y tienen conocimiento de cómo son las funciones y/o tareas que se efectúan en la institución y adicionalmente tendría colaboradores motivados.

*Respecto al objetivo 3, Determinar en qué medida el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de castilla 2021.* Con el aporte Solís (2020) el resultado tiene similitud al objetivo 3 del estudio de investigación, se explica las fases de reclutamiento externo para el nombramiento se realiza la convocatoria, la postulación, luego se verifica el número de mérito, la evaluación. Por último, las pruebas de conocimiento y la entrevista, también se tiene en cuenta para contratar el personal administrativo se consideró el perfil del colaborador y la entrevista por el área del recurso humano. Se concluye que el proceso de reclutamiento externo y el desempeño laboral tiene una relación directa, el proceso se realizó a través de contrato o nombramiento, recalando las habilidades, capacidades y conocimientos para las plazas correspondientes.

El aporte de Salsavilca (2017) concluye que el talento humano tiene relación directa con el desempeño laboral esto se comprobo a través de la prueba de pearson con un nivel de confiabilidad bueno, considerando las capacitaciones son primodiales para lograr eficiencia en el colaborador y mejora la productividad.

Portuondo (2018) muestra la relación que existe entre el reclutamiento y desempeño laboral de la institución, en el cual es necesario realizar los procesos de reclutamiento en la empresa para así establecer al personal en los puestos requeridos de acuerdo al perfil solicitado y seleccionarlo, posteriormente capacitarlo. Se obtuvo como resultado, el reclutamiento externo tiene una relación directa con el desempeño laboral. Por tal motivo, esta relación es cierta considerando importante la eficiencia y la eficacia del trabajador.

En consecuencia, lo expresado por los autores que anteceden en tanto en el reclutamiento de personal y desempeño laboral se relacionan. Sin embargo, las entidades deben buscar el perfil idóneo y capacitarlo, dando como resultado personal con habilidades específicas a las áreas que son necesarias.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado de la prueba de correlación de Pearson se comprobó que presenta una relación positiva baja de 0,278 y Sig. bilateral en 0.015 menor que 0.05 se acepta la hipótesis de investigación que estable que el reclutamiento externo y el desempeño laboral se relacionan.

En conclusión, las variables se relación positiva baja que el personal que ingresa en las convocatorias no necesariamente tiene conocimiento o

capacitaciones, por ello, existe la adaptación de los nuevos colaboradores mientras tanto, se debe otorgar una inducción y capacitación acorde a los objetivos y metas que desea la institución llegar.

*Respecto al objetivo general: Evaluar la relación entre el proceso de reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.*

Pérez y Villasis (2019) indicaron un aporte de investigación como finalidad es determinar la relación entre el reclutamiento y desempeño laboral, se obtuvo que el reclutamiento de personal tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

Por su parte Lacayo y Romero (2016) en la investigación realizada obtuvo como resultado la aplicación de estrategias con técnicas de reclutamiento y desempeño laboral considerando la importancia en el proceso, organizando a los colaboradores de acuerdo a la planeación que realiza el área de recursos humanos de acuerdo a las actividades de colaboradores. Se concluyó que el recurso humano permite organizar el personal, reclutar y seleccionar con el fin de establecer un desarrollo en la empresa, también se aplican técnicas en el proceso de reclutamiento con personal que cumpla con el perfil indicado de acuerdo a las necesidades que requiera la organización.

Por lo tanto, en base a la investigación emitidas por los autores que anteceden la prioridad de contar con un buen proceso de reclutamiento de personal, el diseño de perfil, las funciones para el colaborador, las periódicas evaluaciones y de igual manera la normativa vigente que señala el ente de Servir.

De acuerdo a la hipótesis general de investigación se demostró la correlación de Pearson entre las dos variables es de 0.422, se demostró una relación moderada positiva, Sig. bilateral en 0.000 menor que 0.05 y se acepta la hipótesis de investigación que establece que el reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral se relacionan.

Finalmente, las variables se relacionan, es decir, el reclutamiento de personal que realiza la institución es aceptable y de igual forma, el desempeño laboral puesto que el personal que ingresa responde a las expectativas obteniendo en el tiempo el cumplimiento de sus metas y objetivos planteados por la institución pública.



