



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Oliva Saavedra, Segundo Román (ORCID: 0000-0002-6384-6746)

ASESORA:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (ORCID: 0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con amor a mi mamá Argentina Emperatriz, que ha influido en mi vida, brindándome los mejores consejos, guiándome y haciéndome una persona de bien.

A la memoria de mi padre Román, quien desde el cielo cuida mis pasos y vela por mis sueños.

A mis hermanos quienes me apoyan en cada paso que doy.

A mis hijos Fabio Gustavo y Fresia, que son mi razón para seguir adelante y no desanimarme ante los obstáculos de la vida

A mis grandes amigos, porque siempre han estado a mi lado para darme fuerzas y lograr este objetivo de mi vida.

Agradecimiento

Al más grande creador, nuestro Dios, por darme vida, por su amorosa bondad y permitirme alcanzar mi meta.

A la Universidad Cesar Vallejo, en especial a la Escuela de Administración y sus docentes que con su gran profesionalismo me han inculcado las herramientas más importantes para mi crecimiento profesional.

A mi asesora Dra. Mercedes Palacios de Briceño por la excepcional dirección y guía en la elaboración de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
4.1 Resultados de la aplicación del instrumento cuestionario.	14
4.1.1 Respecto a establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	14
4.1.2 Respecto a establecer la relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	14
4.1.3 Respecto a establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	15
4.1.4 Respecto a establecer la situación en que se encuentra la selección de personal en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	16
4.1.5 Respecto al objetivo específico, establecer el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	16

4.1.6 Respecto al objetivo general, determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	17
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	28
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	28
Anexo 2. Matriz de consistencia	29
Anexo 3. Matriz de Instrumentos: Cuestionario	30
Anexo 4: Cuestionario.....	32
Anexo 5: Validación de expertos.....	35
Anexo6: Analisis de confiabilidad.....	421
Anexo 7: Autorizacion de aplicación de instrumentos	442
Anexo 8: Evidencia turniting.....	44
Anexo 9: Testimonio fotográfico.....	45.

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Validez en constructo</i>	12
Tabla 2: <i>Confiabilidad</i>	12
Tabla 3: <i>Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral</i>	14
Tabla 4: <i>Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre la inducción y el desempeño laboral</i>	15
Tabla 5: <i>Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre la capacitación y el desempeño laboral</i>	15
Tabla 6: <i>Nivel de selección de personal en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021</i>	16
Tabla 7: <i>Nivel de desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021</i>	16
Tabla 8: <i>Resultados de prueba de normalidad</i>	17
Tabla 9: <i>Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre selección de personal y desempeño laboral</i>	18

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021. La metodología fue de tipo aplicada, el diseño fue no experimental de nivel correlacional con enfoque cuantitativo. La muestra fue por conveniencia estuvo constituida por 83 los trabajadores de la municipalidad. Se aplicó como instrumento el cuestionario dirigido a los trabajadores. Entre los resultados principales se encontró que existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral y esta es de intensidad alta ($Rho = 0,921$; existe relación entre la inducción y el desempeño laboral y esta es de intensidad alta ($Rho = 0,808$; existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral y esta es de intensidad alta ($Rho = 0,712$. Llegando a las conclusiones se determinó que existe relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021 y esta relación es de nivel alto ($Rho = 0.763$. La selección de personal, fue predominantemente medio (58%), seguido de alto (28%) y solo un 14% en nivel bajo. El desempeño laboral, fue predominantemente medio (61%), seguido de la categoría alto (25%), y solo un (13%) en nivel bajo.

Palabras clave: Selección personal, desempeño laboral, Municipalidad.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between the selection of personnel and job performance in the District municipality of La Unión, year 2021. The methodology was of an applied type; the design was non-experimental at a correlational level with a quantitative approach. The sample for convenience was constituted by 83 workers of the municipality. The questionnaire addressed to the workers was applied as an instrument. Among the main results, it was found that there is a relationship between recruitment and job performance and this is of high intensity ($Rho = 0.921$); there is a relationship between induction and job performance and this is of high intensity ($Rho = 0.808$); there is a significant relationship between training and job performance and this is of high intensity ($Rho = 0.712$). Arriving at the conclusions, it was determined that there is a relationship between the selection of personnel and job performance in the District Municipality of La Unión, year 2021 and this relationship is of high level ($Rho = 0.763$). Personnel selection was predominantly medium (58%), followed by high (28%) and only 14% in low level. Job performance was predominantly medium (61%), followed by the high category (25%), and only one (13%) in the low level

Keywords: Personal selection, job performance, Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, en las empresas, las personas que forman parte de la organización ya no son vistas como recursos humanos, sino como talentos que necesitan ser identificados, empoderados y desarrollados para lograr un mejor desempeño laboral (Arijos et al, 2019). El presente siglo, la competitividad corporativa se materializa en la misión corporativa ha de estar diseñando e implementando innovaciones estratégicas para atraer y utilizar el talento de sus empleados, aprovechando sus capacidades y cómo ponerlas en valor (Bohlander et al., 2018). El gestionamiento científico para el seleccionamiento de éste, incluyendo la aplicación de políticas de selección o selección con el fin de seleccionar a los mejores aspirantes sobre todo para el personal directivo y técnico, así como el análisis de los procesos de selección. Esto se relaciona con la performance de los empleados en el desempeño de sus puestos de trabajo. (Questa et al., 2018).

En este contexto se hace necesario de adoptar estrategias de recursos humanos conducentes al éxito organizacional y enfocarse en completar satisfactoriamente los procesos de selección de empleados para integrar personas valiosas a la organización ya que son el factor más importante para el éxito o fracaso de una organización. Organización (Questa et al., 2018). buena gestión de recepción de personas para el trabajo, contribuyendo al logro de las metas establecidas; Contar con una plantilla de perfiles personales, profesionales y personales, que logren cumplir los requisitos del perfil de trabajo, asegure una performance profesional consistente y esté alineado con los objetivos de la organización (Agarwal, 2018).

La municipalidad Distrital de La Unión, es uno de los diez distritos que conforman la provincia de Piura, ubicada en el sur de la provincia de Piura, sobre el nivel del mar de 16 metros, es una organización pública que promueve el desarrollo de integridad de la población, a través de servicios de nivelación de suministro, dirigido a administrar las tareas de ingresos económicos y en beneficio y el desarrollo de la población. Según el reglamento de organización y funciones (ROF), en la estructura orgánica, la Oficina de Recursos Humanos, como el dominio

orgánico, es responsable de la aplicación de las regulaciones laborales, de hacer cumplir la normativa laboral, proponer el diseño y operación de la unidad mediante la creación y gestión de registros de trabajo y cuadro de asignación de personal (CAP), y la gestión del proceso de integración para el personal de la unidad, incluida la selección, emparejamiento, referencia y período de prueba; Implementación y seguimiento de la gestión del desempeño dentro de la entidad, destacando las necesidades de los empleados, mejorando el desempeño laboral y su contribución a las metas y objetivos de la entidad.

