



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la
Municipalidad Provincial de Utcubamba

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rojas Pedraza, Leonardo Favio (ORCID: 0000-0003-4293-6803)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo - Perú

2021

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi esposa e hijos, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi madre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

Agradecimiento

Gracias a mi esposa Nancy Ruth Mego Torres, mis hijos Leonardo Favio, Naomi Shantal y Alondra Ximena Rojas Mego por entender que, durante el desarrollo de esta tesis, fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente mi trabajo académico

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
4.1. Análisis Descriptivo	16
4.2. Análisis Inferencial	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES.....	26
VIII. PROPUESTA.....	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 <i>La institución planifica oportunamente las actividades de selección de personal</i>	42
Tabla 2 <i>La institución cumple con la planificación realizada en cuanto a los plazos</i>	42
Tabla 3 <i>La institución muestra compromiso en la ejecución de las políticas de selección de personal</i>	42
Tabla 4 <i>La institución cumple con las funciones de selección de personal de manera oportuna</i>	43
Tabla 5 <i>La institución hace uso de todos los recursos de manera adecuada en la selección de personal</i>	43
Tabla 6 <i>Nivel de Políticas de selección de personal</i>	44
Tabla 7 <i>Considera que las preguntas del examen están bien dirigidas hacia el puesto a la que se postula</i>	44
Tabla 8 <i>Se informa oportunamente las reglas del examen a cada uno de los postulantes</i>	44
Tabla 9 <i>Considera que las preguntas realizadas en las entrevistas fueron adecuadas de acuerdo al puesto laboral al que se postula</i>	45
Tabla 10 <i>Se informa oportunamente las reglas de la entrevista de trabajo a cada uno de los postulantes</i>	45
Tabla 11 <i>Las técnicas de selección de personal aplicadas por la institución son adecuadas</i>	46
Tabla 12 <i>Nivel de técnicas de selección de personal</i>	46
Tabla 13 <i>La institución designa funciones adecuadas para la inducción laboral</i>	46
Tabla 14 <i>La institución designa responsabilidades para la inducción laboral</i> ..	47
Tabla 15 <i>La inducción laboral asegura que las personas seleccionadas tengan dominio de sus funciones en la institución</i>	47
Tabla 16 <i>La inducción laboral logra que las personas seleccionadas se identifiquen con la institución</i>	48

Tabla 17 <i>La inducción laboral informa sobre las funciones y responsabilidades de las personas seleccionadas en la institución</i>	48
Tabla 18 <i>Nivel de inducción laboral</i>	48
Tabla 19 <i>Los temas abordados en capacitación son suficientes para una función adecuada en el cargo asignado</i>	49
Tabla 20 <i>La formación académica entregada en la capacitación es adecuada para una mejor inserción en la institución</i>	49
Tabla 21 <i>La experiencia de los docentes responsables de la capacitación es adecuada</i>	50
Tabla 22 <i>La capacitación para la función considera a las habilidades laborales como parte de la formación</i>	50
Tabla 23 <i>Considera que las habilidades laborales es importante para la selección de personal</i>	50
Tabla 24 <i>Nivel de capacitación para la función</i>	51
Tabla 25 <i>Considera que el horario establecido por la institución es adecuado</i>	51
Tabla 26 <i>Participa responsablemente a todas las reuniones convocadas</i>	52
Tabla 27 <i>Considera que usted cumple con todos los trabajos encargados de manera responsable</i>	52
Tabla 28 <i>Considera que cumple adecuadamente con las funciones designadas</i>	52
Tabla 29 <i>Considera que el horario de trabajo establecido es respetado por su jefe inmediato</i>	53
Tabla 30 <i>Nivel de responsabilidad</i>	53
Tabla 31 <i>Para el cumplimiento de tareas participan activamente todos los miembros del equipo</i>	53
Tabla 32 <i>Se realizan coordinaciones con la participación de los miembros del equipo para el logro de los objetivos y metas</i>	54
Tabla 33 <i>El jefe de cada oficina genera un ambiente de colaboración entre los miembros de sus equipos de trabajo</i>	54
Tabla 34 <i>Considera que el logro de las metas institucionales se debe al trabajo en equipo realizado por la institución</i>	55
Tabla 35 <i>Usted participa activamente con el equipo para el logro de las metas institucionales</i>	55
Tabla 36 <i>Nivel trabajo en equipo</i>	55