## VI. CONCLUSIONES

1. La planeación de personal tiene una correlación positiva débil de 0.340 significativa a un nivel de confiabilidad de 0.003, en el desempeño laboral, es decir, hay una relación significativa entre la planeación de personal con el desempeño laboral.
2. El reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021 se demostró con la prueba de Pearson una correlación positiva moderada de (0.409) en reclutamiento interno, la significancia a un nivel mínimo de 0.00. Por lo tanto, existe una relación directa entre las dos variables, el reclutamiento interno se relaciona significativamente con el desempeño laboral.
3. El reclutamiento externo con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Castilla 2021 a través de la prueba de Pearson se demostró la relación directa positiva baja en ambas variables de 0,278 y de 0.015. Por lo tanto, el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño laboral es encontrar las técnicas apropiadas para mejorar el reclutamiento y por ende, el personal reclutado será competente.
4. Se demostró que existe una relación entre el proceso de reclutamiento de personal administrativo con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021, se comprobó a través de la prueba de Pearson una correlación positiva moderada de 0.422. Por lo tanto, el reclutamiento del personal administrativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Mejorar el proceso de reclutamiento de personal de acuerdo a los perfiles y funciones administrativas requeridas para cubrir las plazas según la necesidad o el requerimiento.
2. Establecer capacitaciones y cursos al personal de la institución para considerarlos en el presupuesto, asimismo, se debe tener en cuenta el legajo del personal que labora para motivarlo y promoverlo para un cargo de jefe o subgerente.  
Cumplir con la normatividad vigente relacionada al personal y talento humano teniendo en cuenta al colaborador nombrado, contratado y repuesto judicial en la Municipalidad Distrital de Castilla.
3. En cuanto al reclutamiento externo de personal el Comité de Reclutamiento y selección debe considerar perfiles profesionales, habilidades, conocimientos, capacidades, actitudes, que conlleva a establecer que personal puede ingresar a cualquier área en la que aporte sea significativo en las metas y objetivos de la institución.
4. El reclutamiento de personal y el desempeño laboral en esta institución están relacionadas, y por ello, el área de recursos humanos debe enfocarse en contar con personal competente como se ha descrito párrafos anteriores puesto que llevará a que la institución tenga otro rostro al servicio del usuario interno y externo, más humano. Las evaluaciones al personal tienen considerarse dentro de las actividades dos veces al año. Con el objetivo de medir el rendimiento, asimismo, el clima laboral u organizacional con charlas para todo el personal. De igual forma, una vez actualizadas las herramientas de gestión de la institución accede cuando se requiera personal.

## REFERENCIAS

- Alarcón, D. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones de la provincia del Carchi*. Tesis de grado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Repositorio Institucional UPEC  
<http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
- Anco, E. (2018). *Proceso de Reclutamiento y la gestión organizacional de la municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017*. Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna. Repositorio Institucional UPT.<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/701/1/Anco-Rojas-Eduardo.pdf>
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson educación.
- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y diseño laboral ( Estudio a realizarse en Ingenio azucarero de la costa sur)*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar en Guatemala. Repositorio Institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carranza, A. (2017). *Libro Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. España: Edenred.  
[https://www.academia.edu/43389198/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_laboral](https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral)
- Cortez, D. (2019). *Procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa automotriz S.A Cuzco, 2018*. Tesis de grado, Universidad Andina del Cuzco. Repositorio Institucional UANDINA  
[http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2769/1/Diego\\_Tesis\\_bachiler\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2769/1/Diego_Tesis_bachiler_2019.pdf)
- Curo, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura-Piura, 2019*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. Repositorio