Las reglas que rigen la municipalidad son muy claras y precisas; Sin embargo, el cumplimiento por parte de las autoridades no se logra en su totalidad debido a que muchas veces la asignación de cargos es con fines políticos, con un 60% de los directivos garantizados por la designación de credibilidad y a nivel operativo también por la familiaridad con las instancias gubernamentales, por lo que no hay opción. sobre el mérito y la promoción de los que trabajan. El resultado es un bajo desempeño en el trabajo, ya que no logran los objetivos institucionales, generando inseguridad entre los habitantes y esto se refleja en los vecinos que los emplean.

Surge así una pregunta general: ¿Qué relación existe entre la selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?, como problemas específicos tiene (a) ¿Cómo se relaciona el reclutamiento con el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?; (b) ¿Cómo se relaciona la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?; (c) ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.?; (d) ¿ En qué situación se encuentra la selección de personal en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?; (e) ¿Cómo es el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?.

La utilidad práctica de esta investigación se sustenta en que presenta resultados en cuanto que se deben tomar en cuenta en el municipio de La Unión, para que puedan analizar e identificar sus fallas y tratar de mejorarlas eligiendo a la persona adecuada y en el lugar correcto, determinando la exclusión de las

referencias para cubrir un trabajo o el deseo de beneficiar a los familiares funcionarios de la entidad. Como aporte metodológico, la investigadora aplicó dos herramientas de recolección de datos determinando las relaciones entre los empleados seleccionados y sus desempeños laborales.

El estudio tiene justificación práctica, que aportó en cuanto a los resultados para que sean tomados en cuenta en el municipio del distrito de La Unión, justificando se hagan un análisis y puedan determinar sus fallas y traten de mejorar escogiendo a las personas adecuadas y en el puesto adecuado dejando de lado las recomendaciones para cubrir un puesto de trabajo o queriendo favorecer a los familiares de las personas que están a cargo de la Municipalidad. Como aporte metodológico, el investigador aplicó dos herramientas de recolección de datos para ayudar a determinar la relación entre la selección de empleados y el desempeño laboral

El objetivo general del trabajo de investigación fue: Determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021, como objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021;(b) Determinar la relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021; (c) Establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021; (d) Establecer la situación en que se encuentra la selección de personal en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021; (e) Determinar el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.

La hipótesis general en dicha investigación fue: Existe relación entre selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021; como hipótesis específicas:(a) Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021;(b) Existe relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021; (c) Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de nivel internacional, Cuenca (2019), con su tesis denominada: *Propuesta de procedimientos de selección de personal del área de producción de la empresa Intedecam s.a. año 2019.*; Guayaquil Ecuador, para obtener el título profesional de ingeniera en administración pública. Tuvo como principal objetivo mejorar el seleccionamiento de sus empleados en el área de producción. La investigación es de tipo correlacional y descriptivo. Se aplicó como instrumento la encuesta y entrevista. Se concluyó que el proceso para la selección de personal se realizó en el área de recursos humanos, el cual influye en el desempeño laboral para así determinar las capacidades, habilidades y conocimientos de acuerdo al puesto correspondiente, asimismo la selección de personal debe seguir procesos como; convocatoria, perfil del postulante, selección y contratación de esta manera se obtendrá excelentes resultados.

Mendoza (2016), en su tesis titulada: *Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción caso: Empacadora Bilbo S.A.* presentado en la Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito Ecuador, propuso como propósito demostrar la influencia de la selección de personal y el desempeño laboral, estudio tipo descriptivo, correlacional, enfoque cuantitativo y metodología hipotético deductivo, se concluye que seleccionar personal se obtuvo un nivel bajo de 47 % y en desempeño laboral un 56 %. Por lo tanto, se obtuvo un coeficiente de spearman de 0,812.

Palomino y Peña (2016) en la investigación denominada: *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Veneplast Ltda.* Presentada en la Universidad de Cartagena de Colombia, el tipo de investigación que se aplicó fue correlacional y descriptivo, el objetivo fue analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores anteriormente mencionado. Se concluyó que los colaboradores lo calificaron como bueno, referente a la motivación que reciben y el control que tienen sobre el buen manejo de sus actividades. El desempeño laboral se evalúa como bueno. Finalmente, también afirma que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización.

A nivel nacional, Quenaya (2017) en su investigación sobre *selección de trabajadores laborales en la división de previsión ante desastres de la población civil del municipio de Lima y la performance de sus miembros - 2016*. El estudio es *interrelacionado, descriptivo, no experimental y transversal*. *Llega a concluir existe una relación entre las variables basado en el coeficiente de Spearman 0,926*. *Tiene una definición, un nivel de correlación y un corte transversal no experimental del modelo*. *Como resultado, existen técnicas de reclutamiento y selección exitosas*

Zocón (2018) en su investigación: *know how para el seleccionamiento de profesionales y colaboradores y la vinculación con la performance laboral en una empresa cajamarquina*, con el propósito de plantear una propuesta global de mejora la metodología para el seleccionado de personal, con una metodología deductiv@ –inductiv@, sin usar técnicas experimentales, pero transversales, se consideró a 45 trabajadores de la empresa como población del centro de investigación. Finalmente concluye que estadísticamente con el desempeño laboral, se relaciona con el proceso de selección de personal en la empresa anteriormente indicada.

Torres y Vásquez (2017) en su tesis de “*Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de Laredo*”, el objetivo general fue determinar el proceso de selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Se considera observaciones actualizados y con los planes de propuesta de mejora para la organización. El autor concluye que: la metodología para el seleccionamiento de personal tiene un impacto positivo en la performance laboral de los servidores de la Municipalidad en mención, demostrando un alto nivel de selección y desempeño de un 80% por parte de los trabajadores del área administrativa, el nivel del proceso de selección del personal de la municipalidad, se obtuvo el 57.14% de los colaboradores valoraron en categoría alto, el 28.57% en nivel promedio y como bajo el 14.29%.

A nivel local, Chunga (2018) en su investigación titulada “*Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*”, la investigación es de diseño de descriptivo y correlacional, tipo no experimental, la herramienta utilizada para el

recojo de información fue el cuestionario. Este estudio tiene influencia con el trabajo debido a que determina que el desempeño de los empleados es una medida para el logro de resultados, por lo tanto, una gestión de capacidades influye en una institución. En conclusión, los resultados alcanzados muestran una correlación significativa alta ($r = 0.871$ y p valor = 0.000) entre las variables; se obtuvo como resultado que el 75,8% (r^2) de la variabilidad entre el desempeño laboral y clima organizacional.

Portuondo (2018) su propósito fue evaluar *la vinculación del seleccionamiento de los colaboradores con su performance laboral de las personas que laboran en un municipio de Piura*, se concluye una correlación de moderada significancia con el desempeño laboral.