Tabla 37 <i>La institución asegura capacitación para los trabajadores según su especialidad.....</i>	56
Tabla 38 <i>Los trabajadores solicitan capacitaciones a sus jefes inmediatos para un mejor desempeño en sus funciones.....</i>	56
Tabla 39 <i>Participa de manera activa en la mejora de los resultados de la institución.....</i>	57
Tabla 40 <i>Los trabajadores proponen planes de mejora para el logro de metas y objetivos de la institución</i>	57
Tabla 41 <i>Los jefes inmediatos aplican instrumentos de evaluación para medir el logro institucional</i>	57
Tabla 42 <i>Nivel de calidad.....</i>	58
Tabla 43 <i>Los problemas que surgen en su área de trabajo son tratados inmediatamente para su resolución.....</i>	58
Tabla 44 <i>En su oficina de trabajo todos los miembros de su equipo aportan para la mejora de los procesos</i>	58
Tabla 45 <i>Considera que se usa la menor cantidad de recursos materiales y económicos para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales</i>	59
Tabla 46 <i>La institución brinda todos los recursos para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones en el trabajo.....</i>	59
Tabla 47 <i>Nivel de eficiencia</i>	60
Tabla 48 <i>Analizar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba.....</i>	16
Tabla 49 <i>Pruebas de normalidad entre variables.....</i>	17
Tabla 50 <i>Correlaciones entre variables.....</i>	18
Tabla 51 <i>Correlaciones entre la selección de personal y responsabilidad</i>	18
Tabla 52 <i>Correlaciones entre la selección de personal y trabajo en equipo....</i>	19
Tabla 53 <i>Correlaciones entre la selección de personal y calidad.....</i>	20

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo analizar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, considerando un tipo de investigación básico, debido a que se amplió el conocimiento teórico relacionado con las variables de estudio, con un alcance correlacional, con un diseño no experimental, porque no se manipularán las variables de estudio, analizándolos en su mismo entorno y sin afectan su comportamiento; teniendo como hipótesis H1: Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en el año 2021, y, H0: No existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en el año 2021. Por lo cual, se obtuvo como principal conclusión que las variables de estudio no distribuyen de forma normal, debido a que la variable selección de personal se encontró con valores estadísticos de 0.138 ($0,00 < 0,05$) y la variable desempeño laboral contó con valores estadísticos de 0.138 ($0,000 > 0,05$), verificándose en ambas que los niveles de significancia son menores al 5%, con lo cual se describe que las variables siguen una distribución anormal o asimétrica; por lo tanto, para fortalecer la investigación, se aplicó la correlación Rho Speraman, en el cual el resultado mostró una significancia de 0,000 lo cual es menor al parámetro de 0,05, con lo que se concluyó que las variables se relacionan de manera significativa y existe correlación.

Palabras claves: Desempeño laboral, selección de personal, correlación.

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze the relationship between personnel selection and job performance in the Provincial Municipality of Utcubamba, considering a basic type of research, due to the fact that the theoretical knowledge related to the study variables was expanded, with a correlational scope, with a non-experimental design, because the study variables will not be manipulated, analyzing them in the same environment and without affecting their behavior; taking as hypothesis H1: There is a significant relationship between personnel selection and job performance in the Provincial Municipality of Utcubamba in 2021, and, H0: There is no significant relationship between personnel selection and job performance in the Provincial Municipality of Utcubamba in 2021. Therefore, it was obtained as the main conclusion that the study variables do not distribute in a normal way, because the personnel selection variable was found with statistical values of 0.138 ($0.00 < 0.05$) and the variable work performance had statistical values of 0.138 ($0.000 > 0.05$), verifying in both that the levels of significance are less than 5%, with which it is described that the variables follow an abnormal or asymmetric distribution; Therefore, to strengthen the research, the Rho Sperman correlation was applied, in which the result showed a significance of 0.000 which is less than the parameter of 0.05, with which it was concluded that the variables are significantly related and there is correlation.

Keywords: Job performance, personnel selection, correlation.