- Institucional.  
UCV.[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo\\_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gavilano (2018). *Implementación del Proceso de Reclutamiento Selección del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura de acuerdo a la Ley de Servicio Civil*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Piura. Repositorio Institucional UNP.  
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1688>
- Gironzini (2019). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Sanidad FAP Piura 2018*. Tesis de grado de Maestro en Ciencias de la Salud, Universidad San Pedro. Repositorio Institucional USANPEDRO. <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/1484>
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1. A ed.). México D.F Mc Graw- Hill interamericana editores, S.A. DE CV.
- INEI, (2020). *Instituto Nacional de Estadística*.  
<http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/municipalidades-del-pais-brindaran-informacion-autodiligenciada-para-actualizar-el-registro-nacional-de-municipalidades-2020-12179/>
- Lacayo y Romero (2016). *Reclutamiento y Selección de Personal subsistema Reclutamiento y Selección de recursos humanos, elementos claves para el éxito de una organización*. Tesis de grado Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua UNAN Managua.  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4284/1/17739.pdf>
- Medina, K. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Querecotillo 2016*. Tesis de grado, Universidad San Pedro.  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9575/Tesis\\_56660.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9575/Tesis_56660.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Murillo (2015) *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de Red de supermercados – Mercamaxx del Cantón Los Bancos Provincia de Pichincha*. Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes. Repositorio Institucional UNIANDES.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>

- Nolberto, M. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui*. Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco. Repositorio Institucional UDH.  
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas et al. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la u. 5 Edición. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Oyola, E. (2019). *Competencias laborales genéricas en los trabajadores del Departamento de Redacción del Congreso de la República, 2018*. Lima, Perú. Tesis de grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30772>
- Palate, C. (2016). *El Reclutamiento y Selección de Personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Organización Bioalimentar Ltda. De la Ciudad de Ambato de la provincia Tungurahua*. Tesis de grado, Universidad de Ambato. Repositorio Institucional UA.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/19922>
- Pérez., O. (2015). Revista *¿Qué es el reclutamiento interno y qué beneficios tiene para la empresa?* (P. 1-4, Editor)  
<https://blog.peoplenext.com.mx/reclutamiento-interno-y-beneficios>
- Pérez y Villasis (2020). *Reclutamiento y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas - 2019*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55095/B\\_Perez\\_REV.%20Villasis\\_TE%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55095/B_Perez_REV.%20Villasis_TE%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Portuondo, N. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de veintiseis de octubre*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.

- Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo\\_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pujol y Dabos (2018). Artículo de Revisión, Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes, *Estudios Gerenciales* vol. 34, N° 146, 2018, 3-18  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Reyes y Mendía (2019). *Proceso de reclutamiento y selección con evaluación por competencias en una cadena de restaurantes multinacional de la ciudad de Guatemala*, 2016. Tesis de grado, Universidad San Carlos de Guatemala. Repositorio Institucional USAC  
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/12933/1/13%20T%283289%29.pdf>
- Rivera, L. (2019). Revista *Científica FIPCAEC Reclutamiento y selección de personal empresarial*.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.  
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65>
- Rubio, T. (2016). Libro *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. España: Octaedro.  
<https://es.scribd.com/book/333001096/Recursos-humanos-Direccion-y-gestion-de-personas-en-las-organizaciones>
- Salsavilca, M. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los institutos superiores tecnológicos de Lima Metropolitana*. Tesis doctoral; Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Repositorio UIGV.<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1140>
- Sanchez, M. (2015). *Administración de personal*. España.  
<https://es.slideshare.net/mercedessanchezv/teoria-administracion-de-personal>
- Solís, E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal de las universidades públicas del Ecuador*. Ambato, Ecuador. Tesis de pregrado, Universidad de Ambato. Repositorio UTA.<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>

Sotomayor, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos su proceso organizacional*. España [ tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Nueva de León. Repositorio Institucional UANL.

<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Valles, S. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores de las Municipalidades Distritales del Perú: Caso Municipalidad Angasmarca, Santiago de Chuco, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Uladech.

Repositorio Institucional ULADECH.

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10641/CLIMA\\_DESEMPE%c3%91O\\_VALLES\\_JICARO\\_STEPHANIE\\_JHAKELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10641/CLIMA_DESEMPE%c3%91O_VALLES_JICARO_STEPHANIE_JHAKELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**