Por otro lado Curo (2020) el aporte de investigación sobre *Contratación y desempeño del personal el área de desarrollo social en el municipio de Sechura - Piura 2019*, su propósito de este estudio fue evaluar *la relación el seleccionamiento del personal en el área de desarrollo social y la performance de los empleados. Los principales hallazgos muestran que el reclutamiento, la selección, la contratación y el reclutamiento están estrechamente relacionados. La selección de personal es alta (Sig. <0,05) y está directamente relacionada con el desempeño laboral*

Las bases teóricas se tienen en cuenta la seleccionamiento de personal, según Chiavenato (2017), es escoger el candidato que permite incorporar a la organización solo a ciertos candidatos, que cuenten con las habilidades requeridas o habilidades que necesitan y porque ese es su objetivo mantener o incrementar la performance . de los colaboradores y la eficacia de la organización. Este procedimiento de selección comienza cuando el aspirante, consciente de la propuesta de trabajo, dispone postularse. De esta forma, se inicia el proceso que incluye diversas actividades que culminan con una decisión sobre la selección del o los aspirantes más capaces para el puesto o vacante anunciado. saber o conocer), estrategia (saber hacer) y dominio central (saber vivir o convivir) (Sotomayor, 2016).

Luego, se determinan las dimensiones de la primera variable que sustentan este estudio, sirviendo el proceso de selección como una pregunta inicial para el empleo y como un puesto de trabajo con un propósito específico de atraer a un candidato para que venga a la organización a satisfacer las necesidades que usted menciona o señalado. Requisitos previos requeridos, Obtención de la Solicitud de Empleo, Curriculum Vitae e Información. Armador (2017) afirma según Gómez (2019) que “el reclutamiento es la etapa de creación de un grupo de postulantes calificados para un puesto en particular” (p. 173).

En cuanto al proceso de inducción, acorde con Arias y Heredia (2015), destaca que la organización tiene el deber de velar por que los nuevos empleados estén informados al respecto y contribuyan a los planes con miras a agilizar el proceso de preparación. Incorporar nuevos empleados lo antes posible. En los lugares de trabajo y las organizaciones (pág. 494). Dessler (2015) definió: Las referencias de los empleados brindan a los recientes trabajadores la información que requieren para cumplir adecuadamente sus funciones, de acuerdo con los estándares organizacionales, y ayudan a los nuevos empleados a iniciar una relación romántica dentro de la empresa. La organización a la que pertenece (pág. 186). El objetivo principal de la orientación es proporcionar a los empleados una dirección general eficaz de los trabajos a realizar, los objetivos o el nombre de la empresa, su organización y estructura.

En cuanto a la capacitación, Castillo (2018) afirma: Tiene como objetivo impartir estos aprendizajes de forma positiva y beneficiosa, complementándolos y potenciándolos con actividades planificadas a todos los niveles, para que los empleados de la empresa puedan absorber conocimientos más rápido. Aplicar las actividades y habilidades que necesita para usted y la organización. (Párrafo 1). Rodríguez (2010) destaca que la formación es un aporte tangible e invaluable para las organizaciones existentes, la formación radica en una simple actividad profesional y formación de los empleados de la empresa en el proceso profesional. Química de producción. Según Rodríguez (2010), el entrenamiento debe ser utilizado como una estrategia a largo plazo para aplicarlo en entornos de alta complejidad. Los métodos y las personas deben ser analizados porque la composición se refiere a la estructura que hace que la organización sea sistemática,

orgánica y relevante para el sistema vivo de la organización y cada momento histórico.

La teoría del desempeño laboral, Chiavenato (2017) planea un conjunto de características de comportamiento, desempeño y competencia de individuos, grupos y organizaciones. Bohlander et al. (2018) afirma: El rendimiento humano depende de una serie de factores, pero puede limitarse a tres ejes principales: capacidad, motivación y entorno. Cada persona tiene sus propias y únicas fortalezas y debilidades que afectan a su rendimiento y tienen un impacto positivo o negativo en su desempeño. Dessler (2015) afirma: "Es importante mejorar y alcanzar el rendimiento de los individuos y grupos, y alinear su rendimiento con los objetivos de la organización.

A continuación, se determina la dimensión de la segunda variable que, según García (2017), manifiesta que la eficiencia es la facultad de lograr este efecto con la menor cantidad de recursos o en el menor tiempo posible. En otras palabras, revela el costo de lograr las metas y los recursos humanos y materiales que incluye. Considere los recursos y factores utilizados para lograr el objetivo es operar de manera eficiente. Su objetivo es siempre alcanzar el objetivo, pero aprovechando mejor los recursos. Esto lleva al primer indicador de los recursos utilizados García (2017) que confirma que se relaciona con los medios disponibles para desarrollar un determinado proceso productivo, es decir, los factores de las diversas intervenciones en la cadena productiva, incluyendo humanos, financieros y recursos materiales. Eficiencia significa uso de recursos disponibles (medios de producción). Se define por la ecuación $E = P / R$ donde P es el producto obtenido y R es el recurso utilizado" (Chiavenato, 2017).

En cuanto a la eficacia, según García (2017), destaca que es la capacidad de fijarse una meta adecuada: "hacer lo que hay que hacer". En otras palabras, la eficiencia es la clave del éxito de cualquier organización, las personas influyentes siempre fijan su mente en la meta y se miden por el logro de las metas establecidas, dentro del tiempo asignado. Sin parar para evaluar los métodos utilizados alcanzados, ¿Cómo pasó eso? De ello se depende el primer indicador cumplimiento de objetivos García (2017) señala que viene a ser lo que se desea

alcanzar en un pequeño espacio de tiempo, por lo general los objetivos son pensados para alcanzarlos en corto o mediano plazo y deben ser coherentes con la meta planteada. Para Andrade et al. (2019) La eficacia es el logro de los objetivos y resultados planteados, y en este sentido se relaciona con el desarrollo de actividades que ayuden en el logro de las metas predeterminadas en la empresa.

En cuanto a la motivación de acción, Chiavenato (2017) afirma que la motivación opera en forma de motivación positiva y que se traduce como deseo y duda. Quien quiere poder y estatus, teme la exclusión social y amenaza su autoestima. Los autores Bohlander et al. (2018) sostiene que: La motivación es la fuerza interna que nos impulsa a realizar actividades de acuerdo a nuestro libre albedrío, teniendo en cuenta los factores que afectan los resultados del desempeño: metas y relaciones laborales. Kanchari (2017) ve en la Razón Operativa una estrategia para crear un alto desempeño en los docentes, teniendo en cuenta los principios y valores del Centro Educativo, que orientará y guiará el adecuado desarrollo de los docentes en el aula.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Por su finalidad fue una investigación aplicada. Con el aporte de Hernández et al. (2014) la investigación aplicada diseñando un plan para recopilar información y probar una hipótesis. La investigación fue no experimental, según Bautista y Huiza (2019), es aquella que se ejecuta sin manipular intencionadamente las variables. En su diseño, la investigación fue correlacional; Peris et al. (2015) señala que este diseño permite saber si hay una relación en las variables. El método de investigación es cuantitativo, en el que se utilizan medidas numéricas y se prueban hipótesis para identificar patrones de comportamiento y probar teorías simultáneamente (Palomino et al., 2015).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Selección de personal

Definición conceptual: Chiavenato (2014) lo define como el seleccionamiento personal ideal para un puesto, o en un sentido más amplio, la selección de la persona más idónea entre los candidatos designados, para ocupar los puestos actuales en la empresa, en un esfuerzo por mantener o aumentar la eficiencia y el Desempeño del personal.

Definición operacional: Categoría alcanzada en cuestionario de selección de personal.

Indicadores: Reclutamiento, Inducción, Capacitación.

Escala para su medida: Ordinal (bajo, medio, alto)

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Robbins y Judge (2018) establecen claramente que la performance laboral es una valoración de los talentos que demuestran los empleados en el proceso de desempeño de sus funciones.

Definición operacional: Categoría alcanzada en cuestionario de desempeño laboral.

Indicadores: Eficiencia, eficacia, motivación laboral.

Escala para su medida: Ordinal (Bajo, Medio, Alto)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Navarro (2018) dice claramente que en determinados casos se necesita información sobre un gran número de elementos; Ya sea una empresa, un particular, un cliente, un objeto, etc.; y que pueden proporcionar información breve sobre un estado o fenómeno dominado por la población (N). La población la constituyen 83 trabajadores.

Criterios de inclusión: Se tomó en cuenta a aquellos trabajadores que tengan más de 6 meses trabajando en la municipalidad Distrital de La Unión, y que tenga una relación laboral mediante alguna de las modalidades (DL. 276, D.L. 728, CAS).

Criterios de exclusión: Personal con limitaciones administrativas y/o legal.

Muestra:

La muestra fue por conveniencia y consto de toda la población 83 trabajadores.

Muestreo: No aplica por ser toda la población.

Unidad de análisis

Trabajador administrativo de la Municipalidad Distrital de La Unión-Piura.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la encuesta, que es un método fundamentado en un cuestionario dirigido a un número de individuos, empleando interrogatorios a través de preguntas realizadas al personal (Hernández et al.2010, p.5)

Instrumentos

Cuestionario proceso de selección de: Arias (2018) que permite cuantificar a la variable. En la presente investigación la variable selección se midió en tres dimensiones que son: reclutamiento (6 ítems), inducción (6 ítems), capacitación.

Cuestionario de desempeño laboral de: Arias (2018) que usa las dimensiones : eficiencia (6 ítems), eficacia (6 ítems), motivación personal (5 ítems).

Totalizando el cuestionario con 35 ítems con escala de respuestas tipo Likert con cinco opciones (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca).

Validez

La validez en constructo fue determinada por juicio de 3 expertos.

Tabla 1
Validez en constructo.

Experto	Grado académico/cargo	Resultado
Dra. Mercedes Palacios de Briceño.	Licenciada en administración	Aplicable
Mgtr. Carlos Antonio Angulo Corcuera	Licenciado en administración	Aplicable
Mgtr. Ericka Julissa Suysuy Chambergo	Licenciada en administración	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad fue determinada mediante encuesta piloto obteniendo valores confiables de Alfa de Crombach.

Tabla 2
Confiabilidad.

Instrumento	Alfa de Crombach
Cuestionario de proceso de selección	92.60%
Cuestionario de desempeño laboral	94.00%

3.5 Procedimientos

Para realizar el trabajo de investigación se solicitó anticipadamente los permisos en la entidad la que dio la autorización para que en el momento indicado se aplique los instrumentos a los trabajadores y subgerente de recursos humanos. Después de ser aplicados los instrumentos se procedió a agrupar y ordenar los datos según cada variable.

3.6 Método de análisis de datos

Se hará uso de técnicas estadísticas descriptivas para las variables, y la estadística inferencial para demostrar la hipótesis de investigación.

3.7 Aspectos éticos

Es por ello que UCV investiga (2020) sustenta la información presentada en este estudio, y actuará conforme a las normas de respeto a la propiedad intelectual, y así demostrar la corrección y adecuación de la información, y se han tomado las normas de citación. en cuenta. APA 7ta edición. Asimismo, se tomó otro principio, como el de independencia, donde toda la información fue redactada en base a los estándares y la experiencia recopilada, expresando una opinión neutral hacia cualquier información o comentario de uno de los autores. Finalmente, se utiliza con equidad y no con malicia, ya que el investigador es responsable de manejar la información con cuidado, abogando por la igualdad de trato y la integridad psíquica y social de las personas.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados de la aplicación del instrumento cuestionario.

4.1.1 Respecto a establecer la relación entre las variables en estudio

Contrastación de la Hipótesis:

H1: No existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.

H1: Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.

Tabla 3

Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño Laboral
	Rho	,921**
Reclutamiento	P valor	,000
	N	83

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Interpretación:

Dado que de $p = 0.000$ es menor que 0.05 , ($Rho = 0,921$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y es de intensidad alta

4.1.2 Respecto a establecer la relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021

Contrastación de la Hipótesis:

Ho: No existe relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021

Ha: Existe relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021

Tabla 4

Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre la inducción y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño Laboral
Inducción	Rho	,808**
	P valor	,001
	N	83

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Interpretación:

Dado que $p = 0.001$ es se acepta la hipótesis alternativa.

4.1.3 Respecto a establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.

Tabla 5

Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre la capacitación y el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño Laboral
Capacitación	Rho	,712**
	P valor	,001
	N	83

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Interpretación:

Dado que $p = 0.001$ es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa (Rho = 0,712, $p = 0.001$, $\alpha = 0.05$).

4.1.4 Respecto a establecer la situación en que se encuentra la selección de personal en el municipio de La Unión, año 2021

Tabla 6
Nivel de selección de personal 2021.

Categoría	Reclutamiento		Inducción		Capacitación		Selección de Personal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	20	24%	6	7%	12	14%	12	14%
Medio	40	48%	60	72%	42	51%	48	58%
Alto	23	28%	17	20%	29	35%	23	28%
Total	83	100%	83	100%	83	100%	83	100%

Nota: Encuesta realizada al personal

Interpretación:

La tabla 6 se muestra en la selección de personal que los investigados consideran la categoría medio 58%, asimismo, seguido de la categoría alto 28%, y por último la categoría bajo 14%.

En cuanto al reclutamiento destacó en medio 48%. Con respecto a la dimensión inducción destacó la categoría medio 72%. Por último la dimensión capacitación destacó la categoría medio 51%.

4.1.5 Respecto al objetivo específico, establecer el desempeño laboral en el municipio de La Unión, año 2021

Tabla 7
Nivel de desempeño laboral 2021.

Categoría	Eficiencia		Eficacia		Motivación Laboral		Desempeño Laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	19	23%	8	10%	7	8%	11	13%
Medio	41	49%	55	66%	62	75%	51	61%
Alto	23	28%	20	24%	14	17%	21	25%
Total	83	100%	83	100%	83	100%	83	100%

Nota: Encuesta realizada al personal

Interpretación:

Con respecto a la tabla 7, en relación a la variable desempeño laboral predominando la categoría medio 61%, seguido de la categoría alto 25%, y en la categoría bajo 13%.

La eficiencia destacó en medio 49%, en la dimensión eficacia destacó la categoría medio 66%. Y por último en cuanto a la motivación laboral destacó la categoría medio 75%.

4.1.6 Respecto al objetivo general, determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021

Prueba de Normalidad:

Ha: La distribución de datos sobre la selección de personal y desempeño laboral tienen distribución normal.