## Anexo 01

### Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Reclutamiento de Personal</b>	Consiste en identificar a los candidatos que estén capacitados para ocupar un determinado puesto durante el tiempo, a través de técnica de divulgación para que el postulante pueda cumplir con los requisitos establecidos (Sánchez, 2015)	Se medirá a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones de planeación de personal, reclutamiento interno y externo, para que la organización pueda movilizar sus recursos de forma transparente eficaz y eficiente.	Planeación de Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas</li> <li>▪ Ofrecimiento del mercado en cuanto recursos humanos</li> <li>▪ Técnicas de reclutamiento a emplear</li> </ul>	Ordinal
			Reclutamiento Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fuentes de Reclutamiento interno</li> <li>▪ Técnicas de Reclutamiento interno</li> </ul>	Ordinal
			Reclutamiento Externo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fuentes de Reclutamiento Externo</li> <li>▪ Técnicas de Reclutamiento externo</li> </ul>	Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Desempeño Laboral</b>	Los directivos de las organizaciones han de trabajar exhaustivamente para encontrar las competencias de su fuerza laboral, retener y promover a sus gestores de talento quienes tienen mayor desempeño en sus tareas y por consecuencia en los objetivos de la organización (Sotomayor, 2016).	Se medirá a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones del desempeño laboral. Desempeño de Tareas, Desempeño Cívico y Desempeño de Calidad de Vida Laboral.	Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado de responsabilidad</li> <li>▪ Calidad en el trabajo</li> <li>▪ Gestión de empleo del tiempo</li> <li>▪ Eficacia</li> <li>▪ Eficiencia</li> <li>▪ Respeto a la entidad</li> <li>▪ Respeto a la autoridad</li> </ul>	Ordinal
			Desempeño Cívico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respeto a los compañeros de trabajo</li> <li>▪ Apoyo laboral</li> <li>▪ Apoyo organizacional</li> <li>▪ Motivación hacia el trabajo</li> </ul>	Ordinal
			Desempeño de Calidad de Vida Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iniciativa</li> <li>▪ Creatividad laboral</li> <li>▪ Adaptación a cambios</li> </ul>	Ordinal

*Elaboración propia*

## Anexo 02

### Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Variable	Tipo y diseño
El proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.	<b>General:</b> ¿Cómo se relaciona el Proceso de Reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021?	<b>General:</b> Evaluar la relación entre el proceso de reclutamiento de personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.		No experimental Transversal Descriptiva
	<b>Específicas:</b> (a) ¿Cómo la planeación de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla?	<b>Específicos:</b> Establecer como la planeación de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.	<b>Variable 1:</b> Reclutamiento de Personal	Aplicada Enfoque Mixto
	(b) ¿De qué forma el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021? (c) ¿En qué medida el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021?	Verificar de que forma el reclutamiento interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021. Determinar en qué medida el reclutamiento externo se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021.	<b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral	<b>Población:</b> Personal Administrativo (CAS) <b>Muestra:</b> 76 colaboradores <b>Técnica:</b> Encuesta Entrevista  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Guía de entrevista

Elaboración propia

## Anexo 03

### Matriz de Instrumentos

Variables	Dimensiones		Indicadores	Técnica/Instrumento	Instrumento: A		Instrumento: B	
					N° de ítems	Ítems	N° de ítems	Ítems
<b>X: Reclutamiento de personal</b>	<b>X1 Planeación de Personal</b>	X1	Determinación de las necesidades de la organización en términos de personas	Encuesta/cuestionario	1	1, 2 y 3	1	
		X1	Ofrecimiento del mercado en cuanto a recursos humanos		1	4	1	
		X1	Técnicas de reclutamiento a emplear		1	5	1	
	<b>X2 Reclutamiento interno</b>	X2	Fuentes de reclutamiento interno	Encuesta/cuestionario	1	6, 7 y 8	1	
		X2	Técnicas de reclutamiento interno		1	9 y 10	1	
	<b>X3 Reclutamiento externo</b>	X3	Fuentes de reclutamiento externo	Encuesta/cuestionario	1	11	1	
		X3	Técnicas de reclutamiento externo		1	12,13, 14, y 15	1	
	<b>Y: Desempeño laboral</b>	<b>Y1 Desempeño de tareas</b>	Y1	Grado de responsabilidad	Encuesta/cuestionario	2	16	2
			Y1	Calidad de trabajo		2	17	2
Y1			Gestión de empleo de tiempo		2	18	2	