Tabla 8
Resultados de prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento	,243	83	,000
Inducción	,397	83	,000
Capacitación	,270	83	,000
SEL_PER	,305	83	,000
Eficiencia	,250	83	,000
Eficacia	,360	83	,000
Motivación Laboral	,398	83	,000
DESEM_LAB	,325	83	,000

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Interpretación:

Dado que sig = 0.000 se acepta la hipótesis que los datos no presentan distribución normal. Esto significa la relación entre variables se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Se contrasta la Hipótesis estadística:

Ha: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral.

Tabla 9
Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre las variables.

Correlaciones			
		Selección de personal	Desempeño laboral
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Interpretación:

Se observa a $p = 0.000$ existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral y esta es de alta intensidad ($Rho = 0,763$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Se muestran una fuerte relación entre la selección de empleados y la productividad laboral, como es el caso de Mendoza (2016), que también muestra una alta correlación en Ecuador ($Rho = 0.763$), enfatizando que esto es tan bueno como los procesos eficientes de reclutamiento y selección pueden conducir a mejores resultados comerciales. La calidad de los productos y servicios mejora cuando se contrata y retiene a los mejores empleados. El éxito financiero mejora cuando se identifica, contrata, capacita y retiene al mejor talento.

Estos resultados son consistentes con los resultados de Palomino y Peña (2016), quienes encontraron una alta relación entre la elección y el desempeño laboral en Colombia, lo que significa que el contexto de cualquier organización depende de los empleados de esa organización. Cuando un empleado es el adecuado para su trabajo, toda la empresa puede beneficiarse de su éxito sin precedentes. La elección afectará el entorno organizacional, la organización elige al candidato correcto para el puesto correcto, es preponderante en la empresa, a diferencia de las fábricas, las empresas de servicios enfatizan el trabajo en equipo, la creencia es la base y se requieren muchos valores en la selección. Confirme, acepte que, en las operaciones de cualquier organización, el reclutamiento y la selección es la función básica, y el proceso de contratación es el primer paso para construir la ventaja competitiva de una empresa

Estos resultados son congruentes con lo dicho por Chiavenato (2017), quien demostró que la selección de empleados es indispensable en la gestión del talento, es la entrada, salida, actualización de la elección, ya que la elección es un predictor del conocimiento y la habilidad en el desempeño situacional, predictores de personalidad de puntajes, predictores de puntajes de equipo, variabilidad intrapersonal, desviaciones en la evaluación de personalidad, medidas implícitas, justicia, motivación, comportamiento improductivo en el lugar de trabajo, retiro, ciudadanía, diversidad, seguridad laboral, innovación, servicio al cliente y problemas de expatriados/interculturales.

El proceso de contratación, especialmente para las entidades públicas, implica un proceso sistemático desde la búsqueda de candidatos hasta la organización y realización de entrevistas, lo que requiere recursos y tiempo considerables. Las organizaciones reclutan, contactan e interesan a los postulantes potenciales, luego determinan si especifican alguna etapa del proceso de reclutamiento, pero existen diferencias entre ellos. El reclutamiento es la convocatoria de encontrar y alentar a los candidatos a postularse para puestos dentro de una organización, mientras que la selección implica una serie de pasos que se evalúa a los postulantes para seleccionar los mejores puestos.

Sin embargo, estos resultados están muy por detrás de los resultados de Portuondo (2018), quien encontró un grado moderado de dependencia (0.616) y mostró que cuanto más eficientes son las organizaciones en el reclutamiento y selección de candidatos, cuanto más eficientes son, más probable es que sean para ser contratado. Además, la efectividad del sistema de selección corporativa en las empresas públicas es menos evidente que en las empresas privadas, la privacidad requiere resultados, y las empresas públicas son complejas cuando los requisitos de desempeño de los usuarios, no se sienten cómodos y no cuentan. En las empresas privadas, los malos empleados corrigen automáticamente los errores, pero no en las empresas públicas.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Aria y Heredia (2015), quienes demostraron que los errores de RR.HH. cometidos durante el proceso de selección, las mismas cosas pueden volverte perezoso por mucho tiempo. Es importante averiguar si la empresa es competitiva, lista para competir o una vaca lechera, y en base a eso, elegir no solo habilidades técnicas sino también habilidades sociales. La sociedad y la mentalidad realmente encajan en la empresa.

Se encontró una fuerte relación entre la dimensión reclutamiento ($Rho = 0.921$, $p = 0.05$, $\alpha = 0.05$), el aporte de Curo (2020), que alcanzó un tamaño de 0.793 , tiene una sensibilidad particular en las áreas de desarrollo social donde se necesita un equilibrio entre la capacidad técnica, la empatía, la asertividad y el liderazgo debido a la abundante demanda y los recursos limitados.

Los resultados son consistentes con los resultados de Gómez (2019), quien enfatizó que el reclutamiento es una función central del área de gestión del talento

humano y que el proceso de reclutamiento es el primer paso para lograr una alta calidad y ganancias competitivas. La posición estratégica de reclutamiento en la asociación es “de este reclutamiento elegirás”, cuantas más opciones mejor.

Así lo confirma el precedente de Cuenca en Ecuador (2019), que confirma que la selección no será suficiente sin un reclutamiento adecuado.

Se encontró una estrecha relación entre inducción dimensional y capacitación ($Rho = 0.808, 0.712, p = 0.05, \alpha = 0.05$), la cual es diferente a la relación encontrada por Cuenca (2019), quien encontró la relación justa. Indica que la capacitación y el abordaje tienen poco impacto si se seleccionan de manera inapropiada o sin estándares profesionales, lo que indica que las organizaciones pueden atraer y desarrollar recursos humanos que demuestren conocimientos, habilidades, competencias y otras características de los empleados de la organización.

Siguiendo esta línea de pensamiento, Arias y Heredia (2015) señalan que una etapa típica de selección y formación organizacional es la identificación de sistemas comunes o paquetes de práctica. Los resultados, que a veces incluyen selección y/o capacitación, requieren que los representantes de la empresa indiquen hasta qué punto su organización está adoptando estas prácticas y luego vinculen la evaluación a uno o varios criterios a nivel organizacional. El entrenamiento y la actuación en estos u otros eventos (carreras) pueden elegirse mejor en una etapa temprana observando el rendimiento. Los resultados están de acuerdo con los resultados de Mendoza (2016) de Ecuador, quien concluyó que la extrapolación solo es relevante para las elecciones correctas.

VI. CONCLUSIONES

1) Se estableció una relación entre el tamaño del empleo y la productividad laboral en La Unión en 2021, que se encontró fuerte ($Rho = 0.921$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), pues se encontró que tener a la persona adecuada hace un mejor trabajo que aquellos con menos opciones

2) Se identificó una relación entre la inducción y el desempeño laboral en la organización, de intensidad alta ($Rho = 0.808$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$) implicando que la inducción no es tan decisiva en el desempeño si es que no se realiza, una esforzada selección, se debe poner mayor atención al talento humano.

3) Se estableció una relación de alta fuerza entre la capacitación y el desempeño laboral en La Unión en 2021 ($Rho = 0.712$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), lo que implica la necesidad de mejorar las habilidades de los trabajadores, de igual forma cada trabajador tiene diferentes habilidades y estos entrenamientos deben desarrollarse en función de su capacidad para aumentar la productividad y su rendimiento.

4) La selección de personal en la Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021 fue predominantemente medio (58%), seguido de alto (28%) y solo un 14% en nivel bajo, implicando que se debe diseñar pruebas de personal más efectivas acorde con el puesto el nivel de selección debe ser mejorado.

5) El desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021, fue predominantemente medio (61%), seguido de la categoría alto (25%), y solo un (13%) en nivel bajo, implicando que se necesita mejorar los factores en el desempeño a fin de reducir el nivel bajo y el medio.

6) Respecto al objetivo general, se determinó que existe relación entre las variables en la Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021 y esta relación es de nivel alto ($Rho = 0.763$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), lo que implica que el personal que fue adecuadamente seleccionado en todas sus dimensiones tiene un mejor desempeño, laboral, es decir a mejor selección, mejor desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

1) Al responsable de la oficina de recursos humanos, diseñar un proceso de reclutamiento efectivo, para ello acudir a fuentes de reclutamiento externas e internas según los requerimientos del puesto de trabajo. Entre las externas estarían las universidades, colegios profesionales. Como fuente interna estarían los trabajadores con alto desempeño y comprometidos.

2) Además, el área antes mencionada elabora un programa de inducción, que comprenda la inducción general y la específica, la primera estará a cargo de la oficina de talento humano, donde se facilite la información de la entidad, explicando los objetivos, políticas, la misión, visión, los documentos de gestión institucional y los servicios que brinda la entidad; mientras que la específica será responsabilidad del jefe directo, donde oriente los procedimientos específicos y relevantes del trabajo a desempeñar; así como presentar al nuevo empleado y dar a conocer las principales responsabilidades y las tareas a realizar.

3) Con respecto a la dimensión capacitación, el área de recursos humanos deberá programar capacitaciones encaminadas a mejorar el desempeño de los trabajadores, en primer lugar, se deben clasificar las necesidades por el grado de urgencia, se deben establecer metas, se debe elaborar capacitaciones; para evaluar resultados.

4) Es necesario mejorar las etapas de selección de personal, lo cual se debe proporcionar información de análisis de puestos para preparar pruebas de selección que puedan tener en cuenta la capacidad o conocimiento o habilidades del candidato, para aumentar el nivel de efectividad alcanzado.

5) Es fundamental incorporar herramientas de medición de conocimientos y habilidades como la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva para reducir la insatisfacción laboral y mejorar el desempeño laboral.

6) Se debe tomar acciones para reflejar un buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Agarwal PK. (2018). The influence of work motivation & job satisfaction on organizational commitment of teachers: Analyzing mediating role of job satisfaction. *Skyline Business Journal*, 14(1), 1–12.
- Andrade A, Del Río C, & Alvear D. (2019). Estudio de tiempos y movimientos para incrementar la eficiencia en una empresa de producción de calzado. *Información Tecnológica*, 30(3), 83–94.
- Arias F, & Heredia V. (2015). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (6ª ed.). Trillas.
- Arias Valenzuela, G. G. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores en Independencia – 2018* [Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/806>
- Armijos FB, Bermúdez AI, & Mora NV. (2019). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad*, 11(4). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Bohlander G, Snell S, & Morris S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17ª ed.). Mc Graw Hill.
- Canchari Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica* [Tesis de Especialidad]. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Castillo SA. (2018). *Caracterización de la capacitación y gestión de la calidad de las MYPE del sector servicio—Rubro talleres de metal mecánica del distrito de Sullana, año 2016* [Tesis Titulación, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2334>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humanos*. McGraw- Hill Interamericana., S.A.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª ed.). Mc Graw Hill.

- Chiavenato I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica en las organizaciones* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Chunga MJ. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28578>
- Cuenca I. (2019). *Propuesta de procedimientos de selección de personal del área de producción de la empresa Intedecam S.A. año 2019* [Tesis Titulación, Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología]. <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/1963>
- Cuesta A, Fleitas S, García V, Hernández I, Anchundia A, & Mateus L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24–35.
- Curo JP. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura—Piura 2019* [Tesis Titulación, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47013?show=full>
- Dessler G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14ª ed.). Pearson Educación S.A.
- García L. (2017). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio del personal administrativo y asistencial del Hospital II-2 Tarapoto. 2017* [Tesis Titulación, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30911>
- Gómez F. (2019). La importancia del e-recruitment en la moderna gestión de recursos humanos. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(2), 33–39.
- Hernández R, Fernández C, & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill.
- Mayfield M, Mayfield J, & Wheeler C. (2016). Talent development for top leaders: Three HR initiatives for competitive advantage. *Human Resource Management International Digest*, 24(6), 4–7.

- Mendoza MC. (2016). *Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción. Caso: Empacadora Bilbo S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial]. <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/17578>
- Navarro H. (2018). *Estadística (teoría de probabilidades y más)*. Universidad Nacional de Ingeniería.
- Palomino JA, Peña JD, & Orizano LA. (2015). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Palomino MJ, & Peña RG. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda* [Tesis Titulación, Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas]. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>
- Peris M, Verdoy P, & Beltrán M. (2015). *Problemas resueltos de estadística aplicada a las ciencias sociales*. Universitat Jaume I.
- Quenaya JL. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9116>
- Robbins S, & Judge T. (2018). *Organizational behavior (what's new in management)* (18^a ed.). Pearson.
- Rodriguez M. (2010). *Administración de la capacitación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Sotomayor A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Universitaria de la UANL.
- Torres EI, & Vásquez DS. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de Laredo* [Tesis Titulación, Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12271>
- UCV. (2017). *Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Zocón LM. (2018). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones Globales Empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca – 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2150>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
V1 SELECCIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2014) definió a la selección de personal como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.	La dimensión reclutamiento se medirá con sus indicadores promoción, reclutamiento interno y reclutamiento externo, con la técnica encuesta e instrumento cuestionario de escala ordinal.	Reclutamiento	Promoción Reclutamiento interno Reclutamiento Externo	Ordinal
		La dimensión inducción se medirá con sus indicadores, integración, adiestramiento y puesto de trabajo, con la técnica encuesta e instrumento cuestionario de escala ordinal.	Inducción	Integración Adiestramiento Puesto de trabajo	
		La dimensión capacitación se medirá con sus indicadores aprendizaje, reacción, y rendimiento, con la técnica encuesta e instrumento cuestionario de escala ordinal.	Capacitación	Aprendizaje Reacción Rendimiento	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Robbins y Judge (2015) preciso que el desempeño laboral es la evaluación de la aptitud que demuestra el colaborador en la realización de sus labores. Es una evaluación individual que se basa en el esfuerzo de cada persona. Recursos Humanos son encargados de manera individual de medir el desempeño laboral de los colaboradores.	La dimensión eficiencia valoradas se medirá con sus indicadores tiempo, uso de recursos, organización, con la técnica encuesta e instrumento cuestionario de escala ordinal.	Eficiencia	Tiempo Uso de recursos Organización	
		La dimensión eficacia se medirá con sus indicadores logros de objetivos, productividad, y compromiso, con la técnica encuesta e instrumento cuestionario de escala ordinal.	Eficacia	Logros de objetivos Productividad Compromiso	
		La dimensión motivación laboral se medirá con sus indicadores ambiente de trabajo, compensación y beneficio y trabajo en equipo, con la técnica encuesta e instrumento cuestionario de escala ordinal.	Motivación laboral	Ambiente de trabajo Compensación y beneficio Trabajo en equipo	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Titulo		Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	General	¿Qué relación existe entre selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?	Determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral, en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021, como objetivos específicos:	Existe relación entre selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: aplicada, correccional, no experimental de corte transversal. • Diseño de la investigación: enfoque cuantitativo. • Población: 83 trabajadores. • Muestra: La muestra fue por conveniencia, toda la población. • Muestro: unidad de análisis trabajadores de la MDLU. • Técnicas: Encuesta. • Instrumento: Cuestionario. • Método de análisis: SPSS V.26 – Microsoft Excel.
	Específicos	¿Cómo se relaciona el reclutamiento con el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?	Establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	
		¿Cómo se relaciona la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?	Determinar la relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	Existe relación entre la inducción y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	
		¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?	Establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021.	Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021	
		¿En qué situación se encuentra la selección de personal en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?	Establecer la situación en que se encuentra la selección de personal en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021		
		¿Cómo es el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021?	Determinar el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de La Unión, año 2021		