	Y1	Eficacia		2	19	2
	Y1	Eficiencia		2	20	2
	Y1	Respeto a la entidad	Encuesta/cuestionario	2	21	2
	Y1	Respeto a la autoridad		2	21	2
<b>Y2 Desempeño cívico</b>	Y2	Respeto a los compañeros de trabajo		2	22	2
	Y2	Apoyo laboral		2	23	2
	Y2	Apoyo organizacional		2	24	2
	Y2	Motivación hacia el trabajo		2	25	2
<b>Y3 Desempeño de calidad de vida laboral</b>	Y3	Iniciativa	Encuesta/cuestionario	2	26	2
	Y3	Creatividad		2	27	2
	Y3.3	Adaptación a cambios		2	28	2

*Elaboración propia*

## Anexo 04: Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Buen día señor (a), soy estudiante del X ciclo de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo y estoy realizando una investigación sobre el proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla 2021, es por eso que su opinión será de mucha importancia. Le agradezco de ante mano por su tiempo.

Seleccione su respuesta		T. de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	T.en des acuerdo
		5	4	3	2	1
	<b>VARIABLE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL</b>					
	PLANEACION DE PERSONAL					
1	El área de recursos humanos determinara las necesidades de personal en las diferentes áreas.					
2	El área de recursos humanos realiza análisis de puestos según las necesidades por tipo de área seleccionada.					
3	El requerimiento de personal por parte de las diferentes áreas de la municipalidad es alcanzado oportunamente al área de recursos humanos.					
4	La Municipalidad ofrece al mercado las plazas aperturadas a las diferentes organizaciones de la comunidad.					
5	En la Municipalidad aplican técnicas de reclutamiento para captar talento humano.					
	<b>RECLUTAMIENTO INTERNO</b>					
6	La Municipalidad considera la fuente procedente de los candidatos internos.					
7	La Municipalidad considera la fuente proveniente de las evaluaciones de desempeño del candidato.					
8	La Municipalidad considera la fuente (data) proveniente del personal que realiza cursos de capacitación.					
9	La Municipalidad aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la transferencia de personal.					
10	La Municipalidad aplica la técnica de reclutamiento relacionada a la promoción de personal.					
	<b>RECLUTAMIENTO EXTERNO</b>					
11	La Municipalidad empela técnica de reclutamiento relaciona a la recomendación de candidatos por parte de los empleados de la institución.					

12	La Municipalidad aplica técnicas de reclutamiento relacionada a la consulta de los archivos de los candidatos.					
13	La Municipalidad emplea técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de los empleados de la institución.					
14	La Municipalidad utiliza de técnicas de reclutamiento relacionada a la publicación en la página web y/o redes sociales de la Municipalidad.					
15	La Municipalidad se sirve de técnicas de reclutamiento relacionada a las conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.					
	<b>VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
16	Ud., realiza las tareas encomendadas que son parte de tu cargo dentro de la Municipalidad.					
17	Ud., se esmera por realizar un trabajo de calidad dentro de la Municipalidad.					
18	Ud., emplea de forma efectiva el tiempo con el que vas a desarrollar tus actividades laborales en la Municipalidad.					
19	Ud., cumple con las metas y objetivos propuestos por la Municipalidad, establecidas para tu puesto de trabajo					
20	Ud., realiza de forma óptima y racional los recursos para brindar un mejor servicio a los usuarios de los servicios ofrecidos por la Municipalidad.					
21	Ud., demuestra respeto por los Inmuebles, muebles, enseres y el bienestar de la Municipalidad.					
	<b>DESEMPEÑO CIVICO</b>					
22	Demuestra Ud., respeto y buen trato a tus compañeros de trabajo en la Municipalidad.					
23	Cuando el jefe inmediato solicita apoyo laboral de Ud., brinda el tiempo adicional con el fin de cumplir metas y objetivos de la entidad.					
24	Cuando a Ud., se le solicita apoyo en actividades de emergencia actúas como soporte para la gestión municipal.					
25	Ud., se siente motivado para desempeñarte de la mejor manera dentro de la Municipalidad.					
	<b>DESEMPEÑO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>					
26	Ud., muestra iniciativa en el desempeño de tus actividades laborales dentro de tu área de trabajo en la Municipalidad.					
27	Ud., Utiliza tu creatividad en resolución de los problemas presentados dentro de tu área de trabajo en la Municipalidad.					
28	Demuestra Ud., su capacidad de adaptación a los cambios administrativos y de procedimientos de trabajo dentro de la Municipalidad.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