Anexo 3. Matriz de Instrumentos: Cuestionario

Variable	Dimensiones		Indicadores	Técnicas e instrumentos	N° Ítems	Ítems
Selección de personal	Reclutamiento	V.1.1	Promoción	Encuesta	1	1. La publicidad que utiliza la empresa para la selección de personal es la adecuada para lograr el perfil deseado 2. Se realizan convocatorias para tener personal alternativo en caso de necesitarlo
		V.1.2	Reclutamiento interno		1	3. Se promociona el reclutamiento interno, y sobre todo las oportunidades de superación y hacer carrera en la empresa 4. Existe una política de movilidad o múltiples funciones en la empresa
		V.1.3	Reclutamiento externo		1	5. La empresa está en condiciones de atraer los mejores perfiles 6. La empresa tiene la capacidad para que el personal que contrata desarrolle todo su potencial
	Inducción	V.2.1	Integración		1	7. El personal de la empresa está involucrado en el clima y la cultura laboral 8. La empresa privilegia el trabajo en equipo sobre los logros individuales
		V.2.2	Adiestramiento		1	9. La empresa tiene un adecuado programa de inducción 10. La empresa hace un adiestramiento para un desempeño adecuado con los procesos y personas que formaran parte del proceso productivo de la empresa.
		V.2.3	Puesto de trabajo		1	11. La empresa además de las funciones, perfil y términos contractuales ha dejado en claro las expectativas sobre el candidato. 12. La empresa le ha dejado claro al candidato sobre las oportunidades de desarrollo o que sus expectativas futuras están garantizadas
	Capacitación	V.3.1	Aprendizaje		1	13. La empresa al inicio, otorga periodo de prueba y verificación 14. La dinámica de trabajo, le permitió participar activamente

		V.3.2	reacción		1	15.En caso de no lograrse los objetivos con el candidato, la empresa corrige para que los objetivos se logren 16.En caso de no lograrse los objetivos se subsana rápidamente con otro reemplazo	
		V.3.3	rendimiento		1	17.La empresa tiene indicadores para evaluar objetivamente el personal 18.La empresa tiene capacidad para poner los recursos adecuados para que el personal sea lo más productivo	
Desempeño labora	Eficiencia	V.1.1	Tiempo		1	19.Las actividades de su trabajo, pueden rápidamente ser hechas por otra persona, no es difícil encontrar reemplazo 20.El empleado es indispensable para el puesto, es muy difícil reemplazarlo	
		V.1.2	Uso de recursos		1	21.Casi todo el horario de trabajo es de atención y toma de decisiones 22.Sin recursos materiales, se necesitaría muchas personas y tiempo para hacer las tareas	
		V.1.3	organización		1	23.Es necesario mantener el flujo de trabajo. 24.El trabajo es completamente interdependiente	
	Eficacia	V.2.1	Logros de objetivos		1	25.Se cumplen los objetivos en el área de trabajo 26.Existe relación entre resultados metas establecidas	
		V.2.2	Productividad		1	27.Se logra desarrollar el trabajo con calidad 28.Se sugiere proponer estrategias para mejorar procesos	
		V.2.3	compromiso		1	29.Se cumplen las funciones adecuadamente 30.Se muestra predisposición para el logro de objetivos	
	Motivación laboral	V.3.1	Ambiente de trabajo		1	31.El ambiente de trabajo es adecuado para el desarrollo de actividades 32.Existen buenas condiciones físicas en el puesto de trabajo (iluminación, espacio, temperatura, etc.)	
		V.3.2	Compensación y beneficio		1	33.Los beneficios y compensaciones están por encima del mercado 34.Es prioridad de la empresa ser confiable para sus clientes.	
			V.3.3	Trabajo en equipo		1	35.Existe un fuerte vínculo para interactuar y desempeñarse mejor en la empresa

Anexo 4: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA
UNION

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: / /

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio, que tiene como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral, en la municipalidad Distrital de La Unión, año 202, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; A continuación, se detallan cada interrogante:

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

N°	VARIABLE V1: SELECCION DE PERSONAL	ESCALA ALTERNATIVA				
		5	4	3	2	1
D1: Reclutamiento						
Indicador de promoción						
1	La publicidad que utiliza la empresa para el reclutamiento es la adecuada para lograr el perfil deseado.					
2	La institución cuenta con cuadro de reemplazo de personal.					
Indicador reclutamiento interno						
3	La empresa le ofrece ascensos por el buen desempeño					
4	Existe una política de movilidad o múltiples funciones en la empresa.					
Indicador reclutamiento externo						
5	La empresa está en condiciones de atraer los mejores perfiles.					
6	La empresa tiene la capacidad para que el personal que contrata desarrolle todo su potencial.					
D2. Inducción						
Indicador Integración						

7	El personal de la empresa está involucrado en el clima y la cultura laboral.					
8	La empresa privilegia el trabajo en equipo sobre los logros individuales.					
Indicador Adiestramiento						
9	La empresa tiene un adecuado programa de inducción.					
10	La empresa hace un adiestramiento para un desempeño adecuado con los procesos y personas que formaran parte del proceso productivo de la empresa.					
Indicador Puesto de trabajo						
11	La empresa además de las funciones, perfil y términos contractuales ha dejado en claro las expectativas sobre el candidato					
12	La empresa le ha dejado claro al candidato sobre las oportunidades de desarrollo o que sus expectativas futuras están garantizadas.					
D3. Capacitación						
Indicador Aprendizaje						
13	La empresa al inicio, otorga periodo de prueba y verificación					
14	La dinámica de trabajo, le permitió participar activamente					
Indicador Reacción						
15	En caso de no lograrse los objetivos con el candidato, la empresa corrige para que los objetivos se logren					
16	En caso de no lograrse los objetivos se subsana rápidamente con otro reemplazo					
Indicador Rendimiento						
17	La empresa tiene indicadores para evaluar objetivamente el personal					
18	La empresa tiene capacidad para poner los recursos adecuados para que el personal sea lo más productivo					
VARIABLE V2: DESEMPEÑO LABORAL						
D1. Eficiencia						
Indicador Tiempo						
19	Las actividades de su trabajo, pueden rápidamente ser hechas por otra persona, no es difícil encontrar reemplazo					
20	El empleado es indispensable para el puesto, es muy difícil reemplazarlo					
Indicador Uso de recursos						
21	Casi todo el horario de trabajo es de atención y toma de decisiones					
22	Sin recursos materiales, se necesitaría muchas personas y tiempo para hacer las tareas					
Indicador Organización						
23	Es necesario mantener el flujo de trabajo.					
24	El trabajo es completamente interdependiente					
D2. Eficacia						
Indicador Logro de objetivos						
25	Se cumplen los objetivos en el área de trabajo					
26	Existe relación entre resultados metas establecidas					
Indicador Productividad						

27	Se logra desarrollar el trabajo con calidad					
28	Se sugiere proponer estrategias para mejorar procesos					
Indicador Compromiso						
29	Se cumplen las funciones adecuadamente					
30	Se muestra predisposición para el logro de objetivos					
D3. Motivación laboral						
Indicador Ambiente de trabajo						
31	El ambiente de trabajo es adecuado para el desarrollo de actividades					
32	Existen buenas condiciones físicas en el puesto de trabajo (iluminación, espacio, temperatura, etc.)					
Indicador Compensación y beneficio						
33	Los beneficios y compensaciones están por encima del mercado					
34	Es prioridad de la empresa ser confiable para sus clientes.					
Indicador Trabajo en equipo						
35	Existe un fuerte vínculo para interactuar y desempeñarse mejor en la empresa					

DATOS GENERALES

- a) Sexo: M ___ F ___
- b) Edad: 20 - 29 ___ 30 – 39 ___ 40 – 49 ___ 50 – 69 ___
- c) Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___
Secundaria ___
- d) Nivel de ingresos: S/. 930.00 – S/. 1,800.00 ___ S/. 1,800.00 – S/. 3,500.00 ___
S/. 3,500.00 a más ___
- e) Tiempo laborando: Menos de 01 años ___ Entre 01 a 02 años ___ Más de 02 años ___

Anexo 5: Validación de expertos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	----------------------------------



Anexo N° 5 Validaciones

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N°06437510, Mgtr. En administración N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en administración desempeñándome actualmente como docente en universidad César Vallejo de Piura.

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

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

Cuestionario dirigido al personal de la municipalidad Distrital de La Unión.	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 19 días del mes de Diciembre del Dos mil veintiuno.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Licenciado en administración
E-mail : anquloc@ucyvirtual.edu.pe

“Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, 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	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				95	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				95	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																				97	

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
	científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				95	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				96	

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.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de Diciembre del Dos mil veintiuno.


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Mgr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
 DNI : 06437510
 Especialidad : Licenciado en administración
 E-mail : angulo@ucvvirtual.edu.pe

Anexo N° 5 Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes Reneé Palacios de Briceño, con DNI N°02845588 Dra. En ciencias administrativas N° ANR: A1629092 de profesión Licenciada en administración, desempeñándome actualmente como docente en UCV.

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

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

Cuestionario dirigido al personal de la municipalidad Distrital de La Unión.	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 23 días del mes de Diciembre del Dos mil veintiuno.

Dra. : Mercedes Reneé Palacios de Briceño.
DNI : 02845588.
Especialidad: Licenciada en administración.
E-mai : mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

“Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, 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	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				96	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				96	

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				96
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

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.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de Diciembre del Dos mil veintiuno.



Dra. : Mercedes Reneé Palacios de Briceño.
 DNI : 02845588.
 Especialidad : Licenciada en administración.
 E-mai : mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

Anexo N° 5 Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ericka Julissa Suysuy Chambergo, con DNI N°45361468 Mgtr. En administración N° ANR: 13374 , de profesión Licenciada en administración desempeñándome actualmente como docente en UCV

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

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

Cuestionario dirigido al personal de la municipalidad Distrital de La Unión.	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 19 días del mes de Diciembre del Dos mil veintiuno.

Mgtr. : Ericka Julissa Suysuy Chambergo

DNI N° : 45361468.

Especialidad : Licenciada en administración

E-mail : esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

“Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, 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	
ASPECTOS DE VALIDACION		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					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																80					

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	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
	científicos de la investigación																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																80					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																80					

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.

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 19 días del mes de Diciembre del Dos mil veintiuno.

Mgtr. : Ericka Julissa Suysuy Chambergó

DNI N° : 45361468.


Especialidad : Magister en Gestion Publica

E-mail : esuysuy@ucvvirtual.gob.pe



Ericka Julissa Suysuy Chambergó
DNI - 13374

Anexo 6. Análisis de Confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Oliva Saavedra, Segundo Román
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACION	:	Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson: no aplica por no ser dicotómica</i> <i>Alfa de Cronbach. V1 (0.926) V2 (0.940)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	23-12-2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10 trabajadores de la municipalidad distrital de La Unión.

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Alto , alfa > 0.9
------------------------------------	-------------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Items iniciales, Items mejorados, eliminados, etc.)

No aplica



Segundo Román Oliva Saavedra
 DNI: 02827663



Ingrid Katherine Gómez Domínguez
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 1252

Docente:

Anexo 7: autorización de aplicación del instrumento



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 04 de noviembre del 2021

C.N. 253 - 2021-FCE-UCV

Señor:
Fernando Ipanaqué Mendoza
Alcalde
Municipalidad Distrital de La Unión.
Piura



Gerencia
Municipal
666
G.A.F
7118

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, así mismo en nombre de la Universidad César Vallejo solicitarle el permiso para que el estudiante **Oliva Saavedra Segundo Román**, identificado con DNI. N°**02827663**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, cursando el **X** ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**.

Para acceder a la información necesaria para la elaboración de su producto de fin de carrera titulado: **"Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021"**.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomaran los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole el interés de su persona en contribuir con los futuros profesionales

Atentamente,



Dr. Freddy William Castillo Palacios
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA UNIÓN
"Corazón del Bajo Piura"
LA UNIÓN - PIURA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

La Unión, 29 de Noviembre del 2021.

CARTA N° 029-2021-SGRH-MDLU.

Señor:

Dr. Freddy William Castillo Palacios,
Director de Escuela Profesional de Administración
Universidad César Vallejo - Campus Piura

A través del presente, en mérito al C.N 253-221-FCEUCV, Leidy G. Timoteo Huamán, identificada con DNI N°44174461, Subgerente de Recursos Humanos en representación de la municipalidad Distrital de La Unión, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que:

El señor, Segundo Román Oliva Saavedra, identificado con DNI N°02827663, con código de estudiante N° 7002770790, en el taller de tesis 68-T1.

Está autorizado para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra Entidad a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la municipalidad distrital La Unión, año 2021".

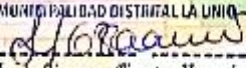
Si No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestó para los fines pertinentes, a solicitud del interesado.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA UNIÓN

Abog. Leidy Giannina Timoteo Huamán
SUB. GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 9: Testimonio fotográfico