APLICADO A: Econ. Luis U. Albirena Eyzaguirre

FECHA: 26/04/2021

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

PLANEACION DE PERSONAL

1	<b>¿El área de recursos humanos evalúa las necesidades de cada gerencias, Sub Gerencia y oficinas con respecto al talento humano?</b>
A través del directorio de gerente manifiestan las necesidades de cada Gerencia, sub Gerencia y oficinas evalúan las necesidades primero la parte económica, es decir, la fuente de financiamiento si existe presupuesto para contratar al nuevo candidato.	
2	<b>¿La Municipalidad Distrital de Castilla cuenta con directiva para el reclutamiento de personal?</b>
Se basa en la Directiva N° 003-2020-EF/43.02 de Servir y los cambios con el Manual de Perfil de puestos de trabajo.	
3	<b>¿Las áreas de la Municipalidad Distrital de Castilla alcanzan el perfil del profesional, técnico y apoyo oportunamente?</b>
Si alcanza el formato de perfil de la plaza que se convocará, sin embargo, en el área de recursos humanos realizan una previa revisión si cumple con lo estipulado ya sea profesionales, técnicos o de apoyo.	
4	<b>¿Qué fuente de reclutamiento de personal interno o externa aplica la municipalidad?</b>
La convocatoria es alcanzada a Servir a través de la página de Talento Humano de Servir y la Sub Gerencia de Informática de la entidad cuelga la oferta laboral en la página web.	
<b>RECLUTAMIENTO INTERNO</b>	
5	<b>¿La Municipalidad tiene archivo digital de los potenciales candidatos internos?</b>
No cuenta con archivo digital de los potenciales candidatos internos.	
6	<b>¿La Municipalidad realiza evaluaciones de desempeño con respeto a los posibles candidatos internos?</b>
El año 2020 se hizo una directiva basada en servir y este año se realizará dos evaluaciones para todas las modalidades que existen en la entidad.	
7	<b>¿En área de personal tiene sistematizado los cursos, talleres y capacitaciones el personal potencialmente interno?</b>
Tiene el Plan de desarrollo de Personal 2020 pero por el tema de la pandemia no se ha ejecutado y este tiene que aprobarse con resolución de alcaldía pues es una obligación de capacitar al personal e iniciará las capacitaciones virtuales.	
8	<b>¿La Municipalidad emplea la técnica de reclutamiento por la transferencia de personal?</b>
No realiza transferencia de personal.	



<b>9</b>	<b>¿Cuenta con colaboradores idóneos para atender los servicios de la Municipalidad?</b>
En los puntos de atención de servicios a los usuarios es regular, ha mejorado en relación a como cuando ingreso la Gestión del Alcalde Aguilar Silva. La Oficina de Trámite documentario se ha colocado personal orientador para el público. De igual forma, en la Gerencia de Administración Tributaria y la Policía Municipal se ha capacitado al personal para brindar información del área que requiera.	
<b>RECLUTAMIENTO EXTERNO</b>	
<b>10</b>	<b>¿Por qué la Municipalidad utiliza el reclutamiento externo?</b>
Cuando ingreso la Gestión del alcalde Aguilar Silva, se apreció que en las diferentes áreas de la entidad hay personal de planta (Nombrados, Contratados Permanentes, Ex SNP/CAS). Sin embargo, en las áreas técnicas no existe personal profesional por ello, se utiliza el reclutamiento externo para cumplir con las metas y objetivos de la institución.	
<b>11</b>	<b>¿La Municipalidad recurre a la técnica de reclutamiento en base al archivo de posibles candidatos?</b>
No, se realiza la convocatoria de acuerdo a lo que la normativa indica y la información de candidatos solo es por la convocatoria.	
<b>12</b>	<b>¿La Municipalidad coloca su oferta de empleo solo en página web y redes sociales?</b>
La Municipalidad coloca su oferta de trabajo en la página web de talento Perú y en la página web de la entidad.	
<b>13</b>	<b>¿La Municipalidad que tipo de técnica de reclutamiento externo aplica?</b>
La entidad solo muestra el proceso de convocatoria a través de su página web y talento Perú – Servir.	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	
<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	
<b>14</b>	<b>¿Puede Ud., observar si el personal administrativo cumple con responsabilidad sus actividades?</b>
Si, en reunión de funcionarios expresan el rendimiento de sus colaboradores.	
<b>15</b>	<b>¿Los gerentes, sub gerentes y jefes de oficina evalúan el trabajo de cada servidor y si el mismo es de calidad?</b>
Los jefes inmediatos observan a cada servidor si cumple con sus tareas y si este es de calidad ya que caso contrario su opinión se traduce en rescindir el contrato y se informa al Sub Gerente de Recursos Humanos.	
<b>16</b>	<b>¿En la Municipalidad cuenta con personal altamente eficaz para el cumplimiento de las metas institucionales?</b>
Existe personal comprometido en cumplir con los objetivos y metas como es la gerencia de Desarrollo Humano en la meta 4 (todos unidos contra la anemia), la Gerencia de Comercialización, la Gerencia de Servicios Públicos Locales (programa de residuos sólidos), la Gerencia de Administración Tributaria (con la recaudación de tributos) el gobierno central señala metas y si esta logra llegar obtiene el incentivo monetario.	
<b>17</b>	<b>¿Promueven la eficiencia entre sus trabajadores?</b>
El jefe inmediato es el que motiva en muchos casos para las actividades lleguen a su meta.	
<b>18</b>	<b>¿Los trabajadores muestran respeto sobre los inmuebles, muebles, equipos de cómputo que se brinda como parte de su desarrollo de actividades labores?</b>
En términos generales el personal no tiene la precaución en algunos casos en aplicar la economía en gastos de electricidad pues dejan los computadores conectados y otros por ello se está elaborando un documento en la que cada trabajador se hace cargo de los bienes designados y mantenerlos en buen estado.	
<b>DESEMPEÑO CIVICO</b>	
<b>19</b>	<b>¿Cómo manejan el clima laboral (la falta de respeto) entre los compañeros de trabajo?</b>
Como Sub Gerencia de Recursos Humanos llega información de algunas áreas donde se presentan diferencias entre los trabajadores.	
<b>20</b>	<b>¿Observa Ud., entre sus trabajadores se brindan apoyo laboral para llegar al objetivo del área?</b>

Si hay casos que el personal no brinda la colaboración entre las oficina de una misma gerencia, subgerencia y oficinas.

**21** ¿Cuándo existe una actividad de relevancia con enfoque a la comunidad los servidores están predispuestos a brindar su servicio o tiene que utilizar un documento para que esté presente?

Los funcionarios manifiestan a su grupo de trabajo y con la herramienta de comunicación está el Whatsapp el personal brinda su apoyo inmediatamente.

**22** ¿Cuáles son los instrumentos que brinda la Municipalidad para que el trabajador se motive?

Si, promoviendo al personal, es decir, sus estudios universitarios han concluido y han postulado a una nueva convocatoria y la remuneración diferenciada.

#### DESEMPEÑO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

**23** ¿En la Municipalidad evalúa o motiva a ser trabajadores proactivos?

En este último año, por tema de la pandemia (Covid-19), no se ha podido evaluar o motivar a los trabajadores, puesto que la entidad brinda o motiva a través de las capacitaciones a los trabajadores pero estas se retomaran por los medios virtuales.

**24** ¿Cómo fomenta la Municipalidad la creatividad en el trabajo?

El personal de planta de modalidad nombrado, contratado permanente y ex SNP/CAS, hacen sus aportes en el sistema administrativo (procedimientos). De otro lado, opinó que sería oportuno contar con un manual de procedimientos.

**25** ¿Ud., puede indicar si los trabajadores se adaptan a los cambios?

Existen postulantes que han trabajado en diferentes municipalidades al interior del Departamento de Piura y por la supuesta experiencia técnica gana la plaza, pero una vez en las actividades laborales no tiene la experiencia laboral.

**26** ¿La Municipalidad aplica alguna técnica para el desempeño de labores de sus trabajadores?

Con la Ley de procedimientos y administrativos y el Manual de procedimientos de la Municipalidad que están por aprobarse y cada gerencia, sub gerencia y jefes de oficina facilitarían para que se cumplan con los plazos y que medirá el desempeño. Asimismo, recientemente se ha creado un sistema de trámite documentario con la finalidad de medir el desempeño de cada área de la entidad.

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como Docente en UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos Cuestionarios:

“EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA 2021”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Reclutamiento de Personal. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Desempeño Laboral. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 04 días del mes de mayo del Dos mil veintiuno.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
DNI : 02842237  
Especialidad: Administración  
E-mail : [fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe)

## “EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA 2021”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																			95		

	dimensiones del tema de la investigación																					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				95	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				95	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				95	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 04 de mayo de 2021

Dr. Freddy William Castillo Palacios  
DNI. : 02842237  
Teléfono: 969584019  
E-mail: fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez, con DNI N° 02778943, Licenciado en Ciencias Administrativas, Registro Único Colegiatura N° 23792, de profesión Administrador, desempeñándome actualmente como Docente de la Escuela de Administración UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos Cuestionarios:

“EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA 2021”


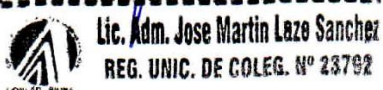
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Reclutamiento de Personal. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Desempeño Laboral. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo  
mes de abril del Dos mil Veinti

ra a los 25 días del

Mg. : José Martín Lazo Sánchez  
DNI : 02778943  
Especialidad : Administración  
E-mail : martinlazosanchez@gmail.com



## “EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA 2021”

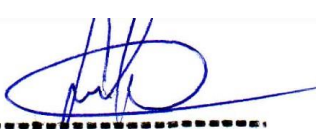
### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						95						
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																								95				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																									95			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																										95		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 25 de abril de 2021.



SAN  Lic. Adm. Jose Martin Lazo Sanchez  
REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

martinlazo@unip.edu.pe

Mgtr.: JOSE MARTIN LAZO

DNI: 02778943

Teléfono: 969294427

E-mail:

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, **ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO** con DNI N° **45361468** Magister en

**GESTIONPUBLICA** N° ANR: **13374**, de profesión  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

desempeñándome actualmente como **DTC** en **UCV PIURA**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos Cuestionarios:

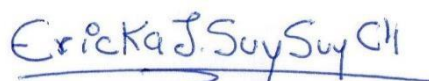

“EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA 2021”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Reclutamiento de Personal. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Desempeño Laboral. Cuestionario dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla, 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 26 días del mes de abril del Dos mil veintiuno.

*Ericka J. Suysuy Ch*  
  


Mgr. : Ericka Julissa Suysui Chambergo  
DNI : 45361468  
Especialidad : Licenciada en Administración  
E-mail : [esuysusyc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:esuysusyc@ucvvirtual.edu.pe)

## “EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA 2021”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					



## Anexo 06: Formatos de confiabilidad

### Confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

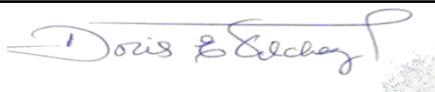
<b>1.1. ESTUDIANTE</b> :	<b>DORIS ELIZABETH VILCHEZ VALDIVIEZO</b>
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b> :	EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA 2021.
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL:</b>	<b>ADMINISTRACION</b>
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO:</b> (adjuntar)	<b>CUESTIONARIO</b>
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:</b>	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ( )
	<i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN:</b>	<b>30/04/2021</b>
<b>1.7. MUESTRA APLICADA:</b>	<b>13</b>

#### II. CONFIABILIDAD

<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>95.9%</b>
---	--------------

#### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una alta confiabilidad.



-----  
Estudiante: Doris E. Vilchez Valdiviezo  
DNI : 02622566



-----  
Docente : Dr. Ramón  
Cosme Correa Becerra  
COESPE 502





## Anexo 08:

### Cálculo de muestra

Fórmula para el cálculo de la muestra

Fórmula de población finita de variable cualitativa

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

n : Tamaño de muestra que queremos calcular

N : Tamaño de la población

Z: Coeficiente de confianza para un nivel de confianza determinado

P : Probabilidad de éxito

Q: Probabilidad de fracaso

D: Error máximo admisible